

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,
de l'emploi,
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° 2014/11 DU 5 AVRIL 2014

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	247

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/11

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Architecture (entreprises [Bourgogne]) : accord du 16 décembre 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2014	4
Architecture (entreprises [Bretagne]) : accord du 26 novembre 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2014	6
Architecture (entreprises [Corse]) : accord du 20 décembre 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2014	8
Architecture (entreprises [Languedoc-Roussillon]) : accord du 10 décembre 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2014	10
Architecture (entreprises [Lorraine]) : accord du 18 novembre 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2014.....	12
Architecture (entreprises [Pays de la Loire]) : accord du 2 décembre 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2014	14
Architecture (entreprises [Poitou-Charentes]) : accord du 16 décembre 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2014	16
Assurances (sociétés) : accord du 4 novembre 2013 relatif à la modernisation du paritarisme et à son fonctionnement	18
Assurances (sociétés) : avenant du 4 novembre 2013 relatif au dialogue social	38
Assurances (sociétés) : avenant du 25 novembre 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension	60
Assurances (sociétés) : avenant du 25 novembre 2013 relatif au régime professionnel de prévoyance.....	62
Assurances (sociétés) : avenant du 16 décembre 2013 relatif au régime de retraite professionnelle (RRP fermé)	65
Bâtiment (Basse-Normandie [ouvriers]) : avenant n° 15 du 2 décembre 2013 relatif à la prime d'outillage	67
Bâtiment (Basse-Normandie [ouvriers]) : avenant n° 17 du 2 décembre 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} juillet 2014.....	69
Bâtiment (Basse-Normandie [ETAM]) : avenant n° 8 du 2 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2014 et au 1 ^{er} octobre 2014	71

Bâtiment (Midi-Pyrénées [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 20 janvier 2014 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} février 2014.....	73
Bâtiment (Midi-Pyrénées [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 20 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2014	75
Bâtiment (Midi-Pyrénées [ETAM]) : accord du 20 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2014	77
Bâtiment et travaux publics : accord du 2 décembre 2013 relatif à la participation des salariés aux résultats des entreprises	79
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : avenant du 31 janvier 2014 relatif au temps de travail.....	101
Bois (travail mécanique, scieries) : accord du 24 octobre 2013 relatif à la réécriture du champ d'application professionnel.....	143
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 40 du 22 janvier 2014 relatif à la revalorisation des salaires au 1^{er} février 2014.....	149
Edition : avenant du 27 novembre 2013 relatif au champ d'application.....	152
Edition : avenant n° 11 du 28 novembre 2013 relatif à la retraite complémentaire des cadres	154
Edition : avenant n° 12 du 7 février 2014 relatif à la revalorisation des salaires au 1^{er} février 2014.....	157
Fruits et légumes (expédition et exportation) : adhésion par lettre du 3 mars 2014 de la fédération des services CFDT à la convention collective	164
Papeterie, fournitures de bureau (commerces de détail) : avenant du 17 octobre 2013 à l'accord du 20 octobre 2010 relatif à la mise en place d'une commission nationale paritaire de validation des accords d'entreprise.....	165
Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives) : convention du 22 juin 2013.....	168
Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives) : accord du 22 juin 2013 relatif à la formation professionnelle	206
Pharmaceutique (industrie) : accord du 8 janvier 2014 relatif aux frais de logement et de nourriture (métiers de la promotion)	209
Sucreries-distilleries : accord du 3 septembre 2013 relatif au contrat de génération	211
Textile (industrie) : accord du 19 décembre 2013 relatif aux classifications professionnelles	223

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2014
(BOURGOGNE)
NOR : ASET1450309M
IDCC : 2332

Entre :
L'UNSA ;
Le SDA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;
La FNCB SYNATPAU CFDT ;
La FG FO construction ;
La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,46 € pour l'ensemble des départements de la région Bourgogne, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Dijon, le 16 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2014
(BRETAGNE)
NOR : ASET1450305M
IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FNSCBA CGT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,40 € pour l'ensemble des départements de la région Bretagne, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Rennes, le 26 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2014

(CORSE)

NOR : ASET1450314M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSFA ;

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,45 € pour l'ensemble des départements de la région Corse, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Ajaccio, le 20 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2014
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1450317M
IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO construction ;

La CFE-CGC BTP ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,27 € pour l'ensemble des départements de la région Languedoc-Roussillon, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Montpellier, le 10 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT

POUR L'ANNÉE 2014

(LORRAINE)

NOR : ASET1450307M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,31 € pour l'ensemble des départements de la région Lorraine, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Nancy, le 18 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2014
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1450316M
IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO construction ;

La CFE-CGC BTP ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,46 € pour l'ensemble des départements de la région des Pays de la Loire, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Nantes, le 2 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2014

(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1450312M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA,

D'une part, et

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,27 € pour l'ensemble des départements de la région Poitou-Charentes, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Niort, le 16 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

ACCORD DU 4 NOVEMBRE 2013
RELATIF À LA MODERNISATION DU PARITARISME
ET À SON FONCTIONNEMENT
NOR : ASET1450332M

Vu le protocole d'accord du 18 mars 2013 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement ;

Vu le protocole d'accord du 6 décembre 2010 portant modification des statuts de l'association ASARPA ;

Vu le protocole d'accord du 20 octobre 2008 portant modification des statuts de l'institution de gestion de retraite supplémentaire CREPSA et de l'association CREPSA action sociale ;

Vu le protocole d'accord du 6 décembre 2010 portant modification des statuts de l'institution de gestion de retraite supplémentaire CREPSA et de l'association CREPSA action sociale,
il a été convenu de ce qui suit :

Article 1^{er}

Le protocole d'accord du 18 mars 2013, conclu avec les partenaires sociaux, a appliqué aux organismes de gestion paritaire de la branche de l'assurance les règles issues de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 portant sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement.

L'entrée en vigueur de cet accord a été fixée au 1^{er} janvier 2014. A cette date, chaque organisme paritaire visé à l'annexe I du protocole du 18 mars 2013 devra procéder au renouvellement des mandats de ses administrateurs en respectant les règles édictées par le protocole précité. Néanmoins, les signataires ont souhaité apporter les précisions suivantes.

Les administrateurs désignés par les organisations syndicales salariées représentatives qui auraient, au 1^{er} janvier 2014, atteint l'âge limite de 70 ans visé au cinquième alinéa de l'article 4 *a* du protocole d'accord du 18 mars 2013 pourront, à titre transitoire, être de nouveau désignés comme administrateurs pour une durée maximale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2015 au plus tard.

A cette échéance, les administrateurs visés ci-dessus devront être remplacés pour la durée du mandat qui restera à courir, soit jusqu'au 31 décembre 2017. Ces nouvelles désignations devront respecter alors le critère d'âge de l'article 4 précité.

Article 2

Les statuts de l'association de surveillance des activités retraite et prévoyance assurances (ASARPA) figurant en annexe I du présent protocole se substituent aux statuts actuels annexés à l'accord du 6 décembre 2010.

Article 3

Les statuts de l'institution de gestion de retraite supplémentaire CREPSA figurant en annexe II du présent protocole se substituent aux statuts actuels annexés à l'accord du 20 octobre 2008, modifiés par l'accord du 6 décembre 2010.

Article 4

Les statuts de l'association CREPSA action sociale figurant en annexe III du présent protocole se substituent aux statuts actuels annexés à l'accord du 20 octobre 2008 et modifiés par l'accord du 6 décembre 2010.

Article 5

Le présent protocole entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit protocole.

Fait à Paris, le 4 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFSA ;
GEMA.

Syndicats de salariés :

SNCAPA CFE-CGC ;
SNIA CFE-CGC ;
Fédération de l'assurance CFE-CGC ;
SNCSA CFE-CGC ;
SNAATAM CFE-CGC ;
FSPBA CGT.

ANNEXE I

ASSOCIATION DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS RETRAITE ET PRÉVOYANCE ASSURANCES (ASARPA)

*(Régie par la loi du 1^{er} juillet 1901,
publiée au Journal officiel du 18 décembre 2004)*

Siège social : 6, rue Emile-Reynaud, 75926 Paris Cedex 19

STATUTS

(Mis à jour au 4 novembre 2013)

Article 1^{er}

Constitution

Entre les organisations signataires :

- de la convention de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances du 5 mars 1962, ou ayant donné postérieurement leur adhésion à celle-ci ;
- et de l'accord professionnel du 7 octobre 2004,

il est fondé une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et par lesdits statuts.

Celle-ci est dénommée : association de surveillance des activités retraite et prévoyance assurances (ASARPA).

Article 2

Objet

Cette association a pour objet d'assurer, au sein du groupe B2V, dans lequel sont gérés, dans le cadre de contrats de coassurance, les régimes de retraite et de prévoyance des salariés et retraités des sociétés d'assurances, la représentation des activités les concernant qui ne relèvent de la compétence ni d'institutions de retraite complémentaire (CIRESA et IRICASA) ni de la CREPSA.

A ce titre, l'association est membre coopté de l'association sommitale dudit groupe de protection sociale.

Article 3

Siège social

Le siège social de l'association est fixé au 6, rue Emile-Reynaud, 75926 Paris Cedex 19.

Il peut être transféré en tout autre lieu par décision du conseil d'administration.

Article 4

Membres

Sont membres de l'ASARPA :

- les organisations d'employeurs auxquelles sont adhérentes les sociétés entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales de travail des 13 novembre 1967, 27 mars 1972, 27 mai 1992, et 27 juillet 1992 ou de l'accord du 3 mars 1993 concernant les cadres de direction des sociétés d'assurances ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Article 5

Composition du conseil d'administration

L'association est administrée par un conseil de 16 membres comprenant, pour moitié, des représentants des organisations d'employeurs et, pour moitié, des représentants des organisations syndicales de salariés.

Les représentants des organisations d'employeurs sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA).

Les représentants des organisations syndicales de salariés sont désignés par les fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Chaque fédération syndicale représentative dispose d'un administrateur titulaire. Les sièges restant à pourvoir sont répartis à la plus forte moyenne entre elles à raison, pour chacune d'elles, d'un nombre de sièges fixé d'après l'audience des organisations syndicales mesurée tous les 4 ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise dans l'ensemble des entreprises de la branche (arrêté ministériel fixant la liste des syndicats représentatifs dans la branche de l'assurance). Chaque organisation syndicale et patronale doit veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes conformément à l'accord du 18 mars 2013 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement.

Les organisations de salariés ont la faculté de désigner 6 des membres suppléants à raison d'un membre par organisation représentative. Il en est de même pour les organisations syndicales d'employeurs.

Les administrateurs suppléants sont conviés à participer aux réunions du conseil d'administration mais n'auront voix délibérative qu'en l'absence des titulaires.

Article 6

Mandat d'administrateur

Le mandat des administrateurs est fixé à 4 ans. Il est renouvelable.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, retrait du mandat par l'organisation concernée, démission de l'organisation syndicale d'employeurs ou de salariés représentée ainsi qu'en cas de perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au niveau de la branche. Dans ce dernier cas, la perte du mandat sera à effet au 1^{er} janvier suivant la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des sociétés d'assurances.

L'administrateur doit être en activité ou âgé de moins de 70 ans à la date de sa désignation.

L'administrateur ne peut exercer plus de trois mandats de niveau professionnel en même temps. Le mandat d'élu du personnel est incompatible avec celui d'administrateur au sein du même organisme.

L'administrateur sortant est remplacé, jusqu'au terme du mandat en cours, par un nouvel administrateur désigné par l'organisation syndicale ayant désigné son prédécesseur.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les frais de transport, de repas et d'hébergement sont remboursés dans les conditions fixées par le protocole d'accord portant rénovation du dialogue social dans l'assurance.

Les administrateurs sont soumis à une obligation de confidentialité.

Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent leur mandat.

Les administrateurs doivent indiquer les motifs de leur absence aux réunions du conseil d'administration. Trois absences non justifiées dans l'année entraînent la perte du mandat et le remplacement du mandataire par l'organisation qui l'a désigné.

Article 7

Présidence et vice-présidence

Le conseil élit tous les 4 ans, à la majorité simple, parmi ses membres, un président et un vice-président. La présidence et la vice-présidence doivent alterner tous les 2 ans entre les deux collèges, sauf renonciation expresse du collège appelé à la présidence.

Le président et le vice-président représentent conjointement l'association dans tous les actes de la vie civile et dans les limites des attributions confiées par le conseil.

Le président et/ou le vice-président peuvent être remplacés à tout moment par décision du conseil d'administration.

Le président fixe l'ordre du jour et préside les réunions du conseil.

Les modalités de prise de parole publique des président et vice-président doivent respecter le principe du paritarisme lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son remplacement immédiat par une nouvelle délibération du conseil. En cas d'empêchement temporaire dont la durée est déterminable, le remplacement est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et vice-président se saisissent ou sont saisis par l'administrateur concerné de toute question de conflits d'intérêts de toute sorte pouvant se poser au sujet d'un administrateur du groupe et proposent au conseil les dispositions appropriées (demande de remplacement, abstention sur certains débats, délibérations et décisions, etc.).

Article 8

Réunions. – Délibérations. – Relevés de décisions

Le conseil se réunit chaque fois qu'il est nécessaire, et au moins deux fois par an.

Pour l'accomplissement de ses missions telles que définies à l'article 9, il reçoit toutes informations nécessaires du ou des organismes gestionnaires des régimes concernés.

Les convocations et ordres du jour des réunions sont communiqués aux administrateurs dans le délai de 8 jours précédant la réunion et des moyens sont mis à la disposition des administrateurs pour préparer les réunions des instances.

Les décisions du conseil sont prises à la majorité des membres assistant à la séance et ayant droit de vote. Elles ne sont valables que si, dans chaque collège, le nombre des présents est au moins égal à la moitié des administrateurs titulaires.

En cas de nécessité de vote, celui-ci intervient systématiquement à main levée. Il se fait par tête afin de respecter le pluralisme de la représentation ⁽¹⁾.

Les administrateurs participent aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

Les délibérations sont tenues secrètes à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont les administrateurs détiennent leur mandat.

Les administrateurs participent aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

(1) Le vote organisé au sein des organismes paritaires visant à la désignation du président, du vice-président, du trésorier, du trésorier adjoint et des secrétaires, s'ils existent, pourra continuer à être organisé par collège.

Les délibérations sont tenues secrètes à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont les administrateurs détiennent leur mandat.

Les délibérations du conseil sont constatées par des relevés de décisions conservés par le secrétariat de l'association et signés par le président de séance après leur approbation par le conseil.

Article 9

Attributions du conseil d'administration

Le conseil d'administration a pour attributions :

1. D'examiner les conditions et résultats de la mise en œuvre des accords collectifs de branche en vigueur concernant les régimes de retraite et de prévoyance visés à l'article 2 ;
2. D'assurer un rôle de surveillance et de contrôle de l'équilibre financier des régimes visés à l'article 2.

A ce titre, il examine annuellement, avant le 31 octobre, pour chacun des contrats d'assurance afférents à ceux-ci, un rapport détaillé sur les résultats de l'exercice précédent ainsi qu'une analyse prospective ⁽¹⁾ des résultats probables de l'exercice en cours. Ces documents lui sont adressés par le ou les organismes gestionnaires des régimes 15 jours au moins avant la réunion concernée du conseil d'administration.

Dans le cadre de cette mission, le conseil d'administration peut formuler :

- des demandes d'informations sur les modes de fonctionnement des services du ou des organismes gestionnaires (indicateurs de gestion, délais de versement des prestations...) ;
 - des observations sur d'éventuels dysfonctionnements opératoires auxquels il faudrait remédier ;
 - des demandes d'amélioration de la qualité des services rendus ;
3. De passer tous contrats, conventions ou actes nécessaires à l'application des règlements du régime professionnel de prévoyance (RPP) et du régime d'assurance maladie des allocataires (RAMA) avec le ou les organismes assureurs de chacun de ces régimes ;
 4. De proposer à la commission paritaire professionnelle, après élaboration d'un cahier des charges et appel d'offres, la candidature d'un ou de plusieurs organismes gestionnaires du ou des contrats d'assurance afférents au RPP, conformément à l'article 39 du règlement de ce régime ;
 5. De référencer, selon les critères objectifs déterminés par le règlement du RPP, les organismes assureurs souhaitant participer au mécanisme de coassurance du régime, conformément à l'article 40 du règlement de ce régime ;
 6. D'intervenir, en application de l'article 45 du règlement du RPP, dans le cadre de la mise en œuvre du mécanisme de régulation paritaire du régime ;
 7. De décider du transfert du siège social de l'association, conformément à l'article 3 des présents statuts ;
 8. De décider des modifications à apporter aux présents statuts après accord de la commission paritaire professionnelle, conformément à l'article 11 ci-après ;
 9. De décider de la dissolution de l'association et d'y procéder après accord de la commission paritaire professionnelle, conformément à l'article 12 ci-après.

Dans le cadre de ses attributions, le conseil d'administration peut, si nécessaire, faire appel à un expert désigné par lui.

Pour mener à bien ses missions, le conseil d'administration dispose des moyens mis à sa disposition par le groupe B2V.

(1) Cette analyse prospective ne concerne que le régime professionnel de prévoyance (RPP) et le régime d'assurance maladie des allocataires (RAMA).

Article 10

Secrétariat de l'association

Le secrétariat de l'association est assumé par le groupe B2V.

Article 11

Modification des statuts

Les modifications à apporter aux présents statuts sont décidées par le conseil d'administration après accord de la commission paritaire professionnelle.

Article 12

Durée. – Dissolution

L'association est constituée pour une durée illimitée, à effet au 1^{er} décembre 2004.

La dissolution de l'association ne peut intervenir que par décision du conseil d'administration après accord de la commission paritaire professionnelle.

Article 13

Dépôt des statuts

Les présents statuts font l'objet du dépôt légal par le secrétariat de l'association agissant pour le compte des signataires.

ANNEXE II

CREPSA

Siège social : 6, rue Emile-Reynaud, 75019 Paris.

Institution de gestion de retraite supplémentaire régie par le titre IV du livre IX du code de la sécurité sociale et constituée en application de la convention de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances du 5 mars 1962.

STATUTS

Statuts modifiés et déposés auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et de l'autorité de contrôle prudentiel et de régulation (ACPR) le ...

TITRE I^{ER}

GÉNÉRALITÉS

Article 1^{er}

Constitution. – Objet. – Siège social

La CREPSA, constituée conformément au titre IV du livre IX du code de la sécurité sociale, est chargée, à l'exclusion de toute autre opération, d'accomplir pour le compte de ses entreprises adhérentes les opérations de gestion administrative relatives au régime de retraite professionnel du personnel des sociétés d'assurances fermé par accord du 28 décembre 1995.

Pour la mise en application de ces opérations, la CREPSA :

- est tenue de se conformer aux dispositions du règlement du régime de retraite précité en date du 28 décembre 1995 ainsi qu'aux modifications qui lui seront apportées par la commission paritaire professionnelle ;
- passe tous contrats, conventions ou actes nécessaires à ses opérations de gestion administrative avec la société d'assurances de consolidation des retraites de l'assurance (SACRA).

La CREPSA ne peut avoir de responsabilité autre qu'administrative au titre des engagements résultant de l'accord précité.

La CREPSA est adhérente au groupe B2V, chargé de procéder à l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion de la CREPSA par délégation et suivant les directives données par celle-ci.

La CREPSA est régie par les dispositions du titre IV du livre IX du code de la sécurité sociale ainsi que par les présents statuts.

La CREPSA jouit de la personnalité civile.

Son siège est fixé au siège social du groupe B2V.

La CREPSA est constituée pour une durée illimitée : elle ne peut être dissoute que dans les conditions fixées à l'article 17 des présents statuts.

Article 2

Membres

La CREPSA comprend des membres adhérents et des membres participants.

Les membres adhérents sont les employeurs visés par les conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 ainsi que par l'accord du 3 mars 1993 et relevant de la CREPSA à la date du 31 décembre 1995.

Les membres participants sont les membres du personnel des employeurs adhérents relevant des conventions collectives précitées bénéficiaires de la CREPSA à la date du 31 décembre 1995.

La qualité de membre adhérent se perd par radiation en cas de redressement judiciaire, de liquidation judiciaire ou de cessation d'activité.

La radiation est prononcée de plein droit et prend effet au jour de l'ouverture du redressement judiciaire, de la liquidation judiciaire ou de la cessation d'activité de l'établissement.

La qualité de membre participant se perd par radiation en cas de perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au niveau de la branche.

La radiation est prononcée de plein droit et prend effet à la date du 1^{er} janvier suivant la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des sociétés d'assurances.

TITRE II

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 3

Composition du conseil d'administration

La CREPSA est administrée par un conseil d'administration comprenant un nombre équivalent d'administrateurs adhérents et d'administrateurs participants.

Les administrateurs représentant les adhérents sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le groupement des entreprises mutuelles d'assurances.

Les administrateurs représentant les participants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ces organisations les choisissant parmi toutes les catégories de personnel ayant la qualité de membre participant. Un représentant au moins des membres participants a obligatoirement la qualité de retraité.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dispose d'un mandat d'administrateur titulaire.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dans les mêmes conditions, un nombre égal de membres suppléants appelés à siéger à la place des titulaires en cas d'empêchement de ces derniers.

Chaque organisation syndicale et patronale doit veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes conformément à l'accord professionnel du 18 mars 2013 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement.

Article 4

Mandat d'administrateur

La durée du mandat des administrateurs est de 4 ans.

Les membres sortants peuvent faire l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant, perte de la représentativité au niveau de la branche de l'organisation syndicale ayant désigné l'administrateur ou retrait du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé dans le délai de 1 mois par l'organisation qui l'avait désigné.

L'administrateur doit être en activité ou âgé de moins de 70 ans à la date de sa désignation.

L'administrateur ne peut exercer plus de trois mandats de niveau professionnel en même temps. Le mandat d'élu du personnel est incompatible avec celui d'administrateur au sein du même organisme.

Les administrateurs s'engagent, pendant la durée de leur mandat et après la fin de celui-ci, à ne divulguer aucune information confidentielle qu'ils pourraient recueillir à l'occasion de leur mandat. Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent leur mandat.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés dans les conditions fixées par le conseil d'administration, qui s'appuiera sur les règles qui auront été fixées par l'AGIRC et l'ARRCO pour les administrateurs des institutions de retraite complémentaire du groupe B2V.

Les administrateurs doivent indiquer les motifs de leur absence aux réunions du conseil d'administration. Deux absences non justifiées dans l'année entraînent la perte du mandat et le remplacement du mandataire par l'organisation qui l'a désigné.

Article 5

Présidence et vice-présidence du conseil d'administration

Le conseil d'administration nomme tous les 4 ans un président et un vice-président qui ne peuvent appartenir au même collège. La présidence et la vice-présidence doivent alterner entre les deux collèges tous les 2 ans, sauf renonciation expresse du collège appelé à la présidence.

Le président ou, à défaut, le vice-président assure le fonctionnement de la CREPSA conformément aux présents statuts et préside les réunions du conseil d'administration.

Le président ou, à défaut, le vice-président signe tous actes, délibérations ou conventions et représente la CREPSA en justice et dans tous les actes de la vie civile.

Les modalités de prise de parole publique des président et vice-président doivent respecter le principe du paritarisme lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son remplacement immédiat par une nouvelle délibération du conseil. En cas d'empêchement temporaire dont la durée est déterminable, le remplacement est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et vice-président se saisissent ou sont saisis par l'administrateur concerné de toute question de conflits d'intérêts de toute sorte pouvant se poser au sujet d'un administrateur du groupe et proposent au conseil les dispositions appropriées (demande de remplacement, abstention sur certains débats, délibérations et décisions, etc.).

Article 6

Réunions. – Délibérations. – Relèves de décisions

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de la CREPSA l'exige, et au moins deux fois par an, sur convocation de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président. La convocation du conseil est obligatoire si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Les convocations et ordres du jour des réunions sont communiqués aux administrateurs dans le délai de 8 jours précédant la réunion et des moyens sont mis à la disposition des administrateurs pour préparer les réunions des instances.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que sur les questions inscrites préalablement à l'ordre du jour et à condition que la moitié au moins des administrateurs de chaque collège soient présents ou représentés.

Le conseil peut convoquer, à titre consultatif, toute personne qu'il estimerait particulièrement compétente.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents. En aucun cas le vote par procuration ou par correspondance n'est admis. En cas de nécessité de vote, celui-ci intervient systématiquement à main levée. Il se fait par tête afin de respecter le pluralisme de la représentation. Une excep-

tion est néanmoins admise pour le vote relatif à la désignation du président et du vice-président, qui est organisé par collège.

Les administrateurs participent aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

Les délibérations sont tenues secrètes à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont les administrateurs détiennent leur mandat.

Les délibérations du conseil sont constatées par des relevés de décisions conservés au siège de la CREPSA et signés par deux membres du conseil d'administration ayant assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président de séance).

Article 7

Pouvoirs du conseil d'administration

a) Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour prendre toutes décisions relatives à la gestion et à l'administration de la CREPSA dans le cadre des présents statuts et sous réserve du respect du règlement du régime de retraite professionnel fermé le 28 décembre 1995.

Le conseil ne peut, en aucun cas, modifier les dispositions de ce règlement.

b) Conformément aux présents statuts et notamment à leur article 1^{er}, l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion de la CREPSA incombe, par délégation de cette dernière et suivant ses directives, à B2V gestion.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le conseil passe toutes conventions utiles avec le conseil d'administration de B2V gestion.

c) Le conseil fait procéder, suivant ses directives, par B2V gestion, à l'exécution de toutes opérations de gestion administrative lui incombant.

d) Le conseil examine chaque année les comptes de l'institution, les arrête et les transmet pour approbation à l'assemblée générale. De même, il examine chaque année le rapport de gestion administrative de l'institution.

e) Le conseil peut, en outre, et dans la limite de ses pouvoirs, déléguer certains de ceux-ci à un ou plusieurs mandataires, choisis ou non en son sein, et qui peuvent eux-mêmes être autorisés à consentir des substitutions de pouvoirs.

f) Le conseil peut établir tous documents pour l'application des présents statuts.

g) Le conseil est informé annuellement des conditions d'équilibre ainsi que des perspectives d'évolution du régime. Cette information est délivrée par le président du conseil d'administration sur la base d'un rapport remis par le directoire de la SACRA.

h) Le conseil peut constituer toutes commissions d'études.

i) L'énumération ci-dessus n'est pas limitative mais ne peut conduire le conseil à outrepasser les fonctions administratives qui lui sont dévolues par les présents statuts.

TITRE III

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

Article 8

Composition

L'assemblée générale est composée pour moitié des représentants des adhérents et pour moitié de représentants des participants.

Les représentants des adhérents sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le groupement des entreprises mutuelles d'assurances.

Les représentants des participants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ces organisations les choisissant parmi toutes les catégories de personnel ayant

la qualité de membre participant. Un représentant au moins des membres participants a obligatoirement la qualité de retraité.

Chaque organisation syndicale représentative dans la branche dispose de 5 sièges.

Dans chaque collège ne peuvent être membres de l'assemblée générale que la moitié au plus des administrateurs de l'institution du même collège.

Article 9

Mandat

La durée du mandat des membres de l'assemblée générale est de 4 ans.

Les membres sortants peuvent faire l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité de membre de l'assemblée générale se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant, perte de la représentativité au niveau de la branche de l'organisation syndicale ayant désigné le membre ou retrait du mandat par l'organisation intéressée. Le membre sortant est pour la durée du mandat restant à courir remplacé dans le délai de 1 mois par l'organisation qui l'avait désigné.

Les fonctions de membre de l'assemblée générale sont gratuites. Toutefois, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés dans les conditions fixées par le conseil.

Article 10

Réunions. – Délibérations. – Relèves de décisions

L'assemblée générale se réunit aussi souvent que l'intérêt de la CREPSA l'exige, et au moins une fois par an, sur convocation du président du conseil d'administration ou, en cas d'empêchement du vice-président.

La convocation d'une assemblée générale est obligatoire quand elle est demandée par la moitié au moins des membres de l'un des deux collèges.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que sur des questions inscrites préalablement à l'ordre du jour et à la condition que la moitié au moins des membres de chaque collège soient présents ou représentés.

A défaut de ce quorum, une seconde assemblée est convoquée dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 3 mois, et qui délibère quel que soit le quorum.

Les délibérations sont prises à la majorité des suffrages exprimés.

Chaque délégué dispose d'une voix.

Le vote par procuration est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de l'assemblée générale peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège qui devra être muni d'une pièce constatant cette délégation. Chaque membre ne peut être porteur que de trois pouvoirs par réunion.

Les délibérations de l'assemblée générale sont constatées par des relevés de décisions conservés au siège de la CREPSA. Ces derniers sont signés par le président de séance et un membre de l'assemblée ayant assisté à la réunion et n'appartenant pas au même collège (de préférence le vice-président).

Article 11

Attributions

L'assemblée générale entend, d'une part, le rapport de gestion administrative du conseil d'administration sur la situation de l'institution et, d'autre part, le rapport de certification des comptes annuels du commissaire aux comptes.

Elle approuve les comptes de l'exercice.

Elle examine, à l'exclusion de toute autre, les questions inscrites à l'ordre du jour par le conseil d'administration et qui ont trait exclusivement à la gestion et à l'administration de la CREPSA dans le cadre des présents statuts et sous réserve du respect du règlement du régime de retraite professionnel fermé le 28 décembre 1995.

L'assemblée générale ne peut, en aucun cas, modifier les dispositions de ce règlement.

Elle est informée de la conclusion et de la modification de tous contrats, conventions ou actes nécessaires ainsi que de toute délégation de pouvoir intervenues en application des articles 1^{er} et 7 des présents statuts.

Elle désigne, en application de l'article R. 931-3-56 du code de la sécurité sociale, un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour une durée de 6 ans.

TITRE IV

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE

Article 12

Objet. – Délibérations

L'assemblée générale extraordinaire est composée comme l'assemblée générale ordinaire.

Elle est réunie dans un délai de 3 mois à compter de la demande du conseil d'administration ou de la moitié au moins des membres de l'un des collèges.

Elle se prononce, avec l'accord de la commission paritaire professionnelle, sur les modifications des présents statuts ou la dissolution de l'institution, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les modifications statutaires n'entrent en vigueur qu'après accomplissement des formalités de dépôt légal.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que si, dans chaque collège, la moitié au moins des membres sont présents ou représentés.

Si ce quorum n'est pas atteint dans l'un ou l'autre des collèges, le conseil d'administration convoque une autre assemblée générale extraordinaire, dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 3 mois. La convocation doit indiquer que la première assemblée générale extraordinaire n'a pu délibérer faute de quorum et qu'il sera passé outre cette condition lors de la seconde assemblée extraordinaire.

Dans tous les cas, les décisions ne sont valablement prises que si elles ont recueilli, dans chaque collège, au moins les 2/3 des suffrages exprimés.

Le vote par procuration est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de l'assemblée générale extraordinaire peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège qui devra être muni d'une pièce constatant cette délégation. Chaque membre ne peut être porteur que de trois pouvoirs par réunion.

TITRE V

GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

Article 13

Ressources

Les ressources de la CREPSA sont constituées par :

- 1° Ses produits financiers ;
- 2° Les sommes versées par la SACRA dans le cadre de la convention passée entre elles ;
- 3° Toutes sommes qu'elle peut légalement recueillir.

Article 14

Dépenses

Les dépenses de la CREPSA sont constituées de ses dépenses d'administration générale.

Article 15

Comptes individuels en points

La CREPSA informe chaque année les bénéficiaires :

- du nombre de points qu'ils possèdent ;
- de la valeur du point au 1^{er} janvier de l'exercice ;
- de la revalorisation du point ;
- de la participation aux bénéfices techniques et financiers ;
- du taux moyen de rendement des actifs détenus en représentation des engagements.

Article 16

Rapports annuels

La CREPSA établit des comptes certifiés par un commissaire aux comptes en application de l'article R. 931-3-58 du code de la sécurité sociale.

La CREPSA établit également un rapport annuel sur la gestion administrative, qui est mis à la disposition des membres adhérents et des membres participants.

L'exercice social commence le 1^{er} janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

TITRE VI

DISSOLUTION. – LIQUIDATION

Article 17

Dissolution

La dissolution de la CREPSA ne peut résulter que d'une décision de la commission paritaire professionnelle et ne peut avoir lieu que dans les conditions fixées à l'article R. 931-7-3 du code de la sécurité sociale.

Article 18

Liquidation

En cas de dissolution, il est procédé à la liquidation de la CREPSA conformément à l'article R. 931-7-1 du code de la sécurité sociale.

TITRE VII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 19

Date d'effet

La date d'effet des présents statuts est fixée au 1^{er} janvier 2014, date à laquelle ils remplacent les statuts antérieurs de la CREPSA.

ANNEXE III

ASSOCIATION CREPSA ACTION SOCIALE

STATUTS

TITRE I^{ER}

GÉNÉRALITÉS

Article 1^{er}

Constitution

Entre les organisations signataires de la convention de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances du 5 mars 1962, ou ayant donné postérieurement leur adhésion à celle-ci, et qui adhèrent aux présents statuts, il est fondé une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ainsi que par lesdits statuts.

Celle-ci est créée aux fins de poursuivre l'action sociale initialement confiée à l'institution de retraite supplémentaire CREPPSA (art. 2.7 de l'annexe I du protocole d'accord du 28 décembre 1995 et de son annexe III) appelée à se transformer en institution de gestion de retraite supplémentaire (IGRS).

Cette association dénommée CREPSA action sociale est constituée pour une durée illimitée.

Elle ne peut être dissoute que dans les conditions fixées par l'article 15 des présents statuts.

Elle adhère à l'association B2V gestion, chargée de procéder à l'exécution de toutes décisions et opérations de gestion de la CREPSA action sociale par délégation et suivant les directives données par celle-ci.

Article 2

Objet

Cette association poursuit l'action sociale initialement confiée à l'institution de retraite supplémentaire CREPPSA aux termes de l'article 2.7 de l'annexe I du protocole d'accord du 28 décembre 1995 et de son annexe III.

Elle a pour objet la mise en place et la gestion de toutes activités à caractère social au bénéfice des personnels des sociétés d'assurance visés par les conventions collectives nationales de travail des 13 novembre 1967, 27 mars 1972, 27 mai 1992 et 27 juillet 1992 ainsi que par l'accord du 3 mars 1993 concernant les cadres de direction des sociétés d'assurances.

Article 3

Siège social

Le siège social est fixé au siège du groupe B2V, 6, rue Emile-Reynaud, 75019 Paris. Il pourra être transféré par décision du conseil d'administration, qui a, sur ce point, le pouvoir corrélatif de modifier les statuts.

Article 4

Membres

La CREPSA action sociale comprend des membres adhérents et des membres participants.

Les membres adhérents sont les employeurs visés par les conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 ainsi que par l'accord du 3 mars 1993.

Les membres participants sont les membres du personnel des employeurs adhérents relevant des conventions collectives précitées.

La qualité de membre adhérent se perd par radiation en cas de redressement judiciaire, de liquidation judiciaire ou de cessation d'activité.

La radiation est prononcée de plein droit et prend effet au jour de l'ouverture du redressement judiciaire, de la liquidation judiciaire ou de la cessation d'activité de l'établissement.

La qualité de membre participant se perd par radiation en cas de perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au niveau de la branche.

La radiation est prononcée de plein droit et prend effet à la date du 1^{er} janvier suivant la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des sociétés d'assurances.

TITRE II ADMINISTRATION

Article 5

Composition du conseil d'administration

La CREPSA action sociale est administrée par un conseil d'administration composé pour moitié des représentants des adhérents et pour moitié des représentants des participants pris parmi ceux-ci.

Les administrateurs représentant les adhérents sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le groupement des entreprises mutuelles d'assurances.

Les administrateurs représentant les participants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ces organisations les choisissant parmi toutes les catégories de personnel ayant la qualité de membre participant. Un représentant au moins des membres participants a obligatoirement la qualité de retraité.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dispose d'un mandat d'administrateur titulaire.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dans les mêmes conditions, un nombre égal de membres suppléants appelés à siéger à la place des titulaires en cas d'empêchement de ces derniers.

Ces suppléants sont également ceux désignés comme tels au conseil d'administration de l'institution de gestion de retraite supplémentaire CREPSA.

Chaque organisation syndicale et patronale doit veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes conformément à l'accord professionnel du 18 mars 2013 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement.

Article 6

Mandat d'administrateur

La durée du mandat des administrateurs est de 4 ans. Il est renouvelé exactement dans les mêmes conditions que les mandats des administrateurs de l'institution CREPSA.

Les membres sortants peuvent faire l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité d'administrateur en tant que représentant personne physique d'une organisation se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant, perte de la représentativité au niveau de la branche de l'organisation syndicale ayant désigné l'administrateur ou adhérent ou retrait du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé par son suppléant désigné ou, à défaut, et dans le délai de 1 mois, par tout autre représentant désigné par l'organisation qui l'avait nommé.

L'administrateur doit être en activité ou âgé de moins de 70 ans à la date de sa désignation.

L'administrateur ne peut exercer plus de trois mandats de niveau professionnel en même temps. Le mandat d'élu du personnel est incompatible avec celui d'administrateur au sein du même organisme.

Les administrateurs s'engagent, pendant la durée de leur mandat et après la fin de celui-ci, à ne divulguer aucune information confidentielle qu'ils pourraient recueillir à l'occasion de leur mandat. Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent leur mandat.

Si une organisation perd un ou plusieurs représentants au conseil d'administration de l'institution de gestion de retraite supplémentaire CREPSA, cette modification intervient alors immédiatement et de la même façon au sein du conseil d'administration de l'association CREPSA action sociale.

Les fonctions d'administrateur, de président et de vice-président sont gratuites. Toutefois, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés dans les conditions fixées par le conseil d'administration, qui s'appuiera sur les règles qui auront été fixées par l'AGIRC et l'ARRCO pour les administrateurs des institutions de retraite complémentaire du groupe B2V.

Les administrateurs doivent indiquer les motifs de leur absence aux réunions du conseil d'administration. Trois absences non justifiées dans l'année entraînent la perte du mandat et le remplacement du mandataire par l'organisation qui l'a désigné.

Article 7

Présidence et vice-présidence du conseil d'administration

Le conseil d'administration nomme tous les 4 ans un président et un vice-président qui ne peuvent appartenir au même collège. La présidence et la vice-présidence doivent alterner entre les deux collèges tous les 2 ans, sauf renonciation expresse du collège appelé à la présidence.

Le président ou, à défaut, en cas d'empêchement de ce dernier, le vice-président assure le fonctionnement de la CREPSA action sociale conformément aux présents statuts et préside les réunions du conseil d'administration.

Le président ou, à défaut, en cas d'empêchement de ce dernier, le vice-président signe tous actes, délibérations ou conventions et représente la CREPSA action sociale dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous pouvoirs à cet effet. Le président ou, à défaut, en cas d'empêchement de ce dernier, le vice-président a notamment qualité pour agir en justice au nom de l'association, tant en demande qu'en défense, et consentir toutes transactions sans autorisation préalable du conseil d'administration.

Le président et le vice-président peuvent déléguer leur signature à un membre du conseil ou à l'association gestionnaire B2V gestion et donner des mandats à des tiers pour représenter l'association.

Les modalités de prise de parole publique des président et vice-président doivent respecter le principe du paritarisme lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son remplacement immédiat par une nouvelle délibération du conseil. En cas d'empêchement temporaire dont la durée est déterminable, le remplacement est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et vice-président se saisissent ou sont saisis par l'administrateur concerné de toute question de conflits d'intérêts de toute sorte pouvant se poser au sujet d'un administrateur du groupe et proposent au conseil les dispositions appropriées (demande de remplacement, abstention sur certains débats, délibérations et décisions, etc.).

Article 8

Réunions. – Délibérations. – Relevés de décisions

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de la CREPSA action sociale l'exige et au moins deux fois par an, sur convocation de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président. La convocation du conseil est obligatoire si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Les convocations et ordres du jour des réunions sont communiqués aux administrateurs dans le délai de 8 jours précédant la réunion et des moyens sont mis à la disposition des administrateurs pour préparer les réunions des instances.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que sur les questions inscrites préalablement à l'ordre du jour et à condition que la moitié au moins des administrateurs, titulaires ou suppléants de chaque catégorie (membres adhérents et membres participants), soient présents ou représentés.

Le conseil peut convoquer, à titre consultatif, toute personne qu'il estimerait particulièrement compétente.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents. En aucun cas le vote par procuration ou par correspondance n'est admis. En cas de nécessité de vote, celui-ci intervient systématiquement à main levée. Il se fait par tête afin de respecter le pluralisme de la représentation. Une exception est néanmoins admise pour le vote relatif à la désignation du président et du vice-président, qui est organisé par collège.

Les administrateurs participent aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

Les délibérations sont tenues secrètes à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont les administrateurs détiennent leur mandat.

Les délibérations du conseil sont constatées par des relevés de décisions conservés au siège de l'association et signés par deux membres du conseil d'administration ayant assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président de séance).

Article 9

Pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi de tous les pouvoirs qui ne sont pas statutairement réservés à l'assemblée pour gérer, administrer et diriger l'association en toutes circonstances :

- a) Il décide de l'ouverture et de la clôture des comptes dans les établissements financiers ;
- b) Il fait procéder, suivant ses directives, par B2V gestion, à l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion concernant l'action sociale. A cet effet, il passe toutes conventions utiles avec le conseil d'administration de B2V gestion ;
- c) Il arrête les comptes de l'association avant présentation à l'assemblée générale ordinaire annuelle ;
- d) Il peut constituer toutes commissions qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement de l'association.

Ces commissions exercent leur activité sous la responsabilité du conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut, notamment, instituer une commission sociale à laquelle il donne mandat sur le fondement des orientations qu'il arrête en application des décisions prises en commission paritaire professionnelle.

Cette commission sociale lui rend compte annuellement de l'exercice de son mandat ;

e) Le conseil d'administration peut, en outre, et dans la limite de ses pouvoirs, déléguer certains de ceux-ci à un ou plusieurs mandataires, choisis ou non en son sein, et qui peuvent eux-mêmes être autorisés à consentir des délégations de pouvoirs.

Article 10

Assemblée générale ordinaire

L'assemblée générale est composée pour moitié des représentants des adhérents et pour moitié des représentants des participants.

Les représentants des adhérents sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le groupement des entreprises mutuelles d'assurances.

Les représentants des participants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ces organisations les choisissant parmi toutes les catégories de personnel ayant la qualité de membre participant. Un représentant au moins des membres participants a obligatoirement la qualité de retraité.

Chaque organisation syndicale représentative dans la branche dispose de 5 sièges.

Dans chaque collège ne peuvent être membres de l'assemblée générale que la moitié au plus des administrateurs de l'institution du même collège.

L'assemblée générale se réunit ordinairement une fois par an et extraordinairement sur convocation du président si nécessaire.

Quinze jours au moins avant la date fixée, les membres sont convoqués par les soins du président ou, en cas d'empêchement, du vice-président, par lettre simple ou courriel.

L'ordre du jour, fixé par le conseil d'administration, est indiqué sur les convocations. Ne peuvent être traitées, lors de l'assemblée générale, que les questions inscrites à l'ordre du jour. Tout membre désirant soulever une question étrangère à cet ordre du jour doit avertir le conseil dans un délai de 8 jours précédant la tenue de l'assemblée.

Le président ou, en cas d'empêchement, le vice-président, préside l'assemblée et expose la situation morale de l'association.

Le président et le vice-président rendent compte de leur gestion et soumettent le bilan à l'approbation de l'assemblée.

L'assemblée générale ordinaire désigne un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour une durée de 4 ans.

La présence du 1/4 des membres titulaires ou suppléants de chaque catégorie (membres adhérents et membres participants) est nécessaire pour que l'assemblée générale puisse valablement délibérer.

Si le quorum n'est pas atteint, une seconde assemblée générale est convoquée avec le même ordre du jour, à 15 jours au moins d'intervalle. Celle-ci délibère alors valablement, quel que soit le nombre de membres présents.

Les décisions sont prises à la majorité des présents et représentés.

Le vote par procuration est admis, dans la limite de trois pouvoirs par membre.

Article 11

Assemblée générale extraordinaire

L'assemblée générale extraordinaire a seule compétence, avec l'accord de la commission paritaire professionnelle, pour modifier les statuts de l'association.

Elle est convoquée suivant les formalités prévues par l'article 10.

La présence du quart des membres titulaires ou suppléants de chaque catégorie (membres adhérents et membres participants) est nécessaire pour que l'assemblée générale puisse valablement délibérer.

Si le quorum n'est pas atteint, une seconde assemblée générale est convoquée avec le même ordre du jour, à 15 jours au moins d'intervalle. Celle-ci délibère alors valablement, quel que soit le nombre de membres présents.

Le vote par procuration est admis, dans la limite de trois pouvoirs par membre.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents et représentés.

TITRE III

GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

Article 12

Ressources

Les ressources de l'association sont constituées par :

1. Les sommes résultant des dispositions des protocoles d'accord des 2 février et 28 décembre 1995, 17 juillet 1996 et 20 décembre 2006 relatifs à l'action sociale ;
2. Les différentes recettes entrant dans le cadre de l'exercice des activités liées à sa vocation ;
3. Les dons manuels ;
4. Les produits financiers de son patrimoine ;
5. Toute autre recette autorisée par la loi.

Article 13

Dépenses

Les dépenses de l'association comprennent :

1. Les dépenses d'administration générale de la CREPSA action sociale ;
2. Les dépenses d'action sociale et celles liées à la gestion de cette action sociale.

Article 14

Rapports annuels

La CREPSA action sociale établit, chaque année, des comptes certifiés par un commissaire aux comptes désigné dans les conditions fixées par l'article 10 ci-dessus.

L'association établit également un rapport annuel sur la gestion administrative du fonds social.

L'exercice social commence le 1^{er} janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

TITRE IV

DISSOLUTION

Article 15

Dissolution

La dissolution de la CREPSA action sociale ne peut résulter que d'une décision de la commission paritaire professionnelle, et l'actif, s'il y a lieu, est dévolu, conformément à l'article 9 de la loi du 1^{er} juillet 1901 et au décret du 16 août 1901, à un ou plusieurs autres organismes sans but lucratif poursuivant un objectif identique ou similaire.

Brochure n° 3265

Convention collective nationale
IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

AVENANT DU 4 NOVEMBRE 2013

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1450333M

IDCC : 1672

PRÉAMBULE

Le présent protocole a pour objet de reconduire le dispositif professionnel du 3 janvier 2011 rénovant le dialogue social dans l'assurance pour une durée de 4 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2017.

En effet, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale introduit de nouveaux principes en matière de transparence et de mesure de l'audience des organisations syndicales.

Pour la profession de l'assurance, cette loi constitue une étape importante dans la construction d'une démocratie sociale, fondée sur un dialogue constant et loyal entre partenaires sociaux, tant au niveau des entreprises que de la branche elle-même. Dans cette perspective, il paraît particulièrement nécessaire :

- d'assurer les conditions d'un développement solide et durable de l'implantation syndicale dans l'ensemble de la profession ;
- de permettre une véritable consolidation de l'activité syndicale ;
- de valoriser utilement les parcours syndicaux des salariés concernés.

D'une manière générale, la qualité du dialogue social est un critère pertinent pour l'évaluation de l'engagement de la profession dans sa responsabilité sociale, notamment au regard du principe de non-discrimination en raison de l'exercice de responsabilités syndicales.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés ou organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales de travail des 13 novembre 1967 ⁽¹⁾, 27 mars 1972 ⁽¹⁾, 27 mai 1992 et 27 juillet 1992 ⁽¹⁾.

Les dispositions ci-après se substituent à celles du protocole d'accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle. – Moyens pour les syndicats ». Elles se substituent également, pour toute la durée de leur application, à celles des articles 12, 14 et 15 des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992.

(1) GEMA non signataire.

Article 2

Représentativité des organisations syndicales de salariés dans la branche

L'article L. 2121-1 du code du travail dispose que la représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

- respect des valeurs républicaines ;
- indépendance ;
- transparence financière ;
- ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
- audience établie selon les niveaux de négociation en tenant compte des résultats aux élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- effectifs d'adhérents et cotisations.

Par ailleurs, l'article L. 2122-5 du code du travail prévoit que, dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui tout en remplissant les critères ci-dessus :

- disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;
- ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants additionnés au niveau de la branche.

Article 3

Audience des organisations syndicales de salariés dans la branche

Aux termes de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales sera mesurée par l'administration tous les 4 ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Cette mesure de l'audience des syndicats représentatifs au niveau de la branche vaut jusqu'au 31 décembre de l'année de publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales représentatives pour les sociétés d'assurance.

L'arrêté ministériel détermine la liste des organisations syndicales salariées représentatives pour la branche de l'assurance pour un cycle de 4 ans (2014-2017) ainsi que le poids de leurs audiences respectives mesurées en pourcentage.

TITRE II

FINANCEMENT ET ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

SOUS-TITRE I^{ER}

FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

Article 4

Détermination des moyens financiers

Le dialogue social de branche est financé par une contribution annuelle à la charge des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Cette contribution est calculée en fonction des effectifs de chaque société concernée au 31 décembre 2012, en équivalents temps plein (cf. annexe I).

Article 5

Attribution des moyens financiers

Le montant de la contribution visée à l'article 4 (déduction faite des frais de fonctionnement de l'association visée à l'article 7) est réparti chaque année entre les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche. Cette répartition est réalisée sur la base de l'arrêté ministériel précité qui détermine à la fois les organisations syndicales salariées représentatives et leur poids respectif exprimé en pourcentage.

Cette répartition vaut jusqu'à l'échéance du présent protocole, soit jusqu'au 31 décembre 2017.

Les sommes non dépensées à la fin de chaque exercice budgétaire et pour chaque organisation syndicale représentative sont reportées et affectées par organisation syndicale concernée sur l'exercice suivant. Cette règle de report pour chaque organisation est acquise pour la seule durée de l'accord dont l'échéance est le 31 décembre 2017.

Entre outre, dans l'hypothèse où il resterait des sommes non dépensées à l'échéance du présent protocole et sous réserve qu'un nouvel accord professionnel soit conclu pour les années 2018-2021, ces sommes seraient agrégées au nouveau budget général pour être réparties entre les organisations syndicales représentatives désignées par le futur arrêté ministériel.

Article 6

Utilisation des moyens financiers

Les moyens financiers alloués à chaque organisation syndicale représentative sont destinés à financer les salaires et charges des permanents syndicaux qu'elle désigne en application de l'article 10.

Par exception, un maximum de 15 % des sommes allouées chaque année peut être affecté à la prise en charge de dépenses destinées au fonctionnement de l'organisation syndicale représentative de branche, dont une liste limitative est fixée par les statuts de l'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7.

SOUS-TITRE II

ASSOCIATION POUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ASSURANCE

Article 7

Objet

L'association dénommée « association pour le dialogue social dans l'assurance » (ADSA) a pour objet de mettre en œuvre la gestion d'un financement transparent des organisations syndicales de salariés représentatives.

Article 8

Missions

L'association a notamment pour missions :

- d'appeler, auprès des entreprises, la contribution prévue à l'article 4 ;
- de fixer le montant annuel des moyens financiers attribués à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans les conditions prévues à l'article 5 ;
- de rembourser aux entreprises concernées les salaires et charges du ou des permanents syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives de salariés en application des articles 6 et 12 ;
- de rembourser aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche les dépenses destinées à leur fonctionnement en application de l'article 6 ;
- d'établir un rapport annuel permettant d'appréhender l'évolution et le dynamisme de la négociation collective au sein des sociétés d'assurances ;

- de maintenir un site internet dédié au dialogue social dans l'assurance comportant : les coordonnées des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche, les conventions et accords collectifs de branche ainsi que les coordonnées des organismes paritaires de branche.

Article 9

Publication et certification des comptes

L'association publie ses comptes annuellement. Ceux-ci sont certifiés par un commissaire aux comptes.

TITRE III

PERMANENTS SYNDICAUX

SOUS-TITRE I^{ER}

MISE À DISPOSITION DES PERMANENTS SYNDICAUX

Article 10

Conditions de la mise à disposition des permanents syndicaux

Dans la limite des sommes qui lui sont allouées, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dispose de la faculté de désigner, parmi les salariés relevant des conventions collectives visées à l'article 1^{er}, une ou plusieurs personnes de son choix qui l'auront accepté pour exercer en son sein une fonction permanente à temps plein ou à mi-temps.

Les personnes concernées sont alors mises à la disposition de l'organisation syndicale par leur employeur sous réserve que – sauf accord particulier avec l'entreprise – l'employeur en ait été informé par l'organisation syndicale au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée avec avis de réception.

L'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7 ainsi que la FFSA et le GEMA sont destinataires, dans la même forme, d'un double de ce courrier.

La durée de la mise à disposition est de 4 ans renouvelables selon les modalités prévues à l'article 14. Toutefois, pendant les 3 premiers mois, la mise à disposition peut prendre fin à l'initiative soit de l'organisation syndicale, soit du permanent syndical, moyennant un préavis de 15 jours à l'entreprise.

Les organisations syndicales s'engagent à tenir le plus grand compte, dans le choix de leur(s) permanent(s), des difficultés particulières que l'application des dispositions ci-dessus pourrait représenter pour les entreprises, établissements ou délégations dont l'effectif est inférieur à 300 salariés.

Article 11

Garanties durant l'exercice du mandat syndical

Durant toute la durée de leur mise à disposition, les permanents à temps complet voient leur contrat de travail suspendu, étant entendu qu'en application de l'article L. 2135-7 du code du travail les obligations de leur employeur sont maintenues pendant cette durée.

A ce titre, le permanent syndical est maintenu pour ordre dans la comptabilisation des effectifs et conserve l'ensemble des droits et avantages collectifs dont il bénéficiait dans son entreprise.

En outre, la durée de mise à disposition est considérée comme du travail effectif pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Enfin, la mise à disposition à temps complet ou à mi-temps du salarié à l'organisation syndicale emporte délégation d'autorité à celle-ci avec toutes les conséquences qui s'y attachent et toute relation de commettant à préposé cesse entre l'entreprise et ledit salarié.

Article 12

Rémunération des permanents syndicaux

I. – L'entreprise assume, pour le compte de l'organisation syndicale, le paiement des salaires et charges sociales et fiscales afférentes, comme si le permanent syndical continuait à exercer son activité dans l'entreprise.

Les entreprises dans lesquelles sont désignés des permanents syndicaux sont défrayées des salaires et charges de toute nature inhérentes à ce dispositif par l'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7.

Concernant les producteurs salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, dont la rémunération comporte des éléments variables, les salaires à prendre en compte correspondent à la somme des éléments fixes et variables de la rémunération à l'exclusion des remboursements de frais :

- s'agissant des éléments fixes, ils sont pris en compte pour leur montant annuel au 1^{er} janvier de l'exercice ;
- s'agissant des éléments variables, dans la mesure où ils ne peuvent être déterminés au 1^{er} janvier de l'exercice, il y a lieu de prendre en compte la somme correspondant à ces éléments pour leur montant perçu au cours des 12 mois de l'exercice précédent.

Lorsque ces personnels sont embauchés en cours d'année, les salaires à prendre en compte correspondent à la rémunération minimale annuelle prévue par les conventions collectives qui leur sont respectivement applicables.

Les sommes perçues par les permanents syndicaux au titre de la participation ou de l'intéressement ainsi que toutes les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ne donnent pas lieu à remboursement à l'entreprise par l'association précitée. Il en est de même des primes exceptionnelles dont le calcul se rapporte à l'ancienneté pour la part d'ancienneté située en dehors du détachement.

II. – Les salariés détenteurs d'un mandat syndical ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice de ce mandat, de conséquences négatives en termes d'évolution de leur rémunération en application du principe de non-discrimination syndicale.

La rémunération du salarié administratif évolue, au titre des augmentations générales de salaires appliquées dans l'entreprise, comme s'il continuait à y exercer son activité. Il bénéficie également du taux d'évolution moyen des augmentations individuelles perçues, pendant la mise à disposition, par les salariés relevant du même collège électoral.

S'agissant des producteurs salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, les éléments fixes de la rémunération évoluent, au titre des augmentations générales qu'ils percevraient s'ils continuaient à exercer leur activité.

En outre, tous les 2 ans, il est procédé – entre un représentant de la direction de l'entreprise et un responsable de l'organisation syndicale – à un examen de la situation individuelle de l'intéressé, de telle sorte que celle-ci, afin de faciliter le retour dans l'entreprise, soit traitée dans l'esprit de la politique salariale de l'entreprise.

Article 13

Principe de non-cumul des mandats

Le mandat de permanent syndical à temps complet ou à mi-temps est incompatible avec l'exercice d'un mandat au sein du conseil d'administration de l'entreprise.

En outre, un permanent syndical à temps complet ne peut pas exercer un mandat de délégué syndical, de représentant syndical au comité d'entreprise, de délégué du personnel ou de membre du comité d'entreprise.

Tout mandat, désignation, candidature ou élection en contradiction avec ce qui précède aurait pour effet de mettre fin aussitôt à la mise à disposition, le retour dans l'entreprise devant alors intervenir dans le délai de 3 mois mentionné ci-après.

Toutefois l'intéressé conserve la faculté de participer aux élections des instances représentatives du personnel en tant qu'électeur.

Il appartient par ailleurs à l'organisation syndicale d'appliquer à son égard, et pour ce qui la concerne, les dispositions légales et réglementaires en cette matière qui incombent à tout employeur.

L'activité du permanent syndical est exclusivement consacrée à la profession de l'assurance. Par exception, cette activité peut se cumuler avec des fonctions syndicales au niveau national.

Article 14

Echéance du mandat

Au plus tard 3 mois avant l'issue de la période de suspension du contrat de travail, l'entreprise doit être informée, par lettre recommandée avec avis de réception :

- soit par le salarié de la date à laquelle il souhaite reprendre des fonctions au sein de celle-ci ;
- soit par l'organisation syndicale du renouvellement de la période de mise à disposition.

L'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7 ainsi que la FFSA et le GEMA sont destinataires, dans la même forme, d'un double de ce courrier.

Il en va de même dans l'hypothèse où, au cours du mandat de permanent, des difficultés graves se feraient jour entre l'organisation syndicale et l'intéressé pour quelque raison que ce soit, qui rendraient impossible la poursuite de l'activité de permanent.

SOUS-TITRE II

VALORISATION DES COMPÉTENCES ET DE L'EXPÉRIENCE ACQUISES DURANT L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ SYNDICALE

Article 15

Formation professionnelle

15.1. Formations d'intégration destinées aux salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

Les organisations signataires définissent ensemble le parcours d'intégration comprenant des modules définis paritairement.

Un cycle d'intégration est organisé annuellement.

Les formations dispensées par les organismes professionnels de la branche peuvent être intégrées à ce parcours.

Sauf prise en charge prévue par un organisme professionnel de la branche au titre des formations qu'il organise, les frais afférents à la participation des salariés concernés par ce dispositif sont notamment pris en charge au titre des dépenses de fonctionnement de l'organisation syndicale concernée prévues à l'article 6.

15.2. Formation des salariés mis à disposition de l'organisation syndicale à temps complet

Il appartient à l'organisation syndicale d'assumer, en matière de formation professionnelle, les obligations qui lui incombent à l'égard de l'intéressé au titre de l'autorité qu'elle exerce à son égard.

Le salarié concerné continue à acquérir son droit individuel à la formation conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

En conséquence, sauf accord particulier avec l'entreprise, le permanent syndical n'a pas accès aux actions de formation prévues au plan de formation de l'entreprise.

Les frais afférents à la participation des permanents syndicaux à ce dispositif sont notamment pris en charge au titre des dépenses de fonctionnement de l'organisation syndicale concernée, prévues à l'article 6.

Article 16

Validation des compétences acquises lors du parcours syndical par les salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

16.1. Eligibilité

Sont éligibles au dispositif, sur la base du volontariat, en accord avec l'organisation syndicale qu'il représente :

- les permanents syndicaux à temps complet ;
- les permanents syndicaux à mi-temps ainsi que tout autre représentant d'une organisation syndicale représentative titulaire d'un mandat au niveau de la branche, en accord avec son employeur.

16.2. Mise en œuvre du parcours

Outre les dispositifs d'acquisition de compétences dont peuvent bénéficier les salariés visés au 16.1 soit par l'organisation syndicale qu'ils représentent, soit par l'entreprise dont ils sont salariés, ceux-ci bénéficient d'un parcours de validation des compétences acquises en matière de dialogue social mis en place au niveau de la branche.

Ainsi, les parties signataires s'engagent à mettre en place un parcours destiné à valoriser les compétences et l'expérience acquises durant l'exercice d'une activité syndicale.

Dans ce cadre, elles s'engagent à créer paritairement, dans un délai de 6 mois à dater de la conclusion du présent accord, un référentiel décrivant les compétences mises en œuvre dans le cadre de l'exercice du mandat syndical. Ce référentiel est élaboré par blocs de compétences de nature à favoriser l'obtention de la certification par validation des acquis de l'expérience, totale ou partielle.

Une formation modulaire est élaborée, correspondant aux blocs de compétences du référentiel.

Les conditions de délivrance de la certification sont définies paritairement, en lien avec l'organisme certificateur.

L'accès à la VAE des salariés concernés, en vue de l'obtention de toute autre certification de nature à préparer leur retour à l'emploi ou leur évolution dans l'entreprise, est également encouragé.

Les frais afférents à la participation des salariés concernés par ce dispositif sont notamment pris en charge au titre des dépenses de fonctionnement de l'organisation syndicale concernée, prévues à l'article 6.

Article 17

Gestion des carrières

17.1. Salariés mis à disposition à temps complet d'une organisation syndicale représentative

Afin d'éviter une rupture totale du lien avec l'entreprise, un entretien est réalisé à l'occasion de la prise de mandat ou de son renouvellement avec le responsable des ressources humaines en charge de ces questions dans l'entreprise. Cet entretien a pour objet de rechercher les modalités pratiques permettant au salarié concerné de maintenir un lien avec l'entreprise pendant la durée de la mise à disposition. A cette occasion, les conditions dans lesquelles il peut recevoir pendant cette période toutes informations utiles, de nature professionnelle, seront examinées.

En cours de mandat, le salarié mis à disposition est reçu à sa demande par le responsable des ressources humaines en charge de ces questions dans l'entreprise, afin notamment de faire le point sur les conditions de réalisation des actions décidées lors de l'entretien de prise de mandat.

A l'issue du mandat, et avant la reprise d'activité en son sein, l'entreprise examinera la situation de l'intéressé avec lui, au cours d'un entretien, pour préciser les modalités de son retour. Il s'agira en particulier de faire le point sur les compétences acquises par le salarié dans le cadre de l'exercice de son mandat. Les actions menées par le salarié en vue du développement de ses compétences – formation professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience... – seront également prises en considération pour déterminer les conditions de réintégration du salarié dans l'entreprise.

En tout état de cause, une proposition de poste d'un niveau au moins équivalent à celui occupé avant la suspension du contrat sera faite à l'intéressé, en tenant compte, le cas échéant, des compétences développées et de l'expérience acquise pendant la suspension du contrat de travail. En outre, l'entreprise s'engage à mobiliser les moyens nécessaires pour accompagner le salarié concerné dans sa reprise d'activité et à prendre en charge les formations et les actions correspondantes définies d'un commun accord.

17.2. Salariés mis à disposition à mi-temps et salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 9 de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances du 26 mars 2012 l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ne saurait constituer un frein ou un facteur de ralentissement de l'évolution professionnelle de la personne concernée.

Il en est de même pour tout salarié titulaire d'un mandat au niveau de la branche.

Dans ce cadre, elles invitent les services des ressources humaines des entreprises à vérifier régulièrement l'absence de distorsion entre la situation de ces salariés et celle des autres salariés, à situation comparable.

Par ailleurs, lors de l'entretien professionnel, le salarié concerné et son supérieur hiérarchique font le point sur les compétences acquises dans le cadre de l'exercice du mandat.

TITRE IV PARTICIPATION À LA VIE PARITAIRE

SOUS-TITRE I^{ER}

RÉUNIONS PARITAIRES DE LA PROFESSION CONSACRÉES À DES TRAVAUX D'ÉTUDES OU À DES NÉGOCIATIONS

Article 18

Constitution des délégations

Le nombre maximum de personnes pouvant représenter une organisation syndicale de salariés à une réunion paritaire consacrée à des travaux d'études ou à des négociations est fixé à 6 par fédération.

Sous réserve de l'alinéa ci-après, les organisations syndicales constituent leurs délégations comme elles l'entendent parmi les membres du personnel des entreprises ou organismes visés à l'article 1^{er} et parmi leurs responsables statutaires.

Dans tous les cas, une même organisation syndicale ne peut déléguer à une commission paritaire plus de :

- 2 salariés de la même société dont l'effectif est inférieur à 700 salariés ;

- 3 salariés de la même société dont l'effectif est compris entre 700 et 3 000 salariés ;
- 4 salariés de la même société dont l'effectif est supérieur à 3 000 salariés.

La délégation des employeurs est en nombre au plus égal à celui des délégations syndicales de personnel.

Les organisations syndicales de personnel notifient aux organisations d'employeurs les noms et adresses des salariés qu'elles investissent d'un mandat de représentation, en précisant le ou les domaines de ces mandats. Chaque employeur concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

Les modifications apportées par la suite à cette liste sont aussitôt communiquées dans les mêmes conditions.

Article 19

Indemnisation des salariés

I. – Rémunération

La rémunération des salariés régulièrement mandatés est maintenue par leur employeur.

S'agissant du personnel commercial :

- la rémunération minimale annuelle prévue par les conventions collectives de travail qui leur sont applicables, d'une part, et les garanties de rémunération minimale existant éventuellement dans l'entreprise, d'autre part, ne sont pas affectées par la participation aux commissions paritaires ;
- les entreprises concernées doivent examiner la situation des intéressés participant aux commissions paritaires professionnelles de façon à apporter les correctifs appropriés destinés à tenir compte de l'incidence réelle de cette participation sur les parties variables de la rémunération, sauf dispositions plus favorables de l'entreprise.

II. – Remboursement de frais

Les salariés participant aux réunions paritaires bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de transport, de repas et d'hébergement.

Lorsque les négociations concernent les régimes de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances, les retraités ou préretraités des régimes professionnels ou d'entreprise bénéficient des mêmes remboursements dans la limite de deux membres par délégation.

Ces règles d'indemnisation sont mises en œuvre dans la limite du nombre maximum de participants prévue à l'article 18. Le temps passé en commission paritaire ne s'impute pas sur les crédits d'heures légaux dont les participants bénéficient s'ils exercent, par ailleurs, des fonctions représentatives dans l'entreprise (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux, représentants syndicaux auprès du comité).

1. Les modalités de cette prise en charge sont fixées comme suit :

a) Dépenses de transport

Train : remboursement du trajet SNCF dans la limite du tarif de 1^{re} classe.

Avion : remboursement du vol effectué sur les lignes intérieures, dès lors que le trajet aller ou retour est supérieur à 700 kilomètres.

Le remboursement du billet d'avion exclut la prise en charge concomitante de frais d'hôtel, sauf impossibilité matérielle d'effectuer le trajet aller-retour dans la même journée.

Voiture : à titre exceptionnel, remboursement sur la base d'un forfait kilométrique des frais occasionnés par l'utilisation d'une automobile dès lors que le trajet est effectué à partir d'une région autre que l'Ile-de-France et s'avère difficile à accomplir avec les transports publics (lieux mal desservis, correspondances incommodes, trajet nécessaire pour atteindre la gare ou l'aéroport...).

Le remboursement est effectué sur la base forfaitaire de 0,45 € du kilomètre, quelle que soit la puissance fiscale du véhicule, et dans la limite du prix du trajet en train au tarif de la 1^{re} classe.

Le remboursement des dépenses annexes éventuelles (parking, péage d'autoroute...) inhérentes à ce mode de déplacement, hors dépenses de carburant, est effectué sur justificatif.

b) Frais de repas

Remboursement sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 25 € par repas.

c) Frais d'hébergement

Remboursement de la chambre d'hôtel sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 80 € par nuit, petit déjeuner inclus.

2. Les frais remboursés sont ceux qui sont directement liés à la participation à la réunion paritaire, dans les limites nécessitées par l'organisation de celle-ci, et qui n'auraient pas été exposés en l'absence de cette participation.

Leur remboursement est subordonné à la fourniture des pièces justificatives originales attestant de la dépense :

- originaux des billets de train ;
- reçu passager et coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion ;
- indication sur l'honneur du nombre de kilomètres effectués en voiture ainsi que du lieu de départ et d'arrivée ;
- original de la note de restaurant ;
- original de la note d'hôtel ;
- justificatifs originaux des frais de parking ou de péage.

3. Les montants de remboursement prévus ci-dessus sont réexaminés chaque année en commission paritaire à l'occasion de la négociation sur l'évolution des rémunérations minimales annuelles au plan professionnel.

La prise en charge des frais ci-dessus est assurée conjointement par la FFSA et le GEMA, qui en ont délégué la gestion à la GPSA.

SOUS-TITRE II

AUTRES INSTANCES PARITAIRES DE LA PROFESSION

Article 20

Constitution des délégations et indemnisation des salariés

Les modalités d'organisation et de prise en charge des frais de déplacement pour les autres instances paritaires de la profession relèvent des dispositifs fixés par les conventions ou accords particuliers qui les régissent.

SOUS-TITRE III

RÉUNIONS SYNDICALES STATUTAIRES

Article 21

Participation à des réunions syndicales statutaires

Lorsque des membres du personnel sont mandatés pour participer à une réunion statutaire d'une organisation syndicale représentative au plan professionnel, ils reçoivent, sauf nécessité exceptionnelle de service motivée, l'autorisation d'absence correspondante.

La demande écrite du salarié, accompagnée d'une convocation officielle de son organisation syndicale, doit parvenir à l'employeur au moins 1 semaine à l'avance. La convocation doit mentionner

l'identité du syndicat, les nom et prénom du salarié concerné ainsi que la durée et l'objet de la réunion, sans avoir pour autant à en préciser l'ordre du jour.

La durée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour l'application des garanties ou avantages liés au temps de travail par la législation ou les conventions collectives applicables.

Pour les salariés administratifs, ces absences donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur, dans la limite individuelle de 40 heures par an pour 12 salariés au maximum par confédération et 2 au plus par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au plan national ou régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le conseil ou le bureau d'une organisation syndicale.

Pour les producteurs salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, ces absences donnent lieu à application par l'employeur des dispositions de l'article 19.I, dans la limite individuelle de 5 jours par an pour 6 salariés au maximum par syndicat et 2 au plus par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au plan national ou régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le conseil ou le bureau d'une organisation syndicale.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet qui peuvent exister au niveau de l'entreprise.

Les noms, prénoms et coordonnées professionnelles de ces personnes sont notifiés chaque année aux organisations d'employeurs ainsi qu'aux entreprises concernées.

TITRE V

COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS CONCLUS AVEC DES ÉLUS DU PERSONNEL

Article 22

Mise en place

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place, au niveau de la branche, une commission paritaire afin de valider les accords collectifs conclus par les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux avec des représentants élus du personnel en application de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Article 23

Objet

La commission paritaire de validation des accords d'entreprise a pour objet de contrôler que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 24

Composition

La commission paritaire est composée de représentants des employeurs et de représentants du personnel.

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche à raison de deux membres titulaires par fédération.

Le nombre de représentants des employeurs est égal à celui des représentants du personnel. Leur désignation est faite conjointement par la FFSA et le GEMA.

Les organisations syndicales de salariés peuvent désigner des représentants suppléants en nombre égal à celui des représentants titulaires. Il en est de même s'agissant des organisations d'employeurs.

Les membres suppléants assistent aux réunions de la commission en l'absence des titulaires.

Lorsqu'un membre titulaire ou suppléant appartient à l'entreprise au sein de laquelle l'accord soumis à validation a été conclu, celui-ci ne peut participer à la réunion de la commission au cours de laquelle l'accord est examiné.

Les salariés participant à la commission paritaire bénéficient des dispositions de l'article 20 relatives à la rémunération et à l'indemnisation des frais éventuels.

Article 25

Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par la délégation des employeurs.

Article 26

Saisine

La commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception accompagnée notamment :

- d'un exemplaire original de l'accord signé ;
- d'une copie des courriers adressés aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche les informant de la décision de l'entreprise d'engager des négociations ;
- d'une copie du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord.

La commission paritaire se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa saisine. A défaut, l'accord est réputé validé.

Article 27

Décision

L'accord est réputé validé dès lors qu'une majorité en nombre de voix s'est dégagée en ce sens tous collèges confondus. Cette validation peut, ou non, être accompagnée de réserves.

La commission peut, en tant que de besoin, décider de convier un représentant de la direction de l'entreprise concernée afin d'obtenir des compléments d'information nécessaires concernant l'accord examiné.

La décision est notifiée par le secrétariat de la commission à l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception dans le mois suivant la tenue de la commission. Une copie est adressée aux représentants des organisations syndicales de salariés membres de la commission.

TITRE VI

AGENDA SOCIAL DE BRANCHE

Article 28

Thèmes et calendrier des négociations annuelles

Les partenaires sociaux se réunissent, au début de chaque année, en commission paritaire, pour définir ensemble les thèmes et le calendrier des négociations de l'année.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche qui souhaite négocier sur un thème particulier en informe par écrit l'ensemble des autres organisations syndicales ainsi que la FFSA et le GEMA. La liste des sujets à traiter doit être motivée et communiquée au plus tard 15 jours avant la tenue de la commission.

A l'issue de la commission paritaire, la liste des thèmes retenus ainsi que le calendrier des réunions de négociation sont transmis par la délégation des employeurs aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

TITRE VII
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 29

Dispositions transitoires

Les sommes non dépensées à la fin de l'exercice budgétaire 2013 sont reportées au budget des organisations syndicales représentatives visées à l'annexe I du protocole du 3 janvier 2011, et cela jusqu'à la fin de l'exercice 2014.

Article 30

Date d'effet

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2014 pour une durée de 4 ans, à l'issue de laquelle il cessera de produire ses effets.

Les partenaires sociaux se rencontreront au cours du troisième trimestre de l'année 2017 pour en faire le bilan et déterminer les dispositions à retenir au-delà du 31 décembre 2017, celles-ci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

Fait à Paris, le 4 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFSA ;
GEMA.

Syndicats de salariés :

FBA CFDT ;
FSPBA CGT.

ANNEXE I

CONTRIBUTION ANNUELLE DES EMPLOYEURS AU FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

*(Art. 4 du protocole d'accord du 4 novembre 2013
relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance)*

La contribution annuelle de chaque société d'assurances visée à l'article 1^{er} est fixée à 5 € par salarié présent dans l'effectif au 31 décembre 2012 (en équivalents temps plein), soit 137 917 salariés, et cela pour toute la durée du protocole d'accord (par référence à la base de données sociales FFSA GEMA).

ANNEXE II

ASSOCIATION POUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ASSURANCE

(Régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, publiée au Journal officiel du...)

Siège social : 1, rue Jules-Lefebvre, 75431 Paris Cedex 09.

STATUTS

TITRE I^{ER}

GÉNÉRALITÉS

Article 1^{er}

Constitution

En application du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance, il est fondé une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 ainsi que par lesdits statuts.

Cette association dénommée « association pour le dialogue social dans l'assurance » est constituée pour une durée illimitée. Elle ne peut être dissoute que dans les conditions fixées par l'article 19 ci-après.

Article 2

Objet

Cette association a pour objet de mettre en œuvre la gestion d'un financement transparent des organisations syndicales de salariés représentatives.

Article 3

Fonctionnement

Le fonctionnement de l'association est assuré par la GPSA (gestion professionnelle des services de l'assurance).

Article 4

Siège social

Le siège social est fixé 1, rue Jules-Lefebvre, 75431 Paris Cedex 09, et peut être transféré en tout autre lieu par simple décision du conseil d'administration.

Article 5

Membres

Les membres de l'association sont :

- la fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA) ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

La qualité de membre se perd par radiation en cas de redressement judiciaire, de liquidation judiciaire ou de cessation d'activité ou encore en cas de perte de la représentativité au niveau de la branche.

La radiation est prononcée de plein droit et prend effet au jour de l'ouverture du redressement judiciaire, de la liquidation judiciaire ou de la cessation d'activité.

TITRE II

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 6

Composition du conseil d'administration

L'association est administrée par un conseil d'administration paritaire.

Ce conseil est composé pour moitié de représentants désignés par la FFSA et le GEMA et pour moitié de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, étant précisé que chaque organisation syndicale dispose d'un siège.

Les administrateurs doivent obligatoirement :

- soit être salariés d'une société d'assurances adhérente à la FFSA ou au GEMA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes ;
- soit être allocataires des institutions de retraite CIRESA, IRICASA et CREPSA et avoir été salariés d'une société d'assurances adhérente à la FFSA ou au GEMA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dans les mêmes conditions, un nombre égal de membres suppléants appelés à siéger à la place des titulaires en cas d'empêchement de ces derniers.

Chaque organisation syndicale et patronale doit veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes conformément à l'accord professionnel du 18 mars 2013 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement.

Article 7

Mandat d'administrateur

La durée du mandat des administrateurs est de 4 ans.

Les membres sortants peuvent faire l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre ou retrait du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé dans le délai et de 1 mois par l'organisation qui l'avait désigné.

L'administrateur doit être en activité ou âgé de moins de 70 ans à la date de sa désignation.

L'administrateur ne peut exercer plus de trois mandats de niveau professionnel en même temps. Le mandat d'élu du personnel est incompatible avec celui d'administrateur au sein du même organisme.

Les administrateurs s'engagent, pendant la durée de leur mandat et après la fin de celui-ci, à ne divulguer aucune information confidentielle qu'ils pourraient recueillir à l'occasion de leur mandat. Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent leur mandat.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les frais de transport, de repas et d'hébergement sont remboursés dans les conditions fixées par l'article 20.II, paragraphes 1 et 2, du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

Les administrateurs doivent indiquer les motifs de leur absence aux réunions du conseil d'administration. Trois absences non justifiées dans l'année entraînent la perte du mandat et le remplacement du mandataire par l'organisation qui l'a désigné.

Article 8

Présidence du conseil d'administration

Le conseil d'administration nomme tous les 4 ans un président et un vice-président qui ne peuvent appartenir au même collège. La présidence et la vice-présidence doivent alterner entre les deux collèges tous les 2 ans, sauf renonciation expresse du collège appelé à la présidence.

Les modalités de prise de parole publique des président et vice-président doivent respecter le principe du paritarisme lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son remplacement immédiat par une nouvelle délibération du conseil. En cas d'empêchement temporaire dont la durée est déterminable, le remplacement est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et le vice-président se saisissent ou sont saisis par l'administrateur concerné de toute question de conflits d'intérêts de toute sorte pouvant se poser au sujet d'un administrateur du groupe et proposent au conseil les dispositions appropriées (demande de remplacement, abstention sur certains débats, délibérations et décisions, etc.).

Le président assure le fonctionnement de l'association conformément aux présents statuts et préside les réunions du conseil d'administration.

Il signe tous actes, délibérations ou conventions et représente l'association en justice et dans tous les actes de la vie civile.

Il peut déléguer sa signature à un membre du conseil et donner des mandats à des tiers pour représenter l'association.

Article 9

Réunions. – Délibérations. – Relevés de décisions

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'association l'exige, et au moins deux fois par an, sur convocation de son président. La convocation du conseil est obligatoire si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Les convocations et ordres du jour des réunions sont mis à la disposition des administrateurs dans le délai de 8 jours précédant la réunion et des moyens sont mis à la disposition des administrateurs pour préparer les réunions des instances.

Il ne peut valablement délibérer que sur les questions inscrites préalablement à l'ordre du jour et à condition que la moitié au moins des administrateurs de chaque collège soient présents ou représentés.

Le conseil peut convoquer, à titre consultatif, toute personne qu'il estimerait particulièrement compétente.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de nécessité de vote, celui-ci intervient systématiquement à main levée. Il se fait par tête afin de respecter le pluralisme de la représentation. Une exception est néanmoins admise pour le vote relatif à la désignation du président et du vice-président, qui est organisé par collège.

Les administrateurs participent aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

Les délibérations sont tenues secrètes à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont les administrateurs détiennent leur mandat.

Le vote par procuration est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de conseil d'administration peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège, qui devra être muni d'une pièce constatant cette délégation. Chaque membre ne peut être porteur que d'un pouvoir par réunion.

Les délibérations du conseil sont constatées par des relevés de décision conservés au siège de l'association et signés par deux membres du conseil d'administration ayant assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président).

Article 10

Pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi de tous les pouvoirs qui ne sont pas statutairement réservés à l'assemblée générale pour gérer, administrer et diriger l'association en toutes circonstances. A cet effet :

1. Il appelle auprès des entreprises la contribution annuelle prévue à l'article 4 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance, l'appel à cotisations peut être, en tant que de besoin, fractionné sur l'année ;

2. Il fixe le montant annuel des moyens financiers attribués à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans les conditions fixées à l'article 5 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;

3. Il rembourse, dans la limite du budget annuel ainsi attribué à chaque organisation syndicale représentative de salariés :

- aux entreprises concernées les salaires et charges du ou des permanents syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives en application des articles 6 et 13 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;
- et, le cas échéant, sur facture acquittée, à ces mêmes organisations syndicales les dépenses destinées à leur fonctionnement dans les conditions fixées à l'article 6 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance. La liste limitative de ces dépenses figure en annexe aux présents statuts ;

4. Il établit un rapport annuel permettant d'appréhender l'évolution et le dynamisme de la négociation collective au sein des sociétés d'assurances conformément à l'article 9 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance, ce rapport étant ensuite transmis à l'assemblée générale ;

5. Il décide de l'ouverture et de la clôture des comptes dans les établissements financiers ;

6. Il fait procéder, suivant ses directives, par la GPSA, à l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion concernant les activités de l'association. A cet effet, il passe toutes conventions utiles avec cet organisme ;

7. Il arrête les comptes de l'association avant transmission pour approbation à l'assemblée générale ;

8. Il décide du transfert du siège social de l'association ;

9. Il crée et maintient le site internet dédié au dialogue social dans l'assurance visé à l'article 9 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;

10. Il peut, dans la limite de ses pouvoirs, déléguer certains de ceux-ci à un ou plusieurs mandataires, choisis ou non en son sein, qui peuvent eux-mêmes être autorisés à consentir des délégations de pouvoirs.

L'énumération ci-dessus n'est pas limitative mais ne peut conduire le conseil à outrepasser les fonctions administratives qui lui sont dévolues par les présents statuts.

TITRE III

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Article 11

Composition

L'assemblée générale, de composition paritaire, comprend pour moitié des représentants désignés par la FFSA et le GEMA et pour moitié des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, étant précisé que chaque organisation syndicale dispose de deux sièges.

Les membres de l'assemblée générale doivent obligatoirement :

- soit être salariés d'une société d'assurances adhérente à la FFSA ou au GEMA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes ;
- soit être allocataires des institutions de retraite CIRESA, IRICASA et CREPSA et avoir été salariés d'une société d'assurances adhérente à la FFSA ou au GEMA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes.

Dans chaque collège ne peuvent être membres de l'assemblée générale que la moitié au plus des administrateurs de l'association du même collège.

Article 12

Mandat

Les membres de l'assemblée générale sont désignés pour 4 ans. Les membres sortants peuvent faire l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité de membre de l'assemblée générale se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre ou retrait du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé dans le délai de 1 mois par l'organisation qui l'avait désigné.

Les fonctions de membre de l'assemblée générale sont gratuites. Toutefois, les frais de transport, de repas et d'hébergement sont remboursés dans les conditions fixées par l'article 20.II, paragraphes 1 et 2, du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

Article 13

Réunions. – Délibérations. – Relevés de décisions

L'assemblée générale se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'association l'exige, et au moins une fois par an, sur convocation du président.

La convocation d'une assemblée générale est obligatoire quand elle est demandée par la moitié au moins des membres de l'un des deux collèges.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que sur des questions inscrites préalablement à l'ordre du jour et à la condition que la moitié au moins des membres de chaque collège soient présents ou représentés.

A défaut de quorum, une seconde assemblée générale est convoquée dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours ni supérieur à 3 mois et qui délibère quel que soit le quorum.

Les délibérations sont prises à la majorité des suffrages exprimés.

Chaque délégué dispose d'une voix.

Le vote par procuration est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de l'assemblée générale peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège, qui devra être

muni d'une pièce constatant cette délégation. Chaque membre ne peut être porteur que de deux pouvoirs par réunion.

Article 14

Attributions

L'assemblée générale entend :

- le rapport de gestion administrative du conseil d'administration sur la situation de l'association ;
- le rapport annuel sur la négociation collective dans les sociétés d'assurances ;
- le rapport de certification des comptes annuels du commissaire aux comptes.

Elle approuve les comptes de l'exercice.

Elle examine, à l'exclusion de toute autre, les questions inscrites à l'ordre du jour par le conseil d'administration et qui ont trait exclusivement à la gestion et à l'administration de l'association dans le cadre des présents statuts.

L'assemblée générale ne peut en aucun cas modifier les présents statuts.

Elle est informée de la conclusion et de la modification de toute convention et délégation de pouvoirs intervenues en application de l'article 10 des présents statuts.

Elle désigne un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour une durée de 4 ans.

TITRE IV

GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

Article 15

Ressources

Les ressources de l'association sont constituées par :

1. Les sommes résultant des dispositions de l'article 4 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;
2. Les produits financiers de son patrimoine.

Article 16

Dépenses

Les dépenses de l'association comprennent :

1. Les dépenses d'administration générale de l'association ;
2. Les remboursements aux entreprises concernées des salaires et charges du ou des permanents syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives de salariés en application des articles 6 et 12 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;
3. Les remboursements aux organisations syndicales représentatives de salariés des dépenses destinées à leur fonctionnement en application de l'article 6 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;
4. Les frais engagés pour la maintenance du site internet dédié au dialogue social dans l'assurance visé à l'article 8 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

Article 17

Rapports annuels

L'association établit, chaque année, des comptes certifiés par un commissaire aux comptes désigné dans les conditions fixées par l'article 14 ci-dessus.

L'association établit également :

- un rapport annuel sur la gestion administrative ;
- un rapport annuel sur la négociation collective dans les sociétés d'assurances.

L'exercice social commence le 1^{er} janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

TITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 18

Modifications des statuts

Les modifications à apporter éventuellement aux présents statuts ne peuvent résulter que d'une décision de la commission paritaire professionnelle.

Article 19

Dissolution de l'association

La dissolution de l'association ne peut résulter que d'une décision de la commission paritaire professionnelle, et l'actif, s'il y a lieu, est dévolu, conformément à l'article 9 de la loi du 1^{er} juillet 1901 et au décret du 16 août 1901, à un ou plusieurs autres organismes sans but lucratif poursuivant un objectif identique ou similaire.

Article 20

Dépôt des statuts

Les présents statuts font l'objet du dépôt légal par, agissant pour le compte de

Les présents statuts ont été approuvés par l'assemblée constitutive du, composée de :

-
-
-

ANNEXE

(Application de l'article 10.3 des présents statuts)

Liste des dépenses de fonctionnement des organisations syndicales de salariés représentatives

Peuvent être prises en charge, sur facture acquittée, et dans la limite de 15 % du budget annuel attribué à chaque organisation syndicale, les dépenses de fonctionnement suivantes :

- achat ou location de matériel nécessaire à l'action syndicale : matériel informatique, licences de logiciels, matériel de bureau, fournitures ;
- abonnements et achats d'ouvrages juridiques ou professionnels ;
- frais d'organisation de réunions ayant lieu sur le territoire métropolitain et liées à l'action syndicale (y compris les frais de location de salles et les frais de déplacement des permanents syndicaux dans la limite des montants fixés par l'article 19 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance) ;
- honoraires des commissaires aux comptes ;
- actions de formation des permanents syndicaux.

Brochure n° 3265

Convention collective nationale
IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

AVENANT DU 25 NOVEMBRE 2013
RELATIF AU DISPOSITIF PROFESSIONNEL DE FONDS DE PENSION

NOR : ASET1450331M

IDCC : 1672

Entre :

La FFSA ;

Le GEMA,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

Le SNCAPA CFE-CGC ;

Le SNIA CFE-CGC ;

La FBA CFDT ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

Le SNCSA CFE-CGC ;

Le SNAATAM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu de ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} du protocole d'accord du 24 juin 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension est remplacé par les dispositions ci-après :

« Article 1^{er}

Un dispositif de fonds de pension fonctionnant selon le mécanisme de la capitalisation et destiné à la constitution d'une retraite supplémentaire sous forme de rente viagère, en contrepartie de cotisations prédéfinies, a été mis en place :

- à effet au 1^{er} janvier 1996 pour tous les salariés répondant aux définitions des conventions collectives nationales de travail des 27 mai et 27 juillet 1992 et de l'accord du 3 mars 1993 concernant les cadres de direction ;
- à effet au 1^{er} janvier 1999 pour tous les salariés répondant aux définitions des conventions collectives nationales des 27 mars 1972 et 13 novembre 1967 (personnels producteurs salariés de base et échelons intermédiaires).

A cet effet, les entreprises visées par les conventions collectives susvisées sont tenues de faire bénéficier leur personnel visé à l'article 2 du dispositif de retraite supplémentaire répondant aux prescriptions du présent protocole. »

Article 2

L'article 2 du protocole d'accord du 24 juin 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension est remplacé par les dispositions ci-après :

« Article 2

Sont bénéficiaires du fonds de pension tous les salariés, exerçant leurs activités professionnelles en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, ayant acquis une ancienneté de 1 année au sein d'une ou plusieurs entreprises visées à l'article 1^{er}, au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail successifs ou non ⁽¹⁾.

Ont la qualité de salarié au sens du présent avenant les personnes affiliées au régime général de la sécurité sociale en application des articles L. 311-1 à L. 311-3 du code de la sécurité sociale, au titre d'un contrat de travail exercé au sein d'une entreprise concernée. »

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avenant.

Fait à Paris, le 25 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

(1) () L'affiliation prend effet au premier jour du mois qui suit la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise. Une fois acquise cette première affiliation, la réaffiliation est immédiate en cas de changement d'employeur.

Brochure n° 3265

Convention collective nationale
IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

AVENANT DU 25 NOVEMBRE 2013
RELATIF AU RÉGIME PROFESSIONNEL DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450327M
IDCC : 1672

Entre :

La FFSA ;

Le GEMA,

D'une part, et

Le SNCAPA CFE-CGC ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

Le SNAATAM CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu de ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 2 du règlement RPP issu du protocole d'accord du 24 juin 2013 est remplacé par les dispositions ci-après :

« Article 2

Champ d'application : employeurs

Le présent règlement s'applique obligatoirement :

1° A toutes les sociétés ou organismes visés par les conventions collectives nationales de travail des 13 novembre 1967, 27 mars 1972, 27 mai 1992, 27 juillet 1992, ou de l'accord du 3 mars 1993 concernant les cadres de direction des sociétés d'assurances ;

2° Aux syndicats tels que définis au livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail auxquels sont adhérents les employeurs ci-dessus définis ou les membres du personnel desdits employeurs, si ces syndicats se sont engagés à appliquer les accords professionnels en vigueur en matière de retraite et de prévoyance pour le personnel des sociétés d'assurances.

Ces entreprises, organismes ou syndicats sont désignés, dans le présent règlement, sous le terme "employeurs". »

Article 2

L'article 3 du règlement RPP issu du protocole d'accord du 24 juin 2013 est remplacé par les dispositions ci-après :

« Article 3

Champ d'application : personnel bénéficiaire

Le présent règlement s'applique obligatoirement à l'ensemble des salariés des entreprises, organismes ou syndicats visés à l'article 2 exerçant leurs activités professionnelles en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer dès lors que ce personnel a une ancienneté chez un même employeur de 3 mois ⁽¹⁾.

Par dérogation, le salarié peut demander à ne pas être affilié lorsqu'il justifie avoir une couverture complémentaire obligatoire relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre en charge de la sécurité sociale auprès d'un autre employeur.

En cas de rupture du contrat de travail survenant alors que l'intéressé est en arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale pour maladie ou accident, le bénéfice des dispositions du présent règlement est maintenu pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

Le personnel bénéficiaire est désigné sous le terme "le personnel". »

Article 3

L'article 16.2 du règlement RPP issu du protocole d'accord du 24 juin 2013 est remplacé par les dispositions ci-après :

« 16.2. Invalidité totale

Le personnel qui après avoir interrompu son travail pour cause de maladie ou d'accident professionnel ou non :

- est classé par les services de la sécurité sociale en invalidité de 2^e ou 3^e catégorie (au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ou dont le taux d'incapacité permanente est supérieur à 10 % (art. R. 434-1 du code de la sécurité sociale) ;
- est dans l'incapacité totale de se livrer à une activité professionnelle quelconque ;
- et bénéficie auprès de la sécurité sociale soit d'une pension d'invalidité, soit d'une rente d'incapacité permanente,

est réputé atteint d'invalidité totale au sens du présent régime.

Dans ce cas, il a droit, à compter de la date de classement en invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou à la date d'effet de la rente d'incapacité permanente de la sécurité sociale, à une rente annuelle payable mensuellement à terme échu.

Cette rente annuelle est calculée de manière à compléter à concurrence de 70 % de sa rémunération, telle que définie à l'article 6, les sommes perçues par l'intéressé au titre :

- de la sécurité sociale ;
- s'il y a lieu, des retraites ou pensions de toute nature qui résultent de toutes les activités de l'intéressé et dont il perçoit déjà les arrérages ⁽²⁾.

(1) Seule la première affiliation au régime est subordonnée à cette durée de présence chez un même employeur. Par la suite, en cas de changement d'employeur, cette première affiliation permet au salarié de bénéficier, dès le premier jour de travail chez ce nouvel employeur, de la réaffiliation immédiate au régime.

(2) La formule "retraites ou pensions de toute nature qui résultent de toutes les activités de l'intéressé" ne vise pas les pensions ou retraites dont l'acquisition n'est pas liée directement aux activités de l'intéressé et qui lui sont éventuellement attribuées à raison d'événements passés (par exemple : accident, blessure de guerre, distinction honorifique).

Cette rente est servie tant que dure l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente et que le personnel reçoit de la sécurité sociale soit une pension d'invalidité de 2^e catégorie au minimum, soit une rente d'incapacité permanente et tant qu'il ne reprendra pas d'activité professionnelle.

Elle cesse d'être versée :

- lorsque les conditions ci-dessus ne sont plus remplies ;
- en cas de reprise d'une activité professionnelle quelconque ;
- en cas d'attribution de la pension vieillesse de la sécurité sociale au titre de l'incapacité au travail ;
- et, en tout état de cause, au plus tard à la date d'entrée en jouissance de la pension de la retraite de sécurité sociale. »

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avenant.

Fait à Paris, le 25 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3265

Convention collective nationale
IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

AVENANT DU 16 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AU RÉGIME PROFESSIONNEL DE RETRAITE PROFESSIONNEL
(RRP FERMÉ)

NOR : ASET1450326M
IDCC : 1672

Vu le règlement du régime de retraite professionnel (RRP fermé) en date du 28 décembre 1995 et ses avenants modificatifs (notamment l'avenant du 27 juin 2011) ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 concernant les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO,

il a été convenu de ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions provisoires prévues à l'article 15.1 « Retraite anticipée. – Réversibilité de la retraite », 1 et 2, du règlement du régime de retraite professionnel sont reconduites, sans changement, pour une nouvelle période commençant le 1^{er} janvier 2014 et s'achevant le 30 avril 2014.

Ces dispositions provisoires continueront donc à s'appliquer respectivement aux retraites RRP dont la mise en service interviendra du 1^{er} janvier 2014 au 30 avril 2014 inclus et aux pensions de réversion mises en service pendant cette même période.

La commission paritaire professionnelle se réunira au cours du premier trimestre de l'année 2014 pour déterminer si ces mesures provisoires pourront être ou non prorogées au-delà du 30 avril 2014.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avenant.

Fait à Paris, le 16 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFSA ;
GEMA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
SNCAPA CFE-CGC ;

SNIA CFE-CGC ;
FSPBA CGT ;
Fédération de l'assurance CFE-CGC ;
SNCSA CFE-CGC ;
SNAATAM CFE-CGC ;
FBA CFDT.

Convention collective régionale

IDCC : 1785. – BÂTIMENT

Ouvriers

(Basse-Normandie)

(9 février 1994)

(Bulletin officiel n° 1994-5 bis)

*(Etendue par arrêté du 8 juillet 1994,
Journal officiel du 21 juillet 1994)*

AVENANT N° 15 DU 2 DÉCEMBRE 2013

RELATIF À LA PRIME D'OUTILLAGE

NOR : ASET1450329M

IDCC : 1785

Entre :

La FFB Basse-Normandie ;

La CAPEB Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

en application de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région de Basse-Normandie du 9 février 1994,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} juillet 2014, les primes horaires d'outillage sont fixées comme suit par corps de métier, y compris majoration pour perte et vol :

(En euros.)

CORPS DE MÉTIER	PRIME HORAIRE
Maçonnerie, carrelage	0,074
Boisage, coffrage	0,065
Taille de pierre	0,121
Charpente	0,075
Couverture	0,108
Charpente, menuiserie	0,116

CORPS DE MÉTIER	PRIME HORAIRE
Menuiserie	0,102
Electricité	0,074
Plomberie, chauffage	0,108
Plâtrerie	0,061
Plaquiste	0,075
Serrurerie	0,097
Peinture, vitrerie	0,046

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris (15^e), et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à la date indiquée à l'article 1^{er} sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension à la date considérée.

Fait à Caen, le 2 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : 1785. – BÂTIMENT

Ouvriers

(Basse-Normandie)

(9 février 1994)

(Bulletin officiel n° 1994-5 bis)

(Etendue par arrêté du 8 juillet 1994,

Journal officiel du 21 juillet 1994)

AVENANT N° 17 DU 2 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

AU 1^{ER} JUILLET 2014

NOR : ASET1450330M

IDCC : 1785

Entre :

La FFB Basse-Normandie ;

La CAPEB Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

en application de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région de Basse-Normandie du 9 février 1994,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

a) Indemnité de repas

A partir du 1^{er} juillet 2014, l'indemnité de repas est fixée à 9,50 €.

b) Indemnité de transport

A partir du 1^{er} juillet 2014, l'indemnité de transport est fixée aux valeurs suivantes :

(En euros.)

ZONE 1A	ZONE 1B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
2,53	2,53	5,02	8,39	11,75	15,10

c) Indemnité de trajet

A partir du 1^{er} juillet 2014, l'indemnité de trajet est fixée aux valeurs suivantes :

(En euros.)

ZONE 1A	ZONE 1B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
1,59	1,59	3,19	4,77	6,34	7,97

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris (15^e), et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à la date indiquée à l'article 1^{er} sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension à la date considérée.

Fait à Caen, le 2 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

AVENANT N° 8 DU 2 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2014
ET AU 1^{ER} OCTOBRE 2014
(BASSE-NORMANDIE)

NOR : ASET1450319M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP ;

La CAPEB Basse-Normandie,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Basse-Normandie est fixé comme suit.

A compter du 1^{er} mai 2014

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 499,21
B	1 589,16
C	1 724,08
D	1 902,91
E	2 048,54
F	2 280,60
G	2 530,55
H	2 799,23

A compter du 1^{er} octobre 2014

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 509,65
B	1 600,23
C	1 736,09
D	1 916,16
E	2 062,81
F	2 296,48
G	2 548,18
H	2 818,72

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris (15^e), et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur aux dates indiquées à l'article 1^{er} sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension à la date considérée.

Fait à Caen, le 2 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 20 JANVIER 2014
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} FÉVRIER 2014

(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1450322M
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP ;

La CAPEB Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Midi-Pyrénées se sont réunies le 10 janvier 2014 et ont modifié comme suit les montants des indemnités de petits déplacements applicables dans la région Midi-Pyrénées, à compter du 1^{er} février 2014 :

1. Indemnité de repas : 9,95 €.

2. Indemnités de transport

(En euros.)

ZONE	MONTANT
1A	1,29
1B	2,82

ZONE	MONTANT
2	5,68
3	8,49
4	11,25
5	14,27

3. Indemnités de trajet

(En euros.)

ZONE	MONTANT
1A	1,02
1B	1,86
2	3,96
3	5,05
4	6,70
5	8,51

Article 2

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 3

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

Fait à Toulouse, le 20 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

**ACCORD DU 20 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2014
(MIDI-PYRÉNÉES)**

NOR : ASET1450321M

IDCC : 1597

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP ;

La CAPEB Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) ;

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 relatif aux barèmes des salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Midi-Pyrénées se sont réunies le 10 janvier 2013 et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment en Midi-Pyrénées comme suit.

Au 1^{er} février 2014

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 457	9,61
– position 2	170	1 491	9,83
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 580	10,42
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 730	11,41
– position 2	230	1 848	12,18
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 967	12,97
– position 2	270	2 085	13,75

Article 2

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de la Haute-Garonne et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 3

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

Fait à Toulouse, le 20 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 20 JANVIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2014

(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1450320M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP ;

La CAPEB Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 10 janvier 2014 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Midi-Pyrénées.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Midi-Pyrénées est fixé comme suit à compter du 1^{er} février 2014 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
A	1 516	10,00
B	1 597	10,53

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
C	1 708	11,26
D	1 876	12,37
E	2 040	13,45
F	2 427	16,00
G	2 650	17,47
H	2 924	19,28

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris (15^e), et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 3

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

Fait à Toulouse, le 20 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2013
RELATIF À LA PARTICIPATION DES SALARIÉS
AUX RÉSULTATS DES ENTREPRISES

NOR : ASET1450337M

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un dispositif de participation aux résultats propre à la branche du bâtiment et des travaux publics et, à cet effet, de définir les conditions d'application des articles L. 3321-1 et suivants du code du travail au personnel des entreprises du bâtiment et des travaux publics visées à l'article 2 ci-dessous.

Ce texte s'inscrit dans le cadre du renouvellement quinquennal du dispositif et prend à ce titre la suite des accords conclus les 1^{er} juillet 1969, 2 avril 1974, 11 juillet 1978, 30 novembre 1982, 31 juillet 1985, 25 octobre 1989, 9 novembre 1994, 15 décembre 1999, 9 décembre 2003 et 17 janvier 2008, et de l'avenant de refonte du 17 juin 2011 ayant le même objet.

Cet accord sera ci-après dénommé « la convention ».

TITRE I^{ER}

RÉGIME PROFESSIONNEL DE PARTICIPATION

Article 1^{er}

Objet de la convention

La présente convention a pour objet de définir les conditions d'application aux entreprises visées à l'article 2 ci-dessous des articles L. 3321-1 à L. 3326-2 du code du travail relatifs à la participation des salariés aux résultats des entreprises et de leurs textes d'application.

Elle fait l'objet de :

- l'article 11.7 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 ;
- l'article 11.7 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 ;
- l'article 3.2.4 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- l'article 3.2 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 2

Entreprises visées

Sont comprises dans le champ d'application de la présente convention les entreprises ou organismes, ainsi que leurs filiales, dont l'activité principale, exercée sur le territoire national français, y compris les départements d'outre-mer, est visée à l'annexe I au présent accord.

Cette convention n'est toutefois pas applicable aux entreprises constituées en sociétés coopératives et participatives.

Article 3

Modalités d'adhésion au régime professionnel de participation

Le régime institué par la présente convention est désigné sous le nom de régime professionnel de participation (RPP).

1. Adhésions automatiques

Sous réserve des dispositions du paragraphe 2 du présent article et de l'article 4, l'accord professionnel de participation tel que défini au titre II est applicable de plein droit aux entreprises du bâtiment et des travaux publics visées à l'article 2 de ladite convention, employant habituellement un effectif d'au moins 50 salariés au sens de l'article R. 3322-1 du code du travail, ainsi qu'aux entreprises de la profession constituant une unité économique et sociale reconnue par convention ou accord collectif, ou par décision de justice, employant habituellement au moins 50 salariés.

Il entre en vigueur dans lesdites entreprises qui adhèrent de fait automatiquement au régime professionnel de participation, au plus tard, à l'expiration d'un délai de 1 an commençant à courir à la clôture du premier exercice au titre duquel une réserve spéciale de participation non nulle aura été calculée suivant les règles de l'article L. 3324-1 du code du travail.

L'entreprise qui adhère :

- transmet au teneur de compte conservateur de parts, REGARDBTP, le bulletin d'adhésion prévu à cet effet ;
- effectue l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et du chapitre IV du présent accord ;
- notifie son adhésion par courrier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont elle dépend en joignant copie du présent accord de participation de branche ; cette notification devra obligatoirement intervenir avant le premier versement.

L'exécution de l'accord professionnel de participation est suspendue de plein droit pour les entreprises dont l'effectif habituel devient, au cours d'un ou de plusieurs exercices, inférieur à 50 salariés au sens de l'article R. 3322-1 du code du travail. Il redevient applicable de plein droit aux exercices au cours desquels l'effectif est à nouveau et de façon habituelle au moins égal à 50 salariés au sens du même article.

2. Adhésions avec accord d'entreprise

Les entreprises qui souhaitent définir les modalités de calcul de la réserve spéciale de participation et/ou les modalités de répartition individuelle des droits adhèrent au régime professionnel de participation sur la base d'un accord de participation conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3322-6 du code du travail. Cet accord de participation mentionne l'adhésion de l'entreprise au régime professionnel de participation, définit les modalités particulières de calcul de la réserve spéciale de participation, qui doivent être plus favorables que celles de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention, et/ou les modalités de répartition individuelle des droits et, pour le surplus, renvoie aux dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention.

Par ailleurs, les entreprises qui souhaitent que leur réserve spéciale de participation soit affectée à un plan d'épargne d'entreprise autre que le PEI-BTP ou le PERCO-BTP, définis à l'article 10, 1°, adhèrent au régime professionnel de participation sur la base d'un accord de participation conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3322-6 du code du travail. Cet accord de participation mentionne l'adhésion de l'entreprise au régime professionnel de participation, détermine le plan d'épargne d'entreprise auquel seront affectées les sommes provenant de la réserve spéciale de participation et, pour le reste, renvoie aux dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention.

L'entreprise qui adhère au régime professionnel mais qui déroge à l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention sur l'une ou plusieurs des dispositions mentionnées aux trois alinéas précédents :

- transmet au teneur de compte conservateur de parts, REGARDBTP, le bulletin d'adhésion prévu à cet effet ;
- effectue l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et du chapitre IV du présent accord ;
- dépose son accord de participation par courrier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont elle dépend, en joignant copie du présent accord de participation de branche ; ce dépôt devra obligatoirement intervenir avant le premier versement.

3. Autres adhésions

Les entreprises visées à l'article 2, de moins de 50 salariés au sens de l'article R. 3322-1 du code du travail, peuvent adhérer au régime professionnel de participation. A cet effet, elles concluent un accord de participation qui soit leur déclare applicables les dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention, soit les adapte selon les mêmes modalités qu'au paragraphe 2 du présent article.

Dès lors que ces entreprises remplissent la condition d'effectif pour l'assujettissement obligatoire à la participation, l'exécution du présent accord se poursuit automatiquement au titre d'une adhésion relevant du paragraphe 1.

Les entreprises qui ne sont pas visées à l'article 2 peuvent demander leur adhésion au régime professionnel de participation, dans les conditions fixées par la commission professionnelle de la participation. A cet effet, elles concluent un accord de participation qui soit leur déclare applicables les dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention, soit les adapte selon les mêmes modalités qu'au paragraphe 2 du présent article.

L'entreprise de moins de 50 salariés ainsi que celles qui ne sont pas visées à l'article 2 et qui adhèrent au régime professionnel de participation :

- transmettent au teneur de compte conservateur de parts, REGARDBTP, le bulletin d'adhésion prévu à cet effet ;
- effectuent l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et du chapitre IV du présent accord ;
- déposent leur accord de participation par courrier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont elles dépendent, en joignant copie du présent accord de participation de branche ; ce dépôt devra obligatoirement intervenir avant le premier versement.

Article 4

Accords dérogatoires au régime professionnel de participation

Lorsqu'une entreprise visée au paragraphe 1 de l'article 3 n'adhère pas au régime professionnel de participation ou lorsqu'une entreprise adhérente au régime professionnel de participation souhaite

quitter celui-ci, elle doit conclure un accord de participation propre dont les dispositions sont au moins aussi favorables que celles qui figurent à l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention.

Article 5

Mise en œuvre du régime professionnel de participation

PRO-BTP Finance assure la gestion financière, administrative et comptable des avoirs.

REGARDBTP est chargé :

- de la mise en œuvre du régime professionnel de participation et, à ce titre, de la coordination avec les autres intervenants ;
- d'assurer la tenue des comptes des porteurs de parts, la conservation des parts et l'information qui en résulte ;
- du pilotage de l'activité commerciale et de son développement en matière d'épargne salariale ;
- d'assurer les fonctions support, informatique, comptabilité et juridique ;
- de tenir le registre des comptes administratifs.

BTP Gestion SA gère le compte pour investissements sociaux du régime.

TITRE II

ACCORD PROFESSIONNEL DE PARTICIPATION

CHAPITRE I^{ER}

CALCUL ET RÉPARTITION ENTRE LES SALARIÉS DE LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION

Article 6

Calcul du montant de la réserve spéciale de participation

Dans chaque entreprise, le montant global des droits des bénéficiaires constituant la réserve spéciale de participation est calculé selon les dispositions des articles L. 3324-1 et D. 3324-1 à D. 3324-9 du code du travail.

Ce montant s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA$$

dans laquelle :

B représente le bénéfice net de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel que défini à l'article L. 3324-1 du code du travail.

C représente les capitaux propres de l'entreprise, tels que définis aux articles D. 3324-4 à D. 3324-6 du code du travail.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice déterminé selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La masse salariale sera majorée pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle.

Le taux de cette majoration sera égal au rapport entre le nombre de semaines de congés payés prévu par le régime applicable dans la profession et le nombre annuel de semaines de travail dans l'entreprise, le résultat étant majoré du montant de la prime de vacances correspondante, telle que définie par les accords professionnels.

La disposition ci-dessus ne s'appliquera pas aux salaires versés aux salariés percevant leurs indemnités de congés payés directement de l'entreprise.

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise telle que définie aux articles D. 3324-2 et D. 3324-3 du code du travail.

Article 7

Date de versement. – Majorations de retard

Les entreprises doivent verser le montant de leur réserve spéciale de participation dans le délai mentionné à l'article D. 3324-25, alinéa 1, du code du travail, soit, à la date de signature, avant le premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits à participation.

Passé ce délai, les entreprises devront augmenter leur versement d'un intérêt de retard selon les dispositions de l'article D. 3324-25, alinéa 2, du code du travail, égal, à la date du présent accord, à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

L'inobservation du délai de versement peut entraîner pour l'entreprise l'exclusion du régime professionnel de participation. Toutefois, celle-ci ne peut être prononcée en cas d'action en cours en application de l'article L. 3326-2 du code du travail.

Article 8

Bénéficiaires de la participation

Sont bénéficiaires de la participation dans les entreprises appliquant la présente convention, selon les modalités spécifiques qui s'y rapportent et dans les conditions prévues par les textes en vigueur :

- tous les salariés de ces entreprises ;
- les salariés de groupement d'employeurs n'ayant pas de dispositif de participation mis à la disposition auprès de ces entreprises ou organismes adhérant audit groupement ;
- dans les entreprises appliquant volontairement la participation, les dirigeants et leurs conjoints, tels que définis à l'alinéa 2 de l'article L. 3323-6 du code du travail.

Dans tous les cas, une condition d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise est exigée pour bénéficier de la participation au sein de celle-ci. Les règles de calcul de l'ancienneté sont celles définies par les textes en vigueur, et notamment l'alinéa 2 de l'article L. 3342-1 du code du travail.

Article 9

Règles de répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés bénéficiaires

La répartition entre les bénéficiaires est effectuée conformément aux dispositions des articles L. 3324-5, alinéa 1, et D. 3324-10 à D. 3324-15 du code du travail, soit, à la date du présent accord :

- pour les bénéficiaires liés par un contrat de travail à l'entreprise : proportionnellement au total des rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçues dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, y compris les rémunérations qu'auraient perçues les salariés pour les périodes d'absence visées aux articles L. 1225-17 (congé de maternité), L. 1225-37 (congé d'adoption) et L. 1226-7 (accidents du travail ou maladie professionnelle) du code du travail s'ils avaient travaillé dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires ;
- pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle, une majoration, identique à celle prévue à l'article 6 ci-dessus, sera appliquée aux salaires servant de base à la répartition entre les salariés ;
- pour les salariés de groupements d'employeurs visés à l'article L. 3322-2 du code du travail : proportionnellement au montant de leurs salaires correspondant à leur activité dans l'entreprise utilisatrice ;

- pour les dirigeants ou leurs conjoints visés à l'article L. 3323-6, alinéa 2, du code du travail : proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En tout état de cause le montant servant de base de calcul à la répartition est au maximum égal au plafond prévu à l'article D. 3324-10, soit à la date de conclusion du présent avenant quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale.

En outre, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne pourra excéder le plafond prévu à l'article D. 3324-12, soit à la date de conclusion du présent avenant une somme égale aux 3/4 du montant de ce même plafond.

Les sommes qui n'auraient pu être attribuées en vertu des règles limitant les droits d'un même bénéficiaire pour un même exercice seront réparties immédiatement entre les salariés qui n'atteignent pas les limites fixées par ces règles. Si le deuxième calcul faisait apparaître de nouvelles répartitions supérieures à ces limites, la même règle serait appliquée jusqu'à épuisement du solde de répartition.

Les frais de traitement administratif engagés pour les opérations de répartition de la réserve spéciale de participation et de tenue des comptes des salariés sont à la charge des entreprises.

Toutefois, les frais de tenue de compte des anciens salariés partis depuis plus de 1 an, à l'exception des salariés retraités et préretraités, sont mis à la charge des intéressés par prélèvement sur leurs avoirs.

CHAPITRE II

AFFECTATION DES SOMMES

CONSTITUANT LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION

Article 10

Collecte et affectation des sommes

1. Sous réserve des dispositions du 2 du présent article, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement sont affectées à des comptes ouverts au nom des intéressés en application du plan d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics PEI-BTP, auquel l'entreprise décide d'adhérer.

Le plan d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics PEI-BTP a été institué par l'accord-cadre en date du 15 janvier 2013, complété par l'accord portant règlement du PEI-BTP venant en application de ce dernier (ces accords découlant du renouvellement quinquennal des accords du 17 janvier 2008).

En cas de mise en place dans l'entreprise du plan d'épargne pour la retraite collectif du bâtiment et des travaux publics PERCO-BTP, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement ou d'affecter dans le plan d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics PEI-BTP sont affectées pour moitié dans le PEI-BTP et pour moitié dans le PERCO-BTP.

Le plan d'épargne pour la retraite collectif du bâtiment et des travaux publics PERCO-BTP a été institué par l'accord-cadre en date du 15 janvier 2013, complété par l'accord portant règlement du PERCO-BTP venant en application de ce dernier (ces accords découlant du renouvellement quinquennal des accords du 17 janvier 2008).

A ce titre, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement sont versées au teneur de compte conservateur de parts REGARDBTP, dont le siège social est à Paris (6^e), 7, rue du Regard.

REGARDBTP a l'obligation d'employer toutes sommes qui lui ont été versées, immédiatement et pour leur intégralité, en parts de fonds communs de placement multi-entreprises régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PEI-BTP et/ou le PERCO-BTP sont investies dans les fonds communs de placement d'entreprise visés à l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics et, à défaut de choix de la part du salarié, sur le fonds BTP Epargne prudent.

Leur société de gestion est une société de gestion de portefeuille agréée par l'AMF – PRO-BTP Finance, dont le siège social est à Paris (6^e), 7, rue du Regard.

2. Les entreprises souhaitant que les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement soient affectées, selon les modalités réglementaires en vigueur, à des comptes ouverts aux noms des intéressés en application d'un plan d'épargne d'entreprise autre que le PEI-BTP, et/ou le PERCO-BTP définis ci-dessus peuvent conclure un accord dans les conditions fixées au deuxième paragraphe de l'article 3 de la présente convention.

En cas de mise en place dans l'entreprise d'un plan d'épargne pour la retraite collectif autre que le PERCO-BTP, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi d'investir ou de percevoir immédiatement seront affectées pour moitié dans le PERCO de l'entreprise et pour l'autre moitié dans le PEI-BTP ou le PEE de l'entreprise selon le dispositif prévu par l'accord de participation de l'entreprise.

Article 11

Dépositaire

Le dépositaire des avoirs des fonds communs de placement multi-entreprises prévus ci-dessus est BNP Paribas Securities Services, dont le siège social est à Paris (2^e), 3, rue d'Antin ; les bureaux étant à Paris (9^e), 66, rue de la Victoire.

Article 12

Exigibilité des droits des salariés

Les règles relatives à la disponibilité des sommes issues de la participation en application du présent accord sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date d'exécution du présent accord par chaque entreprise adhérente.

A la date de conclusion du présent accord, ces règles sont les suivantes.

A. – Indisponibilité quinquennale, sauf demande de versement direct

Les droits constitués au profit des bénéficiaires, en vertu de la présente convention, ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de l'ouverture de ces droits – soit le premier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés –, sauf si le bénéficiaire en demande expressément le versement direct, en tout ou partie, et selon les modalités définies au paragraphe 3 de l'article 19 de la présente convention.

Préalablement à l'expiration du délai de blocage, les porteurs de parts sont informés par REGARDBTP de la valeur de leurs avoirs qui vont devenir disponibles. Il leur est indiqué les conditions dans lesquelles les demandes de remboursement, partielles ou totales, pourront être présentées. Dans le cas où un porteur de parts ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, ces informations sont transmises à la dernière entreprise adhérente au régime dans laquelle il a travaillé.

A l'occasion de cette information, il est proposé à chaque porteur de parts de transférer ses avoirs dans un ou plusieurs fonds communs de placement multi-entreprises gérés par PRO-BTP Finance en lui précisant l'orientation de gestion correspondante.

Un an après l'expiration du délai d'indisponibilité, les avoirs investis en parts de FIBTP millésimés des porteurs de parts qui n'en ont pas demandé le remboursement ni le transfert dans un ou plusieurs fonds communs dans les conditions mentionnées ci-dessus sont transférés dans le FIBTP LT (long terme).

L'entreprise verse directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'atteignent pas le montant fixé à l'article L. 3324-11 du code du travail (80 € à la date de signature de la convention).

B. – Cas de déblocage anticipé

A la demande des porteurs de parts, leurs droits peuvent être liquidés ou transférés avant le délai prévu au présent article, dans l'un des cas suivants et selon les conditions prévues à l'article R. 3324-22 du code du travail :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un Pacs par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption lorsque le foyer comporte déjà au moins deux enfants à sa charge au sens des allocations familiales ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs assorti d'un jugement prévoyant la résidence habituelle (unique ou partagée) d'au moins un enfant majeur ou mineur au domicile de l'intéressé ;
- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs (invalidité au sens de la 2^e ou 3^e catégorie du code de la sécurité sociale [art. L. 341-4], ou reconnue par décision de la maison départementale des personnes handicapées [MDPH], voire de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées [CDAPH], de la COTOREP ou de la CDES, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle) ;
- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un Pacs ;
- cessation du contrat de travail ou du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, cessation d'activité par l'entrepreneur individuel ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle (au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail), à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence principale portant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement de l'intéressé sur demande adressée à l'organisme gestionnaire ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Toute demande de remboursement doit être présentée à REGARDBTP dans les 6 mois du fait générateur (excepté dans les cas de cessation du contrat de travail, décès, invalidité et situation de surendettement). Ce remboursement portera au choix de l'intéressé sur la totalité ou une partie seulement de ses avoirs susceptibles d'être débloqués à ce titre et ne pourra faire l'objet que d'un seul versement.

En cas de départ à la retraite, d'invalidité ou de décès d'un porteur de parts, que ceux-ci soient disponibles ou indisponibles, une fiche récapitulative de ces droits est systématiquement envoyée au bénéficiaire ou à ses ayants droit.

Les demandes de liquidation ou de transfert de droits doivent être adressées à REGARDBTP accompagnées des pièces justificatives.

Dans l'hypothèse où les règles décrites au présent article viendraient à être modifiées par un texte d'ordre public, les dispositions découlant de celui-ci se substitueront de plein droit à celles-ci.

Article 13

Déshérence

Les parts de fonds communs de placement multi-entreprises appartenant aux porteurs de parts qui n'ont pas pu être atteints à la dernière adresse indiquée par eux continuent à être gérées dans le cadre du régime. Les sommes correspondantes sont à la disposition des porteurs de parts concernés ou de leurs ayants droit jusqu'au terme de la prescription trentenaire. En cas de demande de liquidation de retraite ou de rente d'invalidité d'un titulaire de parts de fonds communs de placement multi-entreprises ou de sommes versées à la Caisse des dépôts et consignations ou en cas de demande de capital décès de ses ayants droit, une fiche de rappel des droits de l'intéressé est envoyée au bénéficiaire ou à ses ayants droit.

CHAPITRE III

TENUE DES COMPTES DES SALARIÉS

Article 14

Obligation des entreprises

Les entreprises sont tenues de faire parvenir à REGARDBTP avant ou en même temps qu'elles versent les sommes issues de leur réserve spéciale de participation à REGARDBTP les renseignements administratifs qui permettront d'effectuer la répartition de cette réserve entre les bénéficiaires.

Les états nominatifs devront être transmis à REGARDBTP 3 mois au plus tard après la clôture de l'exercice.

L'absence de production des états nominatifs dans ce délai peut entraîner pour l'entreprise l'exclusion du régime professionnel de participation. Toutefois, celle-ci ne peut être prononcée en cas d'action en cours en application de l'article L. 3326-2 du code du travail.

Article 15

Teneur de compte conservateur de parts

REGARDBTP reçoit les sommes issues de la participation des entreprises ainsi que les versements faits dans les plans d'épargne d'entreprise par les entreprises et leurs salariés.

Il reçoit les demandes de souscription et de rachat de parts, procède à leur traitement, initie les règlements correspondants et transmet les informations nécessaires aux porteurs de parts. Il ouvre un compte de parts au nom de chaque porteur, sous réserve de l'éventuelle indivision prévue à l'article 10, et le gère pendant toute la période d'indisponibilité, de maintien volontaire dans les fonds communs et/ou de déshérence. Il informe les bénéficiaires et les entreprises dans les conditions définies à l'article 19 de la présente convention.

Article 16

Teneur de registre

REGARDBTP assure la tenue du registre des comptes administratifs ouvert au nom de chaque porteur retraçant les sommes reçues au titre de la participation et/ou affectées aux plans d'épargne.

Article 17

Information des salariés et des entreprises

1. La présente convention éventuellement complétée par l'accord de participation mentionné aux paragraphes 2 et 3 de l'article 3 de la présente convention sont portés à la connaissance des bénéficiaires par voie d'affichage sur des emplacements réservés à cet effet et par tout autre moyen d'information que les entreprises jugeraient nécessaire.

2. Le mode et les résultats de calcul de la participation sont affichés chaque année aux emplacements réservés à cet effet et communiqués aux membres du personnel sous forme d'une note d'information. Dans un délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée créée à cet effet un rapport comportant les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé auquel est joint, le cas échéant, le rapport établi par PRO-BTP Finance prévu au 6 du présent article.

Lorsque le comité d'entreprise sera appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées feront l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Dans les entreprises où il n'existerait pas de comité d'entreprise, le rapport visé à l'alinéa précédent doit être présenté aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et adressé à chaque bénéficiaire présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

3. Un livret d'épargne salariale est remis par l'entreprise à chaque bénéficiaire lors de la conclusion de son contrat de travail. Il comporte un rappel de tous les dispositifs d'épargne salariale existants et est complété le cas échéant par :

- une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la participation ainsi que la date à laquelle seront répartis les éventuels droits à participation du bénéficiaire au titre de l'exercice en cours ;
- lorsque le bénéficiaire quitte l'entreprise, l'état récapitulatif de ses droits mentionné au 5 du présent article ;

4. Chaque bénéficiaire reçoit, à l'occasion de toute répartition de participation faite en application du présent accord, une fiche individuelle comportant les informations suivantes :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé au titre de la participation de l'exercice ;
- le montant des prélèvements effectués au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale ;
- les conditions et délais dans lesquels l'intéressé peut demander la disponibilité immédiate de tout ou partie de ses droits, les conditions et délais dans lesquels il peut décider de l'affectation de tout ou partie de sa participation dans l'un ou plusieurs des modes de placement proposés ;
- l'affectation de la moitié de sa quote-part de participation légale au plan d'épargne pour la retraite collectif, lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise, en cas d'absence de réponse de sa part ;
- les dates à partir desquelles lesdits droits seront négociables ou exigibles en cas de blocage ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration de ce délai ;
- l'adresse de REGARDBTP.

Ces fiches individuelles d'information sont transmises aux bénéficiaires, au choix de l'entreprise et en fonction de la situation de chaque bénéficiaire :

- soit directement par courrier simple adressé aux intéressés par REGARDBTP ;
- soit par courrier (interne, postal ou électronique) par l'entreprise employeuse à ses salariés ; le cas échéant, concernant, d'une part, les bénéficiaires ayant quitté l'entreprise à J – 22, et d'autre part, les bénéficiaires dont le contrat de travail est suspendu à J – 22 pour une durée restant à courir d'au moins 7 jours calendaires, par courrier simple transmis à la dernière adresse indiquée par eux. Cette transmission de l'information peut être assurée par l'entreprise sur la base des documents d'informations établis par REGARDBTP.

En tout état de cause, les bénéficiaires sont présumés avoir été informés, selon le cas :

- 7 jours calendaires après la date d'envoi de l'information susvisée par courrier simple aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier électronique aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier interne aux intéressés.

A compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est de 15 jours calendaires, soit :

J – 22	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier simple aux intéressés
J – 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier électronique aux intéressés
J – 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier interne aux intéressés
J – 15	Date à laquelle les bénéficiaires sont présumés avoir été informés
J	Date limite à laquelle le bénéficiaire peut faire connaître son choix de perception directe ou d'investissement de sa quote-part de participation

5. Un état récapitulatif des droits de chaque porteur de parts est édité au début de chaque année, mentionnant l'existence des droits inscrits sur son compte au 31 décembre précédent.

Cet état récapitulatif comporte les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention le cas échéant des dates auxquelles ces avoirs seront disponibles ;
- l'adresse de REGARDBTP.

REGARDBTP envoie ces états récapitulatifs à l'adresse de la dernière entreprise adhérant au régime professionnel de participation dans laquelle a travaillé le porteur de parts ou, selon le cas, directement à l'adresse personnelle de celui-ci. Si la transmission est réalisée par l'entreprise, celle-ci doit remettre cette fiche à l'intéressé dans les plus brefs délais. Si celui-ci a quitté l'entreprise, la fiche doit être transmise à la dernière adresse indiquée par lui. En cas de retour, l'entreprise doit renvoyer le document à REGARDBTP.

6. Lorsqu'un titulaire de droits quitte l'entreprise sans faire valoir son droit à déblocage, l'entreprise est tenue de lui remettre l'état récapitulatif de ses droits mentionné au 5 du présent article ainsi que, s'il n'en possède pas encore, un livret d'épargne salariale. Ces documents sont fournis à l'entreprise par REGARDBTP.

Si le départ de l'entreprise a lieu avant que celle-ci ait été en mesure de liquider la totalité de ses droits, l'entreprise doit également lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la date à laquelle seront répartis ses droits éventuels au titre de l'exercice en cours.

Dans tous les cas, l'entreprise est tenue :

- de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les documents d'information établis par REGARDBTP ;
- de l'informer de ce qu'il y aura lieu, pour lui, d'aviser REGARDBTP en temps voulu de ses changements d'adresse ultérieurs.

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les avoirs auxquels il peut prétendre sont conservés par l'organisme gestionnaire. L'intéressé peut les lui réclamer jusqu'au terme du délai de prescription trentenaire prévu au 10° *bis* de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale, auquel renvoie l'article D. 3324-38 du code du travail.

Au delà, l'organisme gestionnaire procède à leur liquidation et verse le montant ainsi obtenu au fonds de solidarité vieillesse.

7. Conformément à la réglementation en vigueur, chaque année PRO-BTP Finance tient à la disposition des entreprises adhérentes au régime un rapport sur la gestion des fonds communs de placement multi-entreprises.

TITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 18

Commission professionnelle de la participation

La commission professionnelle de la participation est chargée :

- de suivre l'application de la présente convention ;
- de fixer les conditions dans lesquelles les entreprises qui ne sont pas visées à l'article 2 de la présente convention peuvent adhérer au régime professionnel de participation ;
- de suivre la situation et l'évolution du compte pour investissements sociaux ;
- de proposer éventuellement aux signataires des modifications à la convention.

Cette commission est composée de 10 membres désignés pour moitié par les fédérations syndicales professionnelles de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC BTP, CGT, CGT-FO) et pour moitié de représentants des entreprises désignés à raison de deux représentants chacun par la FFB et la FNTF et d'un représentant désigné d'un commun accord entre les deux fédérations. Le président de la commission appartient à la même organisation que le président du conseil de surveillance visé à l'article 11 de la présente convention et est élu pour 2 ans en même temps que celui-ci. Il en est de même pour le vice-président. En cas de partage des voix, le président n'a pas voix prépondérante.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner les rapports présentés par PRO-BTP Finance sur l'application de la présente convention et par REGARDBTP, sur la tenue des comptes. Elle tient des réunions conjointes avec le conseil de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises visé à l'article 11 de la présente convention chaque fois que nécessaire, notamment pour suivre la situation et l'évolution du compte pour investissements sociaux.

Article 19

Compte pour investissements sociaux

Un compte pour investissements sociaux a été constitué au sein du régime professionnel de participation.

Ce compte a été alimenté par des sommes versées à la Caisse des dépôts et consignations, au titre de la gestion des sommes et droits des salariés qui, 1 an à compter de la date d'expiration du délai d'indisponibilité de leur dernière attribution de participation, au titre des exercices 1969 à 1986, n'ont pas présenté de demande de remboursement ou de maintien en parts de fonds communs.

Il peut également recevoir tous autres produits qui lui seraient affectés, notamment les sommes et droits qui n'auraient pu être liquidés au profit des salariés auxquels ils avaient été attribués ou de leurs ayants droit, dans les conditions fixées par la commission professionnelle de la participation.

Il est débité des sommes ultérieurement réclamées par ces salariés ou leurs ayant droits ainsi que des sommes versées au fonds de réserve pour les retraites à l'issue de la prescription trentenaire dans les conditions arrêtées avec la Caisse des dépôts et consignations.

Sur décision du conseil de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises visé à l'article 11 de la présente convention, ce compte contribue au financement d'investissements sociaux réalisés par les institutions sociales paritaires professionnelles et, le cas échéant, au financement des investissements en logement des salariés de la profession. Il peut également contribuer, sur décision de la commission professionnelle de la participation, au financement d'autres investissements à caractère social réalisés au bénéfice des salariés et anciens salariés du BTP.

BTP Gestion SA est chargée de la gestion du compte pour investissements sociaux et du versement à la fondation BTP Plus du reliquat éventuel de la gestion financière du régime.

A ces titres, elle prépare les décisions du conseil de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises visé à l'article 11 et présente chaque année à la commission professionnelle de la participation un bilan de ces opérations. Elle prend toutes dispositions pour assurer le respect des engagements pris à l'égard des salariés titulaires de sommes placées en déshérence et coordonne l'action des autres intervenants dans la gestion de ces engagements.

Article 20

Clause de sauvegarde

Les termes de la présente convention ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à la convention, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi. Et les parties signataires en seront informées. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un avenant.

Article 21

Dépôt

La présente convention est déposée à la direction générale du travail.

Article 22

Litiges

Le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres étant établis par une attestation de l'inspecteur des impôts, ou du commissaire aux comptes, ils ne peuvent être remis en cause conformément aux dispositions prévues à l'article L. 3326-1 du code du travail.

Les litiges individuels ou collectifs susceptibles de s'élever sur l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente convention sont soumis aux juridictions compétentes, à savoir le tribunal administratif pour les litiges portant sur le montant des salaires ou de la valeur ajoutée et les tribunaux d'instance ou de grande instance pour les autres litiges.

Article 23

Entrée en vigueur et durée

La présente convention est conclue pour une durée déterminée de 4 ans et 1 mois à compter du 1^{er} janvier 2014.

Les dispositions de la présente convention cesseront, en conséquence, de produire effet au 31 janvier 2018.

En cas de non-renouvellement de la convention, les parties signataires négocieront avant le 31 juillet 2018 les dispositions transitoires à appliquer et, notamment, les modalités selon lesquelles sera assurée la gestion des droits passés à participation.

Par ailleurs, si un texte législatif ou réglementaire venait à modifier les bases de calcul, les conditions de répartition ou les règles de gestion des sommes revenant aux salariés, au titre de la participation, les parties signataires se réuniraient à l'initiative de l'une d'entre elles ou de la commission professionnelle de la participation afin d'adapter la présente convention à ces nouvelles dispositions.

Fait à Paris, le 2 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB ;
FNTP ;
FFIE.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;
BATIMAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
FG FO.

ANNEXE I

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION RELATIVE À LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX RÉSULTATS DES ENTREPRISES DU BTP DU 2 DÉCEMBRE 2013

Activités visées

A. – Bâtiment (selon la nomenclature INSEE NAP-1973, décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973)

21.06. Construction métallique

Sont uniquement visés les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le bâtiment (*).

24.03. Fabrication et installation de matériel aéraulique thermique et frigorifique

Sont visées les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air (*).

55.10. Travaux d'aménagement de terres et des eaux, voirie, parcs et jardins

Sont visées, pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de voirie et réseaux divers, de voirie et dans les parcs et jardins.

55.12. Travaux d'infrastructure générale

Sont visées, pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'infrastructure générale.

55.20. Entreprises de forages, sondages, fondations spéciales

Sont visées dans cette rubrique :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales ;
- les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de démolition pour le bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le bâtiment.

55.30. Construction d'ossatures autres que métalliques

Sont visées, pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé utilisé une technicité particulière (par exemple, charpentes d'immeubles de dix étages et plus).

55.31. Installations industrielles, montage-levage

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installations industrielles ou de montage-levage ;
- les entreprises de construction et d'entretien de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;
- les entreprises de construction de cheminées d'usine.

55.40. Installation électrique

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique, sont visées :

- les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui, à la date de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, appliquaient un autre accord collectif ayant le même objet) ;
- pour partie, les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises de plomberie, chauffage et électricité ;
- les entreprises d'installation d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;
- les entreprises de pose d'enseignes lumineuses.

55.50. Construction industrialisée

Sont visées, pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment réalisant des constructions industrialisées ; les entreprises de fabrication et pose de maisons métalliques (*).

55.60. Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées, pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant de la maçonnerie et des travaux courants de terrassement, de fondation et de démolition.

55.70. Génie climatique

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises d'installation de chauffage et d'électricité ;
- les entreprises de fumisterie de bâtiment, ramonage, installation de chauffage et de production d'eau chaude ;
- les entreprises d'installation de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation thermique, phonique et antivibratile.

55.71. Menuiserie. – Serrurerie

A l'exclusion des entreprises de fermetures métalliques dont l'activité se limite à la fabrication, sont notamment visées :

- les entreprises de charpente en bois ;
- les entreprises d'installation de cuisine ;
- les entreprises d'aménagement de placards ;
- les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïques) ;
- les entreprises de menuiserie du bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure, y compris les murs-rideaux) (pose associée ou non à la fabrication) ;
- les entreprises de charpente et de maçonnerie associées ;
- les entreprises de serrurerie intérieure et extérieure du bâtiment (fabrication, pose et réparation) (*) ;
- les entreprises de pose de petites charpentes en fer pour le bâtiment ;
- les entreprises de pose de clôtures ;
- les entreprises de ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées) (*) (balcons, rampes d'escalier, grilles...) ;
- les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé (*).

55.72. Couverture-plomberie, installations sanitaires

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie (avec ou sans installation de chauffage) ;
- les entreprises de couverture en tous matériaux ;

- les entreprises de plomberie-installation sanitaire ;
- les entreprises d'étanchéité.

55.73. Aménagements. – Finitions

Sont notamment visées :

- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et expositions ;
- les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief ;
- les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;
- les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie du bâtiment ;
- les entreprises de peinture de bâtiment, décoration ;
- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques...) ; pour les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines (*) ;
- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;
- les entreprises d'installation et d'aménagement des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines...) ; cependant pour l'installation et l'aménagement des locaux commerciaux à base métallique (*) ;
- les entreprises de pose de paratonnerres (à l'exception de la fabrication) ;
- les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installation de laboratoires, revêtements de sols et des murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

87.08. Services de nettoyage

Sont visées, pour partie, les entreprises de ramonage.

(*) Clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose – y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) – représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application du présent accord et l'application de l'accord correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer l'accord qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension du présent accord.

Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics

Pour l'application du présent accord, est considérée comme entreprise mixte bâtiment et travaux publics celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités bâtiment telles qu'elles sont énumérées dans la présente annexe et, d'autre part, une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont définies par la nomenclature INSEE NAP-1973 (décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973).

1. Le présent accord sera appliqué par les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans la présente annexe, représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

2. Lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment se situe entre 40 % et 60 % de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics peuvent opter, après accord des représentants du personnel, entre l'application du présent accord et l'application de l'accord travaux publics.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, le présent accord n'est pas applicable.

4. Les entreprises mixtes visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer l'accord qu'elles appliquaient à la date du présent accord.

Cas des entreprises de menuiserie métallique ou de menuiserie et fermetures métalliques

Est également incluse dans le champ d'application l'activité suivante, classée dans le groupe ci-dessous :

21.07. Menuiserie métallique de bâtiment.

Toutefois, l'extension du présent accord ne sera pas demandée pour cette activité.

Il en sera de même pour la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques classées dans le groupe 55.71.

B. – Travaux publics (selon la nomenclature INSEE NAP-1973, décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973)

55.10. Travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins

Sont visées :

Les entreprises qui effectuent des travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins, notamment :

Exécution de travaux de voirie en zone urbaine ou rurale :

- voirie urbaine ;
- petits travaux de voirie :
 - voirie et réseaux divers, chaussées pavées, bordures ;
 - signalisation.

Aménagements d'espaces verts :

- plantations ornementales (pelouses, abords de routes...) ;
- terrains de sport.

Aménagement de terrains de culture. – Remise en état du sol :

- drainage, irrigation ;
- captage par puits ou autre ;
- curage de fossés.

Exécution d'installations d'hygiène publique :

- réseaux d'adduction et de distribution d'eau et de fluides divers par canalisations sous pression ;

- réseaux d'évacuation des eaux usées et pluviales, égouts ;
- stations de pompage ;
- stations d'épuration et de traitement des eaux usées ;
- abattoirs ;
- stations de traitement des ordures ménagères.

55.11. Construction de lignes de transport d'électricité

Sont visées les entreprises qui effectuent des travaux de construction de lignes de transport d'électricité, y compris les travaux d'installation et de montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes qui y sont liés (*) :

- construction de lignes de très haute tension ;
- construction de réseaux haute et basse tension ;
- éclairage rural ;
- lignes aériennes de traction électrique et caténaires ;
- canalisations électriques autres qu'aériennes ;
- construction de lignes pour courants faibles (télécommunications et centraux téléphoniques) ;
- lignes de distribution ;
- signalisation, éclairage public, techniques de protection ;
- chauffage de routes ou de pistes ;
- grands postes de transformation ;
- centrales et installations industrielles de haute technicité.

55.12. Travaux d'infrastructure générale

Sont visées les entreprises qui effectuent des travaux d'infrastructure générale demandant le plus souvent une modification importante du sol ou destinés aux grandes communications, notamment :

- terrassement en grande masse ;
- démolition ou abattage par procédés mécaniques, par explosif ou par fusion thermique... ;
- construction et entretien de voies ferrées et de leurs structures annexes ;
- travaux en site maritime ou fluvial :
 - dragage et déroctage ;
 - battage de pieux et palplanches ;
 - travaux subaquatiques... ;
- mise en place, au moyen d'engins flottants, d'éléments préfabriqués, en immersion ou en élévation ;
- travaux souterrains ;
- travaux de pose de canalisations à grande distance pour distribution de fluide, liquide, gazeux et de réseaux de canalisations industrielles.

55.13. Construction de chaussées

Sont visées les entreprises effectuant des travaux de construction des chaussées de routes de liaison, de pistes d'aérodromes et de voies de circulation ou de stationnement assimilables à des routes dans les ensembles industriels ou commerciaux, publics ou privés, ainsi que les plateformes spéciales pour terrains de sport :

- terrassement sous chaussée ;
- construction des corps de chaussée ;
- couche de surface (en enrobés avec mise en œuvre seule ou fabrication et mise en œuvre, asphaltes coulés, enduits superficiels...) ;
- mise en œuvre de revêtement en béton de ciment ;

- rabotage, rectification et reprofilage ;
- travaux annexes (signalisation horizontale, barrières de sécurité...).

55.20. Entreprises de forage, sondage, fondations spéciales

Sont visées les entreprises effectuant des travaux :

- de fondation et consolidation des sols par ouvrages interposés : pieux, puits, palplanches, caissons... ;
- de traitement des sols :
 - d'injection, de congélation, de parois moulées ;
 - de rabattement de nappe, béton immergé... ;
- de reconnaissance des sols : forages et sondages de toute nature et par tout procédé (y compris forages pétroliers).

55.30. Construction d'ossatures autres que métalliques

Sont visées les entreprises qui effectuent des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, notamment en béton armé ou précontraint, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé une technicité particulière, par exemple :

- barrages ;
- ponts, ouvrages de croisement à plusieurs niveaux ;
- génie civil de centrales de toute nature productrices d'énergie ;
- génie civil d'unités pour la sidérurgie, la chimie... ;
- silos, réfrigérants hyperboliques, cheminées en béton ;
- réservoirs, cuves, châteaux d'eau ;
- coupoles, voiles minces ;
- piscines, bassins divers ;
- étanchéité...

55.31. Installations industrielles. – Montage. – Levage

Sont visées, pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil qui effectuent des travaux d'installation, de montage ou de levage d'ouvrages de toute nature, notamment métallique, exécutés en site terrestre, fluvial ou maritime, par exemple :

- ponts fixes ou mobiles ;
- vannes de barrage ;
- portes d'écluses, élévateurs et ascenseurs à bateaux ;
- ossatures de charpentes industrielles, de centrales thermiques ou nucléaires ;
- ossatures de halls industriels ;
- installations pour la sidérurgie ;
- pylônes, téléphériques ;
- éléments d'ouvrages préfabriqués.

55.40. Installation électrique

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique, sont visées :

Les entreprises qui effectuent des travaux (*) :

- d'éclairage extérieur, de balisage ;
- d'installation et de montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes (non liés à la construction de lignes de transport d'électricité) ;

- et, pour partie, d’installations industrielles de technique similaire (à l’exception de celles qui, à la date de l’arrêté d’extension, appliquaient une autre convention collective que celles des travaux publics).

55.50. Construction industrialisée

Sont visées, pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil réalisant des ouvrages ou partie d’ouvrages par assemblage d’éléments préfabriqués métalliques ou en béton, par exemple :

- poutres de pont ;
- voussoirs pour tunnel...

55.60. Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées, pour partie, les entreprises exerçant des activités de génie civil non classées dans les groupes précédents et les entreprises de travaux publics effectuant de la maçonnerie, de la démolition et des travaux courants de béton armé, de terrassement et de fondation.

55.70. Génie climatique

Sont visées, pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil effectuant des travaux d’application thermique et frigorifique de l’électricité (*).

(*) Clause d’attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présence clause d’attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose – y compris le personnel des bureaux d’études, les techniciens, la maîtrise (le personnel administratif et le personnel dont l’activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) – représente au moins 80 % de l’activité de l’entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l’application du présent accord et l’application de l’accord correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 1 mois à compter soit de la publication de l’arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n’est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d’appliquer l’accord qu’elles appliquaient à la date de publication de l’arrêté portant extension du présent accord.

Cas des entreprises mixtes de travaux publics

Pour l’application du présent accord, est considérée comme entreprise mixte travaux publics et bâtiment celle dont les activités sont partagées entre, d’une part, une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu’elles sont énumérées dans la présente annexe, et, d’autre part, une ou plusieurs activités bâtiment telles qu’elles sont définies par la nomenclature INSEE NAP-1973 (décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973).

1. Le présent accord sera appliqué par les entreprises mixtes travaux publics et bâtiment lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu’elles sont énumérées dans la présente annexe, représente au moins 60 % de l’ensemble du personnel de l’entreprise.

2. Lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités travaux publics se situe entre 40 % et 60 % de l’ensemble du personnel, les entreprises mixtes travaux

publics et bâtiment peuvent opter, après accord des représentants du personnel, pour l'application du présent accord.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités travaux publics représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, le présent accord n'est pas applicable.

4. Les entreprises mixtes visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date du présent accord.

C. – Administration des entreprises
(selon la nomenclature INSEE NAF-1993)

74.1J. Administration des entreprises

Dans cette classe, sont visés :

- les sièges sociaux et autres établissements chargés de l'administration des entreprises visées par le présent accord ;
- les groupements d'employeurs et les GIE composés en majorité d'entreprises visées par le présent accord ;
- les sociétés détenant des participations dans des entreprises visées par le présent accord, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille, tels qu'ils figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos (sociétés mères et holdings).

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

AVENANT DU 31 JANVIER 2014

RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1450315M

IDCC : 567

Entre :

La FFBIOC ;

La FNAMAC,

D'une part, et

La FCMTM CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FNSM CFTC ;

La FM CGT-FO ;

La FTM CGT,

D'autre part,

il a été décidé de conclure le présent avenant portant révision de plusieurs dispositions de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie du 5 juin 1970, de ses avenants « Mensuels » et « Cadres » et des accords collectifs relatifs au temps de travail des 24 février 1982, 9 juillet 1996 et 4 décembre 1998.

Article 1^{er}

Le présent avenant règle les rapports entre les employeurs et les salariés relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie du 5 juin 1970.

Article 2

Après l'article 1^{er} est inséré le titre suivant : « Partie 1. – Dispositions générales ».

Article 3

Les dispositions des articles 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 9 *bis*, 9 *ter*, 10, 10 *bis*, 11, 11 *bis*, 11 *ter*, 12, 13, 14, 14 *bis*, 14 *ter*, 15, 16, 21, 22, 23, 24, 25 et 26 de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 2

Durée. – Dénonciation. – Impérativité

La convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Elle revêt un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3 du code du travail.

La convention pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être accompagnée d'un nouveau projet de convention afin que les pourparlers puissent commencer dès la dénonciation.

Article 3

Révision

Chacune des organisations signataires peut demander la révision de la présente convention et de ses annexes.

Cette demande devra être portée à la connaissance de chacune des autres parties contractantes par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Elle sera accompagnée d'un texte précisant les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement. Les négociations devront commencer au plus tard 1 mois après la demande.

Article 4

Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail.

L'exercice d'une activité syndicale fait partie de la vie de l'entreprise.

Tout salarié peut adhérer librement au syndicat de son choix.

Les employeurs doivent respecter les dispositions suivantes interdisant les discriminations et s'y engagent.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap, en raison de l'exercice normal du droit de grève, pour avoir témoigné des agissements discriminatoires ainsi définis ou pour les avoir relatés.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière, notamment, de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Les salariés s'engagent, de leur côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions de leurs collègues de travail ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié, comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Dès lors qu'il a plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Les syndicats bénéficient dans l'entreprise ou l'établissement des dispositions légales applicables à la section syndicale et, pour les syndicats représentatifs, au délégué syndical.

Les syndicats qui ont constitué une section syndicale peuvent désigner, en fonction de l'effectif de l'entreprise et de leur représentativité, un représentant de section syndicale ou, s'ils sont représentatifs, un ou plusieurs délégués syndicaux qui ont pour mission de les représenter auprès du chef d'entreprise.

Les délégués syndicaux et le représentant de section syndicale bénéficient d'un crédit d'heures indemnisées dans les entreprises occupant au moins 50 salariés et, comme tous les délégués syndicaux ou représentants de section syndicale, d'une garantie de maintien dans leur emploi conformément aux dispositions du code du travail.

Des panneaux distincts des autres, et notamment de ceux prévus pour les représentants élus du personnel, réservés à l'affichage des communications syndicales, sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir, une fois par mois, dans l'enceinte de l'entreprise, mais en dehors des heures et des locaux de travail, à l'exception des représentants du personnel, qui peuvent se réunir durant leur temps de délégation. Les modalités de ces réunions sont fixées par accord avec l'employeur.

Dans les entreprises où sont occupés au moins 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Ce local est spécifique à chaque section syndicale dans les entreprises employant au moins 1 000 salariés.

Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Toute entreprise ressortissant à la fédération nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie devra afficher en permanence le nom de l'organisation d'employeurs à laquelle elle est affiliée.

Un accord collectif d'entreprise détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Les signataires rappellent que les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel ont accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience dans le cadre du plan de formation, de la professionnalisation, ou du droit individuel à la formation, ou du congé individuel de formation.

Le dialogue social dans son ensemble et plus particulièrement la voie conventionnelle sont les moyens les mieux adaptés pour parvenir à concilier les intérêts des salariés et le progrès social avec les contraintes économiques et techniques s'imposant aux entreprises dans une économie ouverte sur le monde, confrontée en permanence à des mutations rapides.

Sans préjudice des dispositions légales relatives au congé de formation économique et sociale, ou de formation syndicale, ou relatives aux formations accessibles aux représentants du personnel et afin de permettre aux salariés élus au comité d'entreprise, ou délégués du personnel, ou désignés délégués syndicaux, ou représentants de section syndicale d'exercer dans les meilleures conditions le mandat qu'ils détiennent, les signataires conviennent que ces salariés bénéficient, à leur demande, d'une action de formation nécessaire à l'exercice de ce mandat ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des dispositions conventionnelles.

La durée de cette action est limitée à 14 heures renouvelables tous les 4 ans. Le financement des coûts pédagogiques par l'entreprise ne peut excéder 50 € de l'heure. Cette action est mise en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation. A ce titre, lorsqu'elle est réalisée en dehors du temps de travail, elle ouvre droit à l'allocation de formation visée à l'article L. 6323-14 du code du travail. Lorsqu'elle est mise en œuvre pendant le temps de travail, elle n'entraîne pas de perte de rémunération. Elle ne s'impute pas sur le nombre d'heures acquises par le salarié au titre des dispositions légales et conventionnelles concernant le DIF dans la limite de 7 heures.

Cette action de formation mise en œuvre dans le cadre du DIF peut faire l'objet d'une prise en charge préférentielle par l'OPCA dans les conditions déterminées par son conseil d'administration.

Article 5

Délégués du personnel

Dans les établissements occupant de 5 à 10 salariés, il pourra être désigné un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité du personnel le réclame.

Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par la loi et les dispositions ci-après :

Le nombre des délégués est fixé comme suit, conformément à la loi :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 51 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 100 à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 500 à 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants.

A partir de 1 000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Ces délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister par un représentant régulièrement mandaté d'une organisation syndicale. Dans ce cas, ils doivent en avvertir la direction 24 heures à l'avance. De son côté, l'employeur peut se faire assister par un représentant du syndicat patronal auquel il appartient.

Article 6

Les délégués du personnel, titulaires et suppléants, élus pour 4 ans, sauf accord de groupe ou d'entreprise réduisant cette durée, sont désignés au premier tour de scrutin sur présentation des listes de candidats par les organisations syndicales respectueuses des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ géographique et professionnel couvre l'entreprise ou l'établissement concerné, les organisations représentatives dans

l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ou celles affiliées à un syndicat représentatif au plan national et interprofessionnel.

Si, au premier tour de scrutin, le nombre des votes valablement exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans révolus travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation entraînant l'incapacité électorale.

Sont éligibles les électeurs remplissant les conditions suivantes :

- âgés d'au moins 18 ans ;
- ayant travaillé 1 an au moins dans l'entreprise ;
- n'ayant pas de lien de parenté avec le chef d'entreprise (notamment conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendant, descendant, frère ou sœur...) ;
- n'ayant subi ni condamnation ni déchéance des droits civiques ;
- ainsi que les salariés mis à disposition visés à l'article L. 2314-18-1 du code du travail.

Les listes électorales doivent être établies par l'employeur, datées et affichées. L'employeur doit également fixer la date des élections et prendre toutes dispositions pour assurer le déroulement normal du vote et le secret du scrutin.

Le personnel est réparti entre deux collèges électoraux :

- le collège des ouvriers et employés ;
- le collège des ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et assimilés.

Il peut être constitué des collèges distincts pour chacune des catégories de salariés ou, inversement, un collège unique dans les entreprises de faible effectif, la modification du nombre de collèges et leur composition doivent faire l'objet d'un accord unanime, conformément à l'article L. 2314-10 du code du travail.

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel doit faire l'objet d'un accord, conclu dans les conditions spécifiquement prévues par le code du travail pour les protocoles préélectoraux, entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées et, à défaut d'accord, d'une décision de la DIRECCTE.

Article 7

Délégation unique du personnel

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise. La faculté de mettre en place une délégation unique du personnel est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement. La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée jusqu'à la mise en place du comité d'entreprise ou son renouvellement. Elle peut être réduite lorsque le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

Article 8

Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise dans les conditions et limites fixées par les dispositions légales et réglementaires du code du travail.

Les dispositions relatives aux attributions des comités d'entreprise prévues au chapitre III du titre II du livre III du code du travail et par ses décrets d'application, à leur composition prévues au chapitre IV du titre II du livre III du code du travail et par ses décrets d'application, au fonctionnement prévues au chapitre V du titre II du livre III du code du travail et par ses décrets d'application, sont également applicables.

Article 9

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mis en place dans les établissements qui emploient au moins 50 salariés, dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 10

En matière de besoin d'embauche, l'employeur informe les salariés qui ont souhaité bénéficier de la priorité de réembauche légalement prévue de tout emploi disponible compatible avec leur qualification.

Il s'agit des salariés licenciés pour motif économique dans le cadre des articles L. 1233-15 et L. 1233-45 du code du travail, des salariés démissionnant pour élever un enfant dans le cadre de l'article L. 1225-67 du code du travail, des salariés non réélus à un mandat parlementaire ou local à l'issue de ce mandat dans le cadre de l'article L. 3142-62 du code du travail et en cas de clause de reconduction d'un contrat de travail saisonnier dans les conditions prévues à l'article L. 1244-2 du code du travail.

Article 11

Ancienneté

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend :

1. Par ancienneté : le temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail en cours, y compris la durée du contrat d'apprentissage s'il a été signé depuis le 1^{er} juillet 1972, ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail et, le cas échéant, le temps passé dans l'entreprise au titre de contrats de travail antérieurs à celui en cours (à l'exception, toutefois, de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé). Il sera également tenu compte de l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur dans une société appartenant au même groupe.

2. Par ancienneté de services continus : le temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail en cours, déduction faite des périodes de suspension de ce contrat de travail. Cette définition correspond à celle de la loi du 13 juillet 1973.

Article 12

Durée du travail. – Travail exceptionnel le dimanche

Pour la réglementation de la durée du travail et des heures supplémentaires, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche bénéficieront d'une majoration de 30 % s'ajoutant, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration pourra par accord entre l'employeur et le salarié être remplacée par un repos équivalent.

Article 13

Travail exceptionnel de nuit

Une majoration de 30 % sera appliquée aux heures effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures, sauf dans les établissements ou parties d'établissement dont l'horaire habituel comporte, en raison des nécessités techniques, le travail de nuit.

Cette majoration pourra par accord entre l'employeur et le salarié être remplacée par un repos équivalent.

Les travailleurs de nuit, au sens du code du travail, bénéficient d'une surveillance médicale renforcée dans les conditions prévues par la loi.

Article 14

Salaires minima garantis

Les salaires minima garantis pour chaque profession ou emploi sont précisés dans les parties particulières à chaque catégorie de la présente convention, sous réserve des dispositions relatives aux jeunes salariés.

Le salaire minimum garanti est le salaire au-dessous duquel aucun salarié de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré.

Ne sont pas comprises dans la ressource minimum garantie et s'ajoutent à cette dernière :

- a) Les indemnités d'emploi, telles que les primes d'insalubrité ;
- b) Les primes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- c) Les majorations pour heures supplémentaires ou travail du dimanche, des jours fériés ou de nuit ;
- d) Des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- e) Les primes d'ancienneté.

Article 15

Travail des personnes en situation de handicap

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites à la suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

Le salaire de ces bénéficiaires ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives et réglementaires. Le reclassement des travailleurs handicapés doit comporter, outre la réadaptation fonctionnelle, la rééducation ou la formation professionnelle, le placement.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, et dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Bénéficient de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

- les titulaires de la carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

L'employeur peut notamment s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Article 16

Egalité professionnelle et parentalité

Conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet devraient être soumises à la commission prévue à l'article 16 des dispositions générales de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Les femmes se voient allouer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par ladite convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Conformément à l'article L. 1225-7 du code du travail, la salariée en état de grossesse peut être temporairement affectée à un autre emploi à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement de poste intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. L'intéressée doit bénéficier des augmentations générales de salaire intervenues depuis le changement d'emploi.

Les entreprises prendront les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

A partir du 3^e mois de grossesse, les entrées des femmes enceintes seront retardées de 5 minutes, et les sorties anticipées de 5 minutes sans réduction de salaire.

Lorsque les consultations obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement auront lieu pendant les heures de travail, le temps de travail perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel.

Les conditions particulières de travail des femmes sont réglées conformément à la loi, sous réserve des dispositions complémentaires prévues aux parties "Mensuels" et "Cadres".

Les règles particulières à la protection des femmes enceintes ou accouchées et au congé légal de maternité sont celles énoncées par les lois en vigueur (art. L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail).

Les principales dispositions sont les suivantes.

I. – Interdiction de licencier une salariée enceinte ou accouchée

Le principe posé est l'interdiction de licencier une salariée enceinte ou accouchée. Il ne comporte que deux exceptions, limitées quant aux motifs du licenciement et quant aux périodes durant lesquelles celui-ci peut être signifié où prendre effet.

1. Période de la grossesse et des 4 semaines suivant la fin de la suspension du contrat

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail durant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail ainsi que pendant les 4 semaines à compter de la fin du congé maternité. La procédure ne peut être engagée, et le licenciement notifié pendant ces périodes.

Toutefois, le licenciement est possible si l'employeur peut justifier d'une faute grave de la salariée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir le contrat de travail (sous réserve des règles à observer pendant l'absence pour congé de maternité).

En outre, si un licenciement a été notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par pli recommandé avec avis de réception. Le licenciement se trouve alors, de ce fait, annulé, sauf s'il est prononcé pour un des deux motifs le justifiant exceptionnellement (faute grave de la salariée ou impossibilité pour un motif étranger à la grossesse de maintenir le contrat de travail).

2. Période de congé de maternité

Durant le congé de maternité, l'employeur ne peut ni engager la procédure ni signifier à l'intéressée son licenciement pour quelque cause que ce soit. De même, un licenciement valablement notifié avant le congé de maternité ne peut prendre effet pendant celui-ci.

II. – Suspension du contrat de travail

La salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période maximum fixée par la loi, qui peut être augmentée dans certaines limites en raison d'un état pathologique.

1. Période normale

Le congé normal commence au plus tôt 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement (congé prénatal) et se termine, au plus tard, en principe 10 semaines après le jour effectif de l'accouchement (congé postnatal).

Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période postnatale peut être prolongée pour que la période globale prénatale et postnatale atteigne au maximum 16 semaines.

2. Période allongée pour cas spéciaux

Cette période commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables.

Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes :

1° Pour la naissance de deux enfants, cette période commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement. La période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 4 semaines. La période de 22 semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant ;

2° Pour la naissance de trois enfants ou plus, cette période commence 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement.

3. Augmentation en raison d'un état pathologique résultant de la grossesse ou des couches

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat de travail est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines de plus après la date effective de celui-ci.

De toute manière, la salariée ne peut suspendre son contrat de travail moins de 8 semaines, dont 6 semaines après l'accouchement.

III. – Démission de la salariée enceinte ou accouchée et priorité de réemploi

1. Démission de la salariée enceinte

La salariée en état de grossesse apparente peut quitter définitivement son employeur sans avoir à respecter le délai de préavis prévu par la loi, la présente convention collective ou son contrat de travail et sans que cela puisse l'amener à verser une indemnité de brusque rupture.

2. Démission de la salariée accouchée

A l'expiration du délai de 10 semaines, ou éventuellement de 14 semaines (ou davantage suivant les dispositions légales en vigueur), la salariée peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi, et ce sans avoir à respecter le délai de préavis ni avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Elle doit, dans ce cas, avertir par pli recommandé avec avis de réception son employeur 15 jours au moins avant le terme de son congé de maternité qu'elle ne reprendra pas son emploi à l'expiration de son congé.

La salariée qui a ainsi utilisé la faculté de rompre son contrat de travail à l'expiration de son congé de maternité a la possibilité de solliciter son réembauchage pendant l'année suivant le terme du congé de maternité, et ce dans les mêmes formes (lettre recommandée avec avis de réception).

Son ancien employeur est alors tenu, pendant 1 an, d'embaucher l'intéressée par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

IV. – Indemnisation du congé de maternité

Les salariées bénéficient du régime d'indemnisation légale. Cette indemnisation est versée par les caisses de sécurité sociale à raison d'un pourcentage du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, fixé réglementairement par celle-ci.

Les salariées en état de grossesse ont droit au congé prévu par la loi. En outre, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, elles auront droit à leur traitement entier à concurrence de 16 semaines pendant la période qui précède et celle qui suit l'accouchement, sous déduction des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Les indemnités versées par un régime de prévoyance ne viennent en déduction que pour la part correspondant aux versements de l'employeur.

V. – Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant et dans un délai de 4 mois, sauf exceptions prévues réglementairement, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Durant cette période, l'employeur verse un complément lorsque le salarié bénéficie d'indemnités journalières de la sécurité sociale pour maintenir la rémunération de l'intéressé correspondant à son temps de travail habituel.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur par lettre recommandée avec avis de réception au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

A l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 17

Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption a le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

1. Le salarié devra informer son employeur, par pli recommandé avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des droits qui lui sont offerts :

- 1 mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption s'il entend bénéficier de son droit à l'issue de ce congé ;
- 2 mois au moins avant le début du congé parental ou de l'activité à temps partiel quand ceux-ci ne succèdent pas au congé de maternité ou d'adoption.

2. Au terme de la première période, le salarié peut, à condition d'en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, 1 mois avant le terme initialement prévu :

- prolonger son congé parental ou son activité à temps partiel ;
- transformer son congé parental en travail à temps partiel, ou son travail à temps partiel en congé parental.

Article 18

Congé d'adoption

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

- 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Article 19

Congé pour enfant malade

Un congé sera accordé au salarié, père ou mère, pour soigner un enfant malade, si la présence est justifiée par un certificat médical, dans la limite de 3 mois par maladie. Dans ce cadre, 3 jours au plus par an seront payés par salarié pour maladie d'un enfant jusqu'à son 12^e anniversaire.

Article 20

Congé de présence parentale

Le salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité définie par décret.

Au-delà de la période déterminée au premier alinéa, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé, dans le respect des dispositions du présent article et des articles L. 1225-63 à L. 1225-65 du code du travail.

Article 21

Journée défense et citoyenneté, réserve opérationnelle, sapeurs-pompiers volontaires

Tout salarié qui participe conformément aux dispositions légales à la journée défense et citoyenneté bénéficie à cette fin d'une autorisation d'absence exceptionnelle qui n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, de rémunération, de congés payés et de droit aux prestations sociales.

Tout salarié devant servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 5 jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve. Les périodes d'activité dans la réserve sont considérées comme des périodes de travail effectif non rémunérées pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, de rémunération, de congés payés et de droit aux prestations sociales.

Les salariés, après 1 an de présence dans l'entreprise, reçoivent leur traitement pendant la durée des périodes de réserve obligatoires, sous déduction de la solde touchée durant ces périodes. Toutefois, cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée des périodes faites par les intéressés.

Les activités ouvrant droit à autorisation d'absence du sapeur-pompier volontaire pendant son temps de travail sont :

1° Les missions opérationnelles concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en cas de péril ;

2° Les actions de formation.

Les autorisations d'absence ne peuvent être refusées au sapeur-pompier volontaire que lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public s'y opposent.

Lorsqu'une convention est conclue entre l'employeur d'un sapeur-pompier volontaire et le service départemental d'incendie et de secours, les parties fixent le seuil d'absences au-delà duquel les nouvelles autorisations d'absence donnent lieu à une compensation financière et en précisent les conditions.

Le refus est motivé, notifié à l'intéressé et transmis au service départemental d'incendie et de secours.

Le temps passé hors du lieu de travail, pendant les heures de travail, par le sapeur-pompier volontaire pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, des droits aux prestations sociales et pour les droits qu'il tire de son ancienneté.

Article 22

Congés payés

Sous réserve des dispositions spéciales ci-après concernant les congés d'ancienneté, les congés payés sont régis par la réglementation légale.

Sauf usage d'établissement en étendant la durée, et sous réserve des dispositions spéciales légales, la période des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Le personnel doit être informé par affichage, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, au plus tard le 28 février, de la période de fermeture annuelle.

Dans le cas où la 5^e semaine ferait l'objet d'une fermeture de l'entreprise, le personnel devra être informé, par affichage, au moins 3 mois à l'avance.

Les mensuels et cadres bénéficieront d'un congé annuel payé d'une durée de 5 semaines pour 12 mois de travail effectif au cours de la période de référence (du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante), soit 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

Les jeunes âgés de moins de 21 ans au 30 avril précédant la période de référence peuvent, quel que soit le temps de présence dans l'entreprise, demander à bénéficier du congé maximal de 30 jours ouvrables. Toutefois, les jours ouvrables de congés excédant le nombre de jours auxquels leur donne droit leur temps de présence ne donnent pas lieu à indemnité.

Le congé supérieur à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans le cas de fermeture de l'établissement, le fractionnement ne peut être effectué par l'employeur qu'avec l'accord des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

Une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire, doit être attribuée pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois soit à l'intérieur, soit en dehors de cette période.

Les salariés bénéficieront, dans le dernier de ces deux cas, de :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de ladite période sera au moins égal à 6 ;
- 1 jour seulement lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours.

Compte tenu des variations saisonnières de la profession, certains établissements pourront obtenir, conformément à la réglementation légale, des dérogations aux règles relatives au fractionnement des congés et à la détermination de la période des congés.

En cas de congés par roulement, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis des représentants du personnel ou, à défaut, avec l'agrément du salarié. Il doit tenir compte, notamment, des nécessités de la production, de la situation de famille du bénéficiaire, des possibilités de congés du conjoint dans le secteur privé ou public et de son ancienneté. De plus, les conjoints et partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. La date des départs doit être communiquée aux intéressés au moins 3 mois à l'avance, les dates

de congés ne peuvent être modifiées dans le délai de 1 mois avant la date fixée, sauf accord écrit des deux parties. Les mêmes règles s'appliquent en ce qui concerne les dates de fermeture.

L'indemnité de congé est égale au plus favorable de ses deux montants :

- 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'intéressé au cours de la période de référence ;
- le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé durant cette période.

Les périodes assimilées à du travail effectif par la loi (repos des femmes en couches, incapacité pour accident de travail ou maladie professionnelle) sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement, et l'indemnité de congés de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Toutefois, l'indemnité de congés ne pourra pas être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si l'intéressé avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Les salariés, à l'exception de ceux employés dans le cadre d'une convention de forfait en jours, bénéficient d'un congé supplémentaire rémunéré pour ancienneté, s'appréciant à compter de la date anniversaire d'embauche dans l'entreprise, à raison de :

- 1 jour après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce ou ces jours seront pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service, à la condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Le salarié absent pour maladie, à la date prévue pour son départ en congés, percevra à son retour de maladie, ou à la date de résiliation de son contrat, une indemnité compensatrice de congés. S'il reprend son poste avant le 31 octobre, il pourra soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre en application des dispositions ci-dessus.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas acquis suffisamment de droits à congés payés et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congés payés pourront bénéficier d'un complément de congés non payés. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congés à plus de 4 semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur.

Dans le cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long ou à une indemnité plus élevée que ce qui résulte du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

C'est notamment le cas des mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril précédant la période de référence, qui ont droit à 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé principal n'excède pas 6 jours.

Dans la limite de 1 mois par année de référence, la durée de l'absence pour maladie d'un salarié est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de la totalité de la durée du congé annuel de 5 semaines et du montant correspondant de l'indemnité de congés payés.

Article 23

Jours fériés

En cas de chômage un jour férié autre que le 1^{er} Mai, ce jour férié sera payé dans les conditions prévues par la loi pour le 1^{er} Mai.

Toute heure de travail un jour férié donnera lieu à une majoration de rémunération d'au moins 30 %. Cette majoration pourra par accord entre l'employeur et le salarié être remplacée par un repos équivalent.

Article 24

Congés exceptionnels pour événements de famille

Les salariés auront droit, sur justification, aux congés pour événements de famille prévus ci-après :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou du partenaire de Pacs : 4 jours ;
- décès des père, mère, frère, sœur, enfant, beaux-parents, grands-parents, grands-parents par alliance : 2 jours.

Ces jours de congés n'entraînent aucune réduction de salaire, ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Si un salarié se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficie néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Un congé non payé, fixé de gré à gré, pourra être accordé pour le décès d'un proche parent, sur la justification de la durée du déplacement.

Article 25

Bulletin de paie et certificat de travail

A. – Le bulletin de paie doit comporter les rubriques prévues à l'article R. 3243-1 du code du travail.

Le bulletin de paie prévu à l'article L. 3243-2 du code du travail comporte obligatoirement :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

2° La référence à l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1^{er} du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques INSEE ;

3° La référence à la convention collective de la BJOOC ;

4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes, ou en jours si le salarié est employé dans le cadre d'une convention de forfait en jours et la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait en heures ou en jours. En outre, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, l'indication du nombre de journées ou demi-journées correspondant à la durée du travail ; lorsque, par exception, la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base ;

6° La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées aux 8° et 9° ;

7° Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8° La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;

9° La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute ;

10° La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;

11° La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées aux 8° et 9° ;

12° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

13° La date de paiement de ladite somme ;

14° Les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congés annuels est comprise dans la période de paie considérée ;

15° Le montant de la prise en charge des frais de transports publics ou des frais de transport personnel.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié. Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

B. – Certificat de travail

En cas de cessation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, l'employeur est tenu de remettre ou d'envoyer sans délai au salarié, sans que celui-ci ait à le réclamer, le certificat de travail prévu par la loi.

Ce certificat doit contenir exclusivement : le nom et l'adresse du salarié, la date d'entrée et de sortie du salarié, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus et les autres mentions prévues à l'article D. 1234-6 du code du travail.

Article 26

Différends collectifs. – Conciliation

Toutes les réclamations collectives qui n'auraient pu être réglées au plan des entreprises seront soumises à la commission paritaire de conciliation instituée à cet effet.

Cette commission comprendra au maximum 20 membres, patrons et salariés, désignés par les syndicats signataires. Chacune des organisations syndicales de salariés peut donc se faire représenter par deux délégués.

La commission paritaire de conciliation est saisie par écrit par les parties intéressées et s'efforcera de les concilier dans un délai de 10 jours.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ pour être notifié sans délai aux parties.

Si, à l'expiration du délai de 10 jours, l'entente entre les parties n'a pu se faire, la commission établira un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste.

Article 27

Activité partielle

En cas d'activité partielle dans les conditions légales, les entreprises sont tenues de respecter en tout état de cause la rémunération mensuelle minimale prévue à l'article L. 3232-1 du code du travail pour les salariés à temps plein et les indemnités prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les entreprises pourront recourir dans les conditions prévues par les dispositions légales et conventionnelles applicables à des mécanismes d'activité partielle.

Article 28

Licenciement collectif – Reclassement des salariés

En cas de licenciement collectif, la fédération patronale de la bijouterie, joaillerie et orfèvrerie s'efforcera de reclasser les salariés dans la profession.

En cas de restructuration importante d'une entreprise située dans le champ d'application de la convention collective, matérialisée notamment par un projet de licenciement collectif soumis aux dispositions du code du travail relatives aux projets de licenciement de 10 salariés ou plus sur une période de 30 jours, la commission paritaire nationale sera saisie par la partie la plus diligente pour recueillir les informations disponibles.

Article 29

Travail temporaire

Les employeurs ne feront appel aux services d'entreprises de travail temporaire que dans les cas et dans les conditions autorisés par le code du travail.

Pendant leur emploi, les travailleurs temporaires seront soumis aux mêmes horaires de travail que les autres salariés de l'entreprise.

En aucun cas l'employeur n'emploiera de travailleurs temporaires en cas de conflit collectif de travail.

Article 30

Travail à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

1° A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise, ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

2° A la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise, ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

3° A la durée de travail annuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise, ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Les conditions de travail et de rémunération des salariés à temps partiel sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et bénéficieront des dispositions de la présente convention au prorata du nombre d'heures de travail effectué.

Article 31

Indemnisation des délégués salariés aux commissions nationales paritaires

La rémunération des délégués est maintenue par leur employeur pour les réunions des commissions paritaires de branche prévues par la loi et les dispositions conventionnelles, avec autorisation d'absence correspondante. A cette fin, le remboursement de l'indemnisation des délégués salariés sera assuré exclusivement par les soins du secrétariat de la fédération nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, diamants, pierres et perles. »

Article 4

Les articles 17, 18, 19, 20 et 27 de la convention collective deviennent respectivement les articles 32, 33, 34, 35 et 36 de la convention collective.

Au sein de l'article 18, devenu l'article 33, la référence à l'article L. 132-8 est remplacée par une référence à l'article L. 2231-6.

Au sein de l'article 19, devenu l'article 34, la référence à l'article L. 132-8 est remplacée par une référence à l'article L. 2261-1.

Article 5

Il est inséré après l'article 27, devenu l'article 36, de la convention collective le titre suivant : « Partie 2. – Dispositions relatives aux mensuels ».

Article 6

Les dispositions des articles 1^{er}, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 37

Champ d'application

La présente partie règle les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

Ses dispositions revêtent un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 38

Période d'essai

La période d'essai est fixée à 1 mois, renouvelable une fois pour 1 mois pour les salariés de niveaux I à II.

Elle est fixée à 2 mois, renouvelable une fois pour 1 mois pour les salariés de niveau III.

Elle est fixée à 2 mois, renouvelable une fois pour 2 mois pour les salariés de niveau IV.

Le renouvellement de la période d'essai ne pourra intervenir que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié à l'issue d'un entretien au cours duquel seront indiqués les motifs ou les interrogations soulevées sur le plan professionnel conduisant les parties à prolonger la période d'essai.

Ce renouvellement fait l'objet d'un écrit.

Conformément aux dispositions résultant de la loi du 25 juin 2008, pendant la période d'essai, le contrat de travail pourra être librement rompu par chacune des parties dans les conditions déterminées ci-après.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence. La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Pour sa part, le salarié qui met fin à la période d'essai respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Article 39

Catégories professionnelles

Les classifications professionnelles des mensuels figurent en annexe à la présente convention.

Article 40

Rémunérations

Les mensuels sont appointés exclusivement au mois.

S'il est besoin de calculer le tarif horaire, ce tarif est établi sur la base de 151,67 heures par mois pour 35 heures de travail par semaine.

Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions fixées par les accords sur les classifications.

I. – Dispositions spéciales aux jeunes

Les jeunes sans contrat d'apprentissage âgés de moins de 18 ans reçoivent les appointements minimaux prévus pour leur catégorie professionnelle, sous réserve des abattements d'âge ci-dessous :

- de 16 à 17 ans, à l'embauchage et pendant les 6 premiers mois, un abattement de 15 %. Après 6 mois, aucun abattement ;
- de 17 à 18 ans, à l'embauchage et pendant les 6 premiers mois, un abattement de 10 %. Après 6 mois, aucun abattement.

Ces abattements s'appliquent sur les salaires minimaux conventionnels suivant les catégories et non sur le Smic.

II. – Dispositions spéciales aux ouvriers

Des acomptes pourront être versés aux ouvriers qui en feront la demande, uniquement par quinzaine et pour la moitié de la rémunération mensuelle effective.

Les ouvriers effectuant au moins 6 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime minimum dite "indemnité de panier", dont le taux sera fixé à l'annexe concernant les salaires.

Travaux aux pièces ou au rendement

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces devront être calculés de façon à assurer à chaque catégorie d'ouvriers et d'ouvrières travaillant normalement un salaire notablement supérieur au salaire minimum de la catégorie considérée.

L'ouvrier travaillant aux pièces ou au rendement a la garantie du salaire mensuel correspondant au plus favorable de ces montants pendant une période de 6 mois au plus pour permettre son adaptation à un travail nouveau :

- soit le salaire mensuel correspondant au taux de sa catégorie ;
- soit le salaire mensuel correspondant à son taux horaire moyen.

Pour les ouvriers aux pièces ou au rendement, le salaire payé, en cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier, sera calculé sur le taux moyen horaire du mois précédent.

Pour les ouvriers travaillant aux pièces, les majorations éventuelles pour heures supplémentaires seront calculées sur la moyenne horaire des intéressés, primes à la production comprises, à l'exclusion de toutes autres primes (prime d'assiduité, primes spéciales de création, etc.) qui ne se rapportent pas directement à la production et qui n'ont pas de lien direct avec le travail aux pièces.

Autrement dit : le salaire horaire moyen servant de base au calcul des majorations pour heures supplémentaires sera égal au total des sommes gagnées (à l'exception des primes exclues ci-dessus) divisé par le nombre d'heures travaillées.

En outre, les ouvriers payés aux pièces ont la garantie d'une rémunération minimale mensuelle déterminée comme suit.

Premier temps

On prendra, au 1^{er} janvier de chaque année, la moyenne mensuelle des salaires effectifs des 12 derniers mois, ramenés à une durée de travail de 151,67 heures par mois.

Deuxième temps

On opérera sur la moyenne mensuelle obtenue un abattement de 20 %.

Troisième temps

Si le chiffre ainsi obtenu est inférieur au minimum mensuel garanti de la catégorie professionnelle de l'intéressé, c'est le taux mensuel garanti tel qu'il résulte des barèmes conventionnels qui s'appliquera.

La perte de temps passé à l'atelier due à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier pendant l'exécution des travaux n'entraîne aucune réduction de rémunération.

Article 41

Maladies et accidents du travail

A. Les absences résultant de maladies ou d'accidents du travail doivent être signalées à l'entreprise dans les 24 heures, sauf en cas de force majeure. Elles doivent être justifiées au plus tard sous 48 heures par certificat médical. Ces absences pour maladie, pouvant donner lieu à contre-visite à la demande de l'entreprise, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

A condition d'être pris en charge par la sécurité sociale et de s'être soigné en France ou dans un pays couvert par un accord de réciprocité en matière de sécurité sociale, le mensuel malade ou accidenté dans les conditions de l'alinéa précédent continue à recevoir tout ou partie de ses appointements dans les limites ci-après :

- a) Après 1 an de présence continue dans l'établissement :
 - 1 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 1 mois d'appointements à 75 % ;
- b) Après 2 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 1 mois et demi d'appointements à plein tarif ;
 - 1 mois et demi d'appointements à 75 % ;
- c) Après 5 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 2 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 2 mois d'appointements à 75 % ;
- d) Après 10 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 3 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 3 mois d'appointements à 75 % ;
- e) Après 15 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 3 mois et demi d'appointements à plein tarif ;
 - 3 mois et demi d'appointements à 75 % ;
- f) Après 20 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 4 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 4 mois d'appointements à 75 % ;

Le salaire de référence à prendre en compte pour les appointements à 75 % est le salaire net à payer.

Les appointements à prendre en considération sont ceux qui correspondent à l'horaire pratiqué dans l'établissement pendant l'absence des intéressés, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident du travail séparés par une reprise effective du travail sont accordés au mensuel au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, la durée du paiement du plein traitement ou traitement partiel (75 %) ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées, le nombre de jours restant à indemniser s'appréciant au premier jour d'arrêt de travail.

B. Par ailleurs, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une durée de carence de 3 jours sans indemnisation sera appliquée pour tout arrêt de travail dès lors que deux autres arrêts de travail ont eu lieu dans les 12 mois précédents. Dans ce cas, la durée d'indemnisation débute à compter du 4^e jour d'absence.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables dans les situations suivantes :

- si le salarié n'a été absent pour maladie ou accident d'origine non professionnelle pendant aucune journée au cours de l'année civile précédente ;
- si l'arrêt est entraîné par une même pathologie nécessitant des soins de longue durée ou répétitifs, sur justificatif et dans le respect du secret médical.

C. Le mensuel malade ou accidenté ne reçoit son plein traitement ou son traitement partiel (75 %) que sous déduction :

- des indemnités journalières versées par la sécurité sociale pendant toute une période d'indemnisation ;
- des indemnités versées par les caisses de prévoyance pendant la période d'indemnisation à plein tarif, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

En aucun cas le salarié ne pourra percevoir un salaire net supérieur à celui qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de sécurité sociale seront réputées être servies intégralement et viendront en réduction des versements de l'employeur.

Article 41 *bis*

Les dispositions du B de l'article 41 font l'objet d'un suivi quant à leur impact et à leurs conditions d'application. Elles sont applicables jusqu'au 31 décembre 2016. Un bilan de leur application sera effectué avant cette date devant les signataires de la convention collective. Au vu de ce bilan, le renouvellement de principe de ces dispositions pour une nouvelle période de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2019 pourra ne pas être appliqué par les signataires.

Article 42

La durée du préavis est fixée à 1 mois pour les salariés de niveaux I à III.

Elle est fixée à 2 mois pour les salariés de niveau IV.

Néanmoins, en cas de licenciement, le salarié ayant une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans bénéficiera d'un préavis d'au moins 2 mois.

Pendant la période de préavis, les salariés licenciés ou les salariés démissionnaires pour cause de mutation du conjoint sont autorisés à s'absenter 2 heures par jour travaillé dans la limite de 50 heures au maximum pour la recherche d'un emploi. A défaut d'accord entre employeur et le salarié, les 2 heures d'absence pour recherche d'emploi sont fixées dans la journée de travail alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. En accord avec l'employeur, le salarié pourra bloquer tout ou partie des heures d'absence auxquelles il a droit selon la durée de son préavis, sans pouvoir dépasser un maximum de 2 jours ouvrables. Le salarié ayant trouvé un nouvel emploi ne pourra plus bénéficier des présentes dispositions. Les heures d'absence pour recherche d'emploi n'entraînent aucune réduction de la rémunération de l'intéressé.

En cas de licenciement, le mensuel licencié qui justifierait se trouver dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Article 43

Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée aux mensuels licenciés et ayant une ancienneté de services continus dans l'entreprise au moins égale à 1 an.

Cette indemnité ne sera pas due en cas de faute grave du mensuel.

L'indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois par année de service dans l'entreprise. Pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté, 1/15 de mois d'indemnité sera ajouté pour les périodes au-delà de 5 ans, et un autre 1/15 de mois d'indemnité sera ajouté pour les périodes au-delà de 10 ans.

A partir de 5 ans d'ancienneté de services continus, l'ancienneté dans l'entreprise est déterminée en tenant compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

Cependant, lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement sera calculée d'après l'ancienneté totale de l'intéressé et diminuée de l'indemnité de licenciement déjà perçue par lui lors de son précédent licenciement.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle des appointements des 3 derniers mois de présence du mensuel licencié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période ou des 12 derniers mois si ce calcul est plus favorable au salarié.

Les appointements pris en considération devront inclure tous les éléments de salaire dus en vertu de la loi (rémunération des heures supplémentaires) ou de la convention collective (prime d'ancienneté) ainsi que les primes ou gratifications ayant un caractère obligatoire en vertu du contrat de travail ou d'un usage constant dans l'entreprise.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum. Il en sera de même lorsque l'indemnité sera égale ou supérieure à 2 mois d'appointements.

L'indemnité de licenciement ne peut en aucun cas se cumuler avec l'allocation de départ à la retraite.

Elle ne se cumule pas non plus avec l'indemnité légale de licenciement, étant précisé que, seule, la loi s'applique si elle est plus avantageuse pour le mensuel que la convention collective.

Article 44

Période de garantie d'emploi

Si l'employeur est dans la nécessité de remplacer le mensuel indisponible, il ne pourra rompre le contrat de travail qu'à l'expiration des délais ci-après :

- a) Mensuels ayant plus de 1 an de présence continue dans l'entreprise : après 1 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- b) Mensuels ayant plus de 2 ans de présence continue dans l'entreprise : après 1 mois et demi d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- c) Mensuels ayant plus de 5 ans de présence continue dans l'entreprise : après 2 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- d) Mensuels ayant plus de 10 ans de présence continue dans l'entreprise : après 3 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- e) Mensuels ayant plus de 15 ans de présence continue dans l'entreprise : après 4 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois.

Article 45

Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite à taux plein ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un licenciement.

L'intéressé ayant une ancienneté supérieure à 2 ans qui partira à la retraite, recevra une indemnité de départ calculée sur la base de 1/10 de mois par année de présence depuis l'entrée dans l'entreprise jusqu'au moment où il partira à la retraite. Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le salaire mensuel moyen perçu au cours des 3 ou des 12 mois ayant précédé le départ, suivant le calcul le plus favorable au salarié.

Lorsque l'indemnité de départ sera égale ou supérieure à 2 mois de salaire, l'employeur pourra la régler par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum.

En outre, le mensuel mis à la retraite par l'employeur ne pourra recevoir une indemnité inférieure à celle prévue par la loi en cas de licenciement, quelle que soit son ancienneté.

L'allocation de départ à la retraite sera également accordée aux intéressés qui partiront à la retraite parce que leur état de santé les oblige à quitter l'entreprise et à cesser toute activité salariée.

L'indemnité de départ ne sera jamais cumulée avec les avantages déjà accordés par certaines entreprises à leurs salariés âgés, et ce sont ces avantages qui continueront à leur être accordés s'ils sont plus favorables.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis fixé par l'article 42. »

Article 7

Il est inséré après le nouvel article 45 de la convention collective le titre suivant : « Partie 3. – Dispositions relatives aux cadres ».

Article 8

Les dispositions de l'avenant « Cadres » de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« PRÉAMBULE

La présente partie règle les rapports entre les employeurs et les cadres de l'un ou de l'autre sexe relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente convention collective nationale.

Bénéficient des dispositions contenues dans le titre II et le titre III de cette partie les cadres répondant aux critères fondamentaux et exerçant effectivement l'une des fonctions définies dans le titre I^{er}.

Ses dispositions revêtent un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3 du code du travail.

TITRE I^{ER}

DÉFINITION DES CADRES

I. – Critères fondamentaux

Les cadres doivent répondre, sans préjudice des dispositions relatives aux classifications, aux trois critères ci-après :

a) Posséder une formation scientifique, technique ou artistique, commerciale, administrative ou juridique, comptable ou financière sanctionnée par un diplôme d'Etat ou des connaissances équivalentes et occuper un poste impliquant la mise en œuvre effective de ces connaissances ;

b) Exercer leurs fonctions dans des conditions comportant initiatives, responsabilités et pouvoir, par délégation explicite de l'autorité de l'employeur, engager directement l'entreprise elle-même ;

c) Sauf pour certains postes, exercer un commandement sur un ou plusieurs agents de maîtrise et, par leur intermédiaire, sur des ouvriers ou employés.

II. – Catégories placées hors du champ d'application de l'avenant

Sont placés hors du champ d'application de cette partie « Cadres » :

- les présidents-directeurs généraux ou directeurs généraux adjoints ;
- les chefs d'entreprise ou dirigeants d'entreprise (même salariés).

Les cadres supérieurs dont la rémunération est principalement liée au chiffre d'affaires ou à la marche de la maison et qui ont un contrat particulier leur donnant des garanties au moins équivalentes à celles de cette partie.

TITRE II

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 46

Engagement

Tout cadre reçoit, avant son entrée en fonction, une lettre d'engagement indiquant :

- sa fonction et le lieu où elle sera exercée ;
- la position hiérarchique correspondant à la fonction exercée ;
- la durée et les conditions des périodes d'essai et de préavis ;
- le montant de la rémunération et ses modalités ;
- le cas échéant, les autres clauses particulières du contrat.

Le cadre accusera réception de la lettre d'engagement, pour accord, dans un délai maximum de 15 jours.

Passé ce délai, et si le cadre est entré en fonction, il sera considéré comme ayant donné un accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Toute modification à la lettre d'engagement devra faire l'objet d'un accord écrit des deux parties.

Chaque cadre en fonction dans l'entreprise lors de l'entrée en vigueur du présent avenant devra recevoir, dans un délai de 3 mois, confirmation de sa situation dans les conditions prévues aux paragraphes précédents.

Article 47

Période d'essai

La période d'essai est fixée à 3 mois, renouvelable une fois pour 3 mois pour les salariés de niveaux V et VI.

Elle est fixée à 4 mois, renouvelable une fois pour 4 mois pour les salariés de niveau VII.

Le renouvellement de la période d'essai ne pourra intervenir que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié à l'issue d'un entretien au cours duquel seront indiqués les motifs ou les interrogations soulevées sur le plan professionnel conduisant les parties à prolonger la période d'essai.

Ce renouvellement fait l'objet d'un écrit.

Conformément aux dispositions résultant de la loi du 25 juin 2008, pendant la période d'essai, le contrat de travail pourra être librement rompu par chacune des parties dans les conditions déterminées ci-après.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Pour sa part, le salarié qui met fin à la période d'essai respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Article 48

Durée du travail

Les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent aux cadres.

Les appointements des cadres sont mensuels. Ils sont établis :

- soit, comme pour les autres catégories de personnel, en fonction de l'horaire effectué par les intéressés ;
- soit par forfait global incluant notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par leurs services.

Le bulletin de paie délivré aux cadres doit mentionner leur fonction et leur position hiérarchique.

Article 49

Congé de maladie

A. Les absences résultant de maladies ou d'accidents du travail doivent être signalées à l'entreprise dans les 24 heures, sauf en cas de force majeure. Elles doivent être justifiées au plus tard sous 48 heures par certificat médical. Ces absences pour maladie, pouvant donner lieu à contre-visite à la demande de l'entreprise, ne constituent pas une rupture du contrat de travail. A condition d'être pris en charge par la sécurité sociale et de s'être soigné en France ou dans un pays couvert par un accord de réciprocité en matière de sécurité sociale, le cadre malade ou accidenté dans les conditions

prévues à l'alinéa précédent continue à recevoir tout ou partie de son traitement dans les limites ci-après :

- a) Après 1 an de présence continue dans l'établissement :
 - 1 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 1 mois d'appointements à 75 % ;
- b) Après 2 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 1 mois et demi d'appointements à plein tarif ;
 - 1 mois et demi d'appointements à 75 % ;
- c) Après 5 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 2 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 2 mois d'appointements à 75 % ;
- d) Après 10 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 3 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 3 mois d'appointements à 75 % ;
- e) Après 15 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 3 mois et demi à plein tarif ;
 - 3 mois et demi d'appointements à 75 % ;
- f) Après 20 ans de présence dans l'établissement :
 - 4 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 4 mois d'appointements à 75 %.

Le salaire de référence à prendre en compte pour les appointements à 75 % est le salaire net à payer.

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident du travail séparés par une reprise effective du travail sont accordés au mensuel au cours des 12 derniers mois, la durée de paiement du plein traitement ou du traitement partiel (75 %) ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

B. Par ailleurs, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une durée de carence de 3 jours sans indemnisation sera appliquée pour tout arrêt de travail dès lors que deux autres arrêts de travail ont eu lieu dans les 12 mois précédents. Dans ce cas, la durée d'indemnisation démarre à compter du 4^e jour d'absence.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables dans les situations suivantes :

- si le salarié n'a été absent pour maladie ou accident d'origine non professionnelle pendant aucune journée au cours de l'année civile précédente ;
- si l'arrêt est entraîné par une même pathologie nécessitant des soins de longue durée ou répétitifs, sur justificatif et dans le respect du secret médical.

C. Le cadre malade ou accidenté ne reçoit son plein traitement ou son traitement partiel (75 %) que sous déduction :

- des indemnités journalières versées par la sécurité sociale pendant toute la période d'indemnisation ;
- des indemnités versées par les caisses de prévoyance des cadres pendant toute la période d'indemnisation à plein tarif, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur. En aucun cas le salarié ne pourra percevoir un salaire net supérieur à celui qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Article 49.1

Les dispositions du B de l'article 49 font l'objet d'un suivi quant à leur impact et à leurs conditions d'application. Elles sont applicables jusqu'au 31 décembre 2016. Un bilan de leur application

sera effectué avant cette date devant les signataires de la convention collective. Au vu de ce bilan, le renouvellement de principe de ces dispositions pour une nouvelle période de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2019 pourra ne pas être appliqué par les signataires.

Article 50

Période de garantie d'emploi

Si l'employeur est dans la nécessité de remplacer le cadre indisponible, il ne pourra rompre le contrat de travail qu'à l'expiration des délais ci-après :

- a) Cadre ayant plus de 1 an de présence continue dans l'entreprise : après 1 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- b) Cadre ayant plus de 2 ans de présence continue dans l'entreprise : après 1 mois et demi d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- c) Cadre ayant plus de 5 ans de présence continue dans l'entreprise : après 2 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- d) Cadre ayant plus de 10 ans de présence continue dans l'entreprise : après 3 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- e) Cadre ayant plus de 15 ans de présence continue dans l'entreprise : après 4 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois.

Article 51

Délai-congé ou préavis

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du délai-congé réciproque, sauf en cas de faute grave ou de force majeure ou encore sauf convention contraire dans la lettre d'engagement accordant un délai plus long, est fixée à 3 mois.

Le délai-congé est signifié par pli recommandé avec avis de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le cadre, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements effectifs normaux perçus par l'intéressé durant les 3 derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat de travail.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le cadre licencié qui justifierait se trouver dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

Avant que la moitié de la période de préavis soit écoulée, le cadre congédié pourra, si l'employeur est d'accord, quitter l'établissement dans les mêmes conditions que ci-dessus, pour occuper un nouvel emploi.

Pendant la période de préavis, les cadres licenciés ou les salariés démissionnaires pour cause de mutation du conjoint sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi dans la limite de 50 heures par mois ou, s'il est employé en forfaits en jours, et au choix du salarié, de 7 jours ouvrés par mois.

Les heures d'absence ainsi autorisées sont prises en une ou plusieurs fois en accord avec l'employeur. Elles n'entraînent aucune réduction d'appointements. Elles cessent d'être autorisées dès que le cadre a trouvé un nouvel emploi.

Article 52

Indemnité de licenciement

Les cadres ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise auront droit, en cas de licenciement, sauf pour faute grave de leur part ou cas de force majeure, à une indemnité distincte du préavis et proportionnelle à la durée totale de leurs fonctions de cadre ou d'agent de maîtrise dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois par année de service dans l'entreprise. Pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté, 1/15 de mois d'indemnité sera ajouté pour les périodes au-delà de 5 ans. Pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, 1/15 de mois d'indemnité sera ajouté pour les périodes au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne des appointements effectifs normaux perçus par le cadre durant les 3 derniers mois (ou les 12 derniers mois si ce calcul est plus favorable au salarié) à traitement complet précédant la dénonciation du contrat de travail.

Le traitement dont il est question comprend au prorata du temps passé les indemnités et gratifications collectives ou individuelles liées au contrat de travail.

L'indemnité de licenciement est payée au moment où le cadre quitte l'entreprise. Toutefois, lorsque l'indemnité excède 3 mois de traitement, elle peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ du cadre.

L'indemnité de licenciement ne peut se cumuler en aucun cas avec l'allocation de départ à la retraite.

Elle ne se cumule pas non plus avec l'indemnité légale de licenciement.

Article 53

Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite à taux plein ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un licenciement.

L'intéressé ayant une ancienneté supérieure à 2 ans qui partira à la retraite recevra une indemnité de départ calculée sur la base de 1/10 de mois par année de présence depuis l'entrée dans l'entreprise jusqu'à 15 ans révolus, et de 1/5 de mois par année supplémentaire.

Cette indemnité ne pourra dépasser la valeur de 4 mois de traitement.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le salaire mensuel moyen perçu au cours des 3 ou des 12 mois ayant précédé le départ, suivant le calcul le plus favorable au salarié.

Lorsque l'indemnité de départ sera égale ou supérieure à 3 mois de traitement, l'employeur pourra la régler par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum à dater du départ du cadre.

L'indemnité de départ ne sera jamais cumulée avec les avantages déjà accordés par certaines entreprises à leurs salariés âgés, et ce sont ces avantages qui continueront à leur être accordés s'ils sont plus favorables.

En tout état de cause, le cadre mis à la retraite par l'employeur ne pourra recevoir une indemnité inférieure à celle prévue par la loi en cas de licenciement, quelle que soit son ancienneté.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis fixé par l'article 51.

Article 54

Secret professionnel. – Clause de non-concurrence

Tout salarié doit s'abstenir de faire bénéficier une maison concurrente de documents, procédés de fabrication ou autres renseignements provenant de l'entreprise qui l'emploie et qui l'a employé.

En application de ce principe, tout employeur a la faculté d'interdire à un cadre qui le quitte, volontairement ou non, d'entrer dans une maison concurrente.

Toutefois, pour être valable, cette interdiction doit satisfaire aux conditions suivantes :

- avoir fait l'objet d'une clause expresse dans le contrat individuel de travail ou la lettre d'engagement du cadre ;
- n'excéder en aucun cas une durée de 2 années ;
- être limitée dans l'espace ;
- être limitée aux activités visées ;
- avoir comme contrepartie, pendant la durée d'application de la clause de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale et égale à la moitié de la moyenne mensuelle des appointements perçus par le cadre au cours des 12 derniers mois précédant son départ.

Toutefois, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité est portée aux 6/10 de la moyenne mensuelle susvisée tant que le cadre n'aura pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

En cas de rupture d'un contrat de travail comportant une clause de non-concurrence, l'employeur peut s'exonérer du paiement de l'indemnité prévue aux alinéas précédents en libérant le cadre de l'obligation de respecter la clause d'interdiction. L'employeur doit alors prévenir le cadre par écrit, dans les 8 jours qui suivent la rupture du contrat de travail.

Article 55

Dispositions générales de la convention collective nationale

Les dispositions générales de la présente convention collective nationale sont applicables aux cadres, dans la mesure où elles ne sont pas remplacées par des dispositions spécifiques à cette catégorie de salariés.

TITRE III

RÉMUNÉRATION DES CADRES

Les dispositions de l'article 14 de la convention collective sont applicables. »

Article 9

Il est inséré, après le nouveau titre III de la nouvelle partie 3 de la convention collective, le titre suivant : « Partie 4. – Dispositions relatives au temps de travail ».

Article 10

Les dispositions des accords du 24 février 1982 relatif à la durée du travail et aux congés payés, du 9 juillet 1996 relatif à l'aménagement et à la durée du travail et du 4 décembre 1998 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail sont remplacées par les dispositions suivantes au sein de la convention collective :

« Les dispositions de cette partie revêtent un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3 du code du travail lorsque celui-ci est applicable.

A. – Heures supplémentaires : contingent et remplacement du paiement des heures supplémentaires décomptées à la semaine et des compensations financières pour inconvénients d'horaires par un repos compensateur

Les heures supplémentaires sont majorées conformément aux taux prévus par les dispositions légales et ne peuvent être inférieures à celles applicables en l'absence d'accord collectif.

Le principe est le paiement de l'heure supplémentaire et de la majoration correspondante, le remplacement de tout ou partie de celui-ci par un temps de repos équivalent étant une exception admise dans les conditions prévues à l'article 2.

Article 56

Contingent

Le contingent d'heures supplémentaires applicable dans la branche BJOC est de 180 heures par an et par salarié.

Le dépassement du contingent donne lieu à une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent, ou, à défaut, à une information du personnel.

L'inspecteur du travail est informé du dépassement du contingent d'heures supplémentaires.

Les heures accomplies au-delà du contingent d'heures supplémentaires ouvrent droit, sans préjudice des autres majorations légales et le cas échéant conventionnelles applicables, à une contrepartie en repos dont le montant est fonction de la taille de l'entreprise et est fixé par le IV de l'article 18 de la loi du 20 août 2008.

Article 57

Repos compensateur et contrepartie en repos

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur équivalent, de même que pour les dispositions conventionnelles, à caractère financier compensant les inconvénients d'horaires liés notamment au travail de nuit, au travail le dimanche ou les jours fériés, sans préjudice des dispositions de l'article L. 3122-29 du code du travail dans le cas où des travailleurs de nuit seraient employés.

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise et de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article 18 de la loi du 20 août 2008 pour les heures accomplies au-delà du contingent se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixé par les articles D. 3121-7 à D. 3121-14 du code du travail afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le repos compensateur et la contrepartie en repos ne peuvent être pris que par journée ou demi-journée.

Le délai de prise de la contrepartie en repos des heures supplémentaires est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Elle sera prise si possible dans les 2 premiers mois et dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, et cette contrepartie en repos sera gérée en application des dispositions des articles D. 3121-7 à D. 3121-14 du code du travail.

B. – Travail à temps partiel

Article 58

Définition du temps partiel

Est salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou, lorsque la durée est inférieure à la durée légale, à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise, ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

Article 59

Recours et mise en place du temps partiel

Le travail à temps partiel est mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Le temps partiel bénéficie également au salarié qui en fait la demande, dans les conditions prévues par la loi.

Article 60

Contenu du contrat à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter les mentions relatives :

- à la qualification du salarié ;
- à la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ou, en cas de temps partiel sur une période supérieure jusqu'à l'année, son équivalent et la période de calcul ;
- à la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ou bien, en cas de temps partiel sur une période supérieure à la semaine ou au mois jusqu'à l'année, les dispositions mentionnées à l'article 5 ;
- aux cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- à la rémunération ;
- aux heures complémentaires et aux garanties collectives et individuelles des droits des salariés à temps partiel.

En cas de temps partiel sur une période supérieure à 1 mois jusqu'à l'année, les modalités de décompte de la durée du travail, la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois, la durée minimale de travail pendant les jours travaillés seront également précisées dans le contrat de travail ou son avenant.

Le contrat de travail doit prévoir expressément la faculté d'accomplissement d'heures complémentaires et les limites applicables qui ne peuvent excéder le quart de la durée du travail inscrite dans le contrat ni, lorsque le contrat est établi sur une base hebdomadaire ou mensuelle, porter la durée effective du travail au niveau de la durée légale. Ces heures complémentaires sont majorées dès la première de 20 %.

Le refus d'accomplir des heures complémentaires moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 2 heures.

Article 61

Répartition de la durée du travail

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée de travail, qu'une seule interruption d'activité, qui, en tout état de cause, ne peut être supérieure à 2 heures, après une durée de 4 heures de travail.

La modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ou, pour le temps partiel sur une période supérieure jusqu'à l'année, la modification de la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées définies dans le contrat peuvent être notifiées 7 jours avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés si le bon fonctionnement de l'entreprise l'exige. Dans ce cas, le salarié bénéficiera des contreparties financières suivantes : 10 € pour chaque utilisation de cette possibilité.

Article 62

Temps partiel sur une période supérieure à 1 mois jusqu'à l'année

Pour les personnels dont la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle est susceptible de varier sur tout ou partie de l'année, il pourra être conclu un contrat de travail à temps partiel, sous réserve que cette durée hebdomadaire, mensuelle ou son équivalent sur plus de 1 mois jusqu'à l'année n'excède pas, en moyenne, la période considérée, la durée stipulée au contrat.

La durée minimale pendant les jours travaillés est fixée à 2 heures.

En outre, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée ; cette interruption d'activité ne peut pas être supérieure à 2 heures, après une durée de 4 heures de travail.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait conformément aux dispositions de l'article D. 3171-8 du code du travail, au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire du nombre d'heures effectuées.

Les horaires seront notifiés au salarié par écrit, par remise d'un planning précisant la répartition de l'horaire travaillé entre les jours de répartition considéré.

Ce planning sera établi selon les modalités ci-après.

Lorsque la nature de l'activité permet de définir avec précision ces périodes, le contrat indique la répartition des horaires de travail au cours de chacune des périodes ainsi définies. Les modifications éventuelles de la répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois doivent être notifiées à l'intéressé dans un délai de 4 jours ouvrables.

Lorsque la nature de l'activité ne permet pas de fixer précisément à l'avance les périodes modulées de travail, le contrat de travail doit fixer les périodes modulées de l'année à l'intérieur desquelles l'employeur pourra solliciter le salarié avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours : celui-ci pourra refuser une demande de travail modulé ou la répartition des horaires proposée, dans les conditions et limites fixées par la législation en vigueur.

La rémunération des salariés employés à temps partiel dans le cadre de ces dispositions peut être lissée sur la période de référence, indépendamment de l'horaire mensuel réel, afin d'assurer une rémunération mensuelle régulière.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. Cette même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement ou de départ à la retraite.

Le personnel de production et de services pourra être amené, par l'organisation du travail dans l'entreprise, à travailler selon un horaire collectif plurihebdomadaire ou annualisé sur ces bases.

Article 63

Conditions de mise en place d'horaires à temps partiel

A. – Passage du temps plein à temps partiel à la demande du salarié

Le salarié qui souhaite travailler à temps partiel doit adresser à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge sa demande 3 mois avant la date souhaitée de prise d'effet.

Cette demande doit préciser la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre de la nouvelle durée du travail.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande.

Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera établi, précisant les nouvelles conditions d'emploi, et revêtu de l'accord exprès du salarié.

En cas de refus, l'employeur est tenu d'en donner le motif : absence d'emploi disponible ressortissant à la qualification professionnelle du salarié ou absence d'emploi équivalent, difficulté pour organiser du temps partiel dans l'entreprise, impossibilité liée à la nature de l'emploi occupé ou impossibilité momentanée liée à l'activité.

B. – Passage du temps plein à temps partiel à la demande de l'employeur

Un employeur demandant à un salarié de travailler à temps partiel doit le faire par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Le salarié dispose de 1 mois pour accepter ou refuser la proposition. Si la proposition est acceptée, il est établi un avenant au contrat de travail.

Article 64

Droits des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein. Ils doivent pouvoir accéder, au cours de leur carrière dans l'entreprise ou l'établissement, aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion professionnelle que les salariés à temps plein.

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie dans l'établissement ou, à défaut, dans l'entreprise d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou deviendrait vacant et que sa qualification professionnelle ou acquise lui permettrait d'occuper. C'est le cas aussi pour le salarié travaillant à temps plein pour l'attribution de tout emploi à temps partiel qui viendrait à être créé ou deviendrait vacant et que sa qualification professionnelle ou acquise lui permettrait d'occuper.

Article 65

Durée minimale contractuelle de travail des salariés à temps partiel

La durée minimale de travail est de 24 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou sur la période contractuelle. Cette durée n'est pas applicable aux salariés âgés de moins de 26 ans pour-

suivant leurs études. Une durée inférieure peut être fixée, à condition de regrouper les horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières et complètes et :

- soit à la demande écrite et motivée du salarié pour faire face à des contraintes personnelles ou lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à 24 heures par semaine ou l'équivalent de cette durée sur la période contractuelle ;
- soit lorsque l'activité de l'entreprise ne le permet pas.

En tout état de cause, afin de restreindre la précarité que peut générer le recours au travail à temps partiel, les organisations syndicales signataires du présent avenant réaffirment leur souhait de mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les contrats à temps partiel permettent aux salariés de travailler un nombre d'heures mensuelles suffisantes rapportées à l'année pour pouvoir prétendre au bénéfice des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit une durée contractuelle hebdomadaire minimale de 16 heures et une durée contractuelle mensuelle minimale de 67 heures.

C. – Aménagement et organisation du temps de travail

Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail appropriées et adaptées à un objectif de compétitivité de l'entreprise, de maintien de l'emploi et de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle. Elles demandent aux entreprises de privilégier la voie de la négociation collective portant sur l'organisation du travail et les éventuelles incidences sur l'emploi résultant de la nouvelle organisation, celles-ci pouvant toutefois, à défaut d'accord, recourir de manière directe aux dispositions conventionnelles qui suivent.

Article 66

Mise en place

Par principe, l'aménagement et l'organisation du temps de travail s'effectuent sur la semaine, ce qui implique un seuil de déclenchement des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du temps de travail correspondant à la durée légale.

Les entreprises ou établissements peuvent recourir à l'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines jusqu'à 4 semaines après information du personnel et consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

Les entreprises pourront toutefois recourir à une répartition de la durée du temps de travail sur une période supérieure à 4 semaines et au plus égale à l'année. Elles se référeront aux dispositions qui suivent.

Dans les entreprises disposant de délégués syndicaux ou d'instances élues du personnel, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à 4 semaines fera l'objet d'une négociation dans l'entreprise en vue d'aboutir à un accord collectif. Elle comportera une information des délégués syndicaux sur :

- la programmation possible ;
- le personnel concerné.

Dans le cas où à l'issue de quatre réunions dans un délai de 4 semaines maximum suivant l'ouverture de cette négociation aucun accord n'aurait été conclu, les entreprises pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent, mettre en œuvre le dispositif d'aménagement du temps de travail sur plus de 4 semaines jusqu'à l'année, et un constat de désaccord sera établi.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du décompte du temps de travail à l'année est soumise à une négociation préalable avec le comité d'entreprise dans les conditions prévues par la loi.

Dans le cas où à l'issue de quatre réunions dans un délai de 4 semaines maximum suivant l'ouverture de cette négociation aucun accord n'aurait été conclu, les entreprises pourront mettre en œuvre le dispositif d'aménagement du temps de travail sur plus de 4 semaines jusqu'à l'année.

La consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel prévue ci-dessus donnera lieu à la même information que celle des délégués syndicaux.

En l'absence d'instances représentatives du personnel, et pour les entreprises de plus de 10 salariés après établissement d'un constat de carence dans le respect des délais légaux, les entreprises ou établissements peuvent recourir à l'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines jusqu'à l'année après information du personnel.

Article 67

Principes d'aménagement du temps de travail sur une période égale à la semaine

L'entreprise peut opter pour une organisation du travail sur la semaine. Dans ce cas, elle mettra en place soit un horaire collectif, soit des horaires individuels en respectant les prescriptions du code du travail relatives au contrôle des temps travaillés.

Elle pourra dans ce cadre choisir une répartition du temps de travail des salariés à temps plein en principe sur 5 jours mais, le cas échéant, sur 4 à 6 jours dans la semaine, en fonction de l'horaire applicable.

Article 68

Principes d'aménagement du temps de travail sur une période de plusieurs semaines jusqu'à l'année

Indépendamment des dispositifs d'aménagement du temps de travail mis en place dans les entreprises avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite de référence supérieure à la semaine et au plus égale à l'année lorsque l'activité connaît des variations.

La période de référence est soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent ainsi que les raisons motivant le recours à l'aménagement du temps de travail. Un bilan de la période annuelle écoulée est en outre communiqué à ces mêmes instances. En l'absence de représentants du personnel, l'employeur informe les salariés de cette période de référence.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le sujet, la période de référence correspond :

- soit à une période de plusieurs semaines ;
- soit à l'année.

Article 68.1

Limites pour le décompte des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires :

- les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de plusieurs semaines retenue par l'entreprise ;
- les heures de travail effectif ou assimilées accomplies au cours d'une semaine au-delà de 46 heures ;
- les heures de travail effectif ou assimilées réalisées au-delà de la limite légale de 1 607 heures.

La durée hebdomadaire du travail pourra varier sans excéder 48 heures par semaine et 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Une programmation indicative sera définie sur la période après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, recueilli au moins 15 jours avant la mise en œuvre de la variation d'horaire, et devra faire l'objet d'une information immédiate aux salariés.

Dans le cas de périodes inférieures ou égales à 4 semaines, l'avis ne sera recueilli que si la programmation diffère de celle de la période précédente.

En cours de période, les salariés seront informés des changements d'horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence ; ce délai sera d'au moins 4 jours, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait et sur lesquelles le chef d'entreprise devra préalablement consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

L'activité des salariés pourra, le cas échéant, être organisée selon des calendriers individualisés, étant précisé que :

- ces calendriers pourront être modifiés en respectant un délai de prévenance d'au moins 4 jours ouvrables, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait et sur lesquelles le chef d'entreprise devra préalablement consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ;
- le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait au moyen d'un relevé d'horaires quotidien et hebdomadaire ;
- les absences rémunérées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application des stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer le jour de son absence. Les absences rémunérées de toute nature seront payées sur la base du salaire mensuel lissé, celles non rémunérées seront retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré.

Compte tenu de la fluctuation des horaires, un compte de compensation entre les heures de travail effectuées en période haute et celles effectuées en période basse est institué pour chaque salarié concerné, afin de lui assurer une rémunération mensuelle lissée indépendante de l'horaire effectué. Ce compte de compensation est remis chaque mois au salarié avec son bulletin de salaire pour lui permettre de connaître son état.

Au plus tard à la fin du 11^e mois de l'exercice, un bilan sera établi afin d'effectuer la régularisation durant le 12^e mois.

La programmation des durées travaillées pourra dégager des journées entières ou demi-journées entières de repos et l'entreprise pourra décider, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent, qu'une partie de ces journées ou demi-journées sont prises à la convenance du salarié selon des règles qui seront précisées dans ce cadre.

Article 68.2

Lissage du salaire

En cas de variation de la durée du temps de travail sur une période de plusieurs semaines supérieure à 1 mois, le salaire mensuel des salariés fait l'objet d'un lissage afin que ceux-ci puissent percevoir un même salaire d'un mois à l'autre, et ce quel que soit l'horaire réel de travail. Ce lissage est fonction de la rémunération de la durée annuelle du temps de temps de travail retenue par l'entreprise.

Les éventuelles heures supplémentaires considérées comme telles au titre de la semaine sont payées avec le salaire du mois considéré. Il en va de même pour les éléments de rémunération ayant une

périodicité autre que mensuelle (13^e mois, prime de vacances...) et les primes indemnisant les sujétions particulières de travail (primes de nuit, indemnités de jours fériés et dimanches...).

En cas d'absence indemnisée ou rémunérée, l'indemnisation ou la rémunération du salarié est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par abattement correspondant à la durée de l'absence calculée sur la base de 1/152 de la rémunération mensualisée.

Article 68.3

Compensation des heures de travail du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de référence

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de référence pour le calcul du temps de travail, deux hypothèses peuvent se présenter à l'issue de la période globale.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période du fait d'une embauche en cours de période de variation, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période :

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période ; dans ce cas, les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés :
 - soit payées en tant qu'heures supplémentaires ;
 - soit prises sous forme de congés pendant ou hors de la période et au plus tard dans les 6 mois qui suivent la fin de la période ;
- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période ; dans ce cas, la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ :

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période ; dans ce cas, les heures excédentaires sont considérées comme des heures supplémentaires et payées comme telles ;
- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période.

En cas de licenciement, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par la mesure de modulation, ce qui peut aboutir à une rémunération plus élevée que le nombre d'heures réellement accomplies.

Pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période de modulation.

Article 68.4

Traitement des indemnités de licenciement et de départ à la retraite

Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite se calculent sur la base de la rémunération lissée du salarié concerné.

Article 68.5

Activité partielle sur la période de décompte

Lorsque en période de décompte il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consul-

tation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

L'employeur pourra dans les conditions légales et réglementaires demander l'application du régime d'allocations spécifiques d'activité partielle pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % maximum du salaire mensuel de base.

Article 68.6

Activité partielle à la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions fixées par le code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de l'activité partielle pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % maximum du salaire mensuel de base.

D. – Cadres et personnels itinérants

Le personnel cadre, de par la nature de ses fonctions, a besoin d'un mode de décompte du temps de travail spécifique prenant en compte les nécessités de souplesse inhérentes à l'entreprise et à la nature des fonctions exercées.

Article 69

Cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

La détermination de cadre dirigeant appartiendra à l'entreprise.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions de la présente partie.

Article 70

Cadres suivant l'horaire collectif

Les salariés relevant de l'avenant "Cadres" de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et autres activités qui s'y rattachent, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée du travail peut être prédéterminée, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos compensateur et aux congés.

Ces cadres sont définis au niveau de chaque entreprise ou établissement en fonction de sa structure, de sa taille et de l'organisation de ses services.

Article 71

Cadres et salariés itinérants bénéficiant d'un forfait annuel sur la base d'une référence annuelle horaire

Il s'agit des cadres qui bénéficient d'une réelle autonomie et d'indépendance dans la gestion et l'organisation de leur temps de travail, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, mais dont la présence sur le lieu de travail est le gage de l'exécution de leur mission, laquelle peut conduire à des dépassements individuels de l'horaire collectif, les heures d'entrée et de sortie pouvant s'effectuer avec une certaine souplesse.

Ce type de forfait pourra être proposé à l'ensemble des cadres qui occupent une fonction classée, selon la partie 3 de la convention collective nationale du 5 juin 1970 modifiée, en 1^{re} catégorie ou en 2^e catégorie à partir de la position A1, dans la mesure où les caractéristiques de leurs fonctions correspondent au paragraphe ci-dessus.

Les cadres définis aux paragraphes précédents pourront bénéficier d'un forfait annuel en heures, qui fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant, l'horaire hebdomadaire moyen pouvant varier d'une semaine à l'autre, étant précisé que le volume d'heures annuel prévu par ce dispositif pourra être égal à 1 900 heures, sans pouvoir être supérieur.

Les cadres concernés demeurent soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Ils bénéficient aussi des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Il appartiendra à l'employeur de prévoir les modalités pratiques de décompte et de contrôle des horaires réalisés par les salariés sous condition de forfait horaire. Ce contrôle pourra s'effectuer tous les semestres au plus tard par un état récapitulatif des heures effectuées, signé par le cadre et l'employeur.

La rémunération des salariés soumis au forfait annuel en heures devra être au moins équivalente au salaire minimum pour 35 heures, majoré des heures supplémentaires.

Les conventions de forfait en heures, telles que prévues pour les cadres aux paragraphes précédents, sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être déterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Ces personnels seront déterminés au niveau des entreprises ou des établissements.

Ce forfait fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail ou sera confirmé par voie d'avenant.

Article 72

Cadres et autres salariés signataires d'un forfait annuel en jours

Il s'agit des cadres libres de la catégorie des cadres libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, qui exercent principalement leur fonction à l'extérieur de l'entreprise, en raison des déplacements ou de l'itinérance de leur fonction, ou les cadres qui, bien que sédentaires, exercent une fonction répondant aux critères précités.

Ce type de forfait pourra être proposé à des cadres qui occupent une fonction classée, selon l'avenant "Cadres" de la convention collective nationale du 5 juin 1970 modifiée, à un niveau supérieur à la position A1, dans la mesure où les caractéristiques de leurs fonctions correspondent au paragraphe ci-dessus.

Il s'agit également des salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Il ne peut s'agir que de salariés qui exercent des fonctions commerciales et qui disposent d'une grande liberté et d'indépendance dans l'organisation

de leur activité. Il ne peut également s'agir de salariés dont les fonctions les conduisent à organiser leur activité à partir d'un planning défini à l'avance par quelqu'un d'autre.

Les salariés définis aux paragraphes précédents pourront bénéficier d'un forfait annuel en jours qui fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, un plafond annuel de 213 jours travaillés.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail fixé à l'alinéa précédent sera augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Ce même nombre de jours de travail sera réduit *pro rata temporis* en cas d'entrée et de sortie en cours d'année.

En cas de suspension du contrat de travail pendant les périodes où le salarié est tenu d'effectuer sa prestation de travail, il sera effectué une retenue sur salaire, la valeur d'une journée entière de travail étant calculée en divisant le salaire mensuel par 22 et la valeur d'une demi-journée, en le divisant par 44.

Les salariés ainsi concernés bénéficient d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, auquel s'ajoute un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, soit 35 heures consécutives. Ce repos devra être strictement respecté et l'amplitude de chaque journée de travail devra rester raisonnable. Les titulaires de conventions de forfait en jours et leurs employeurs veilleront à ne pas utiliser ou faire utiliser les moyens de communication informatique à leur disposition pendant les temps impératifs de repos, sauf dérogation dans les conditions légales. Amplitude et charge de travail devant rester raisonnables, une bonne répartition du travail dans le temps de l'intéressé devra y contribuer.

Afin d'assurer une bonne répartition du temps de travail sur l'année, en aucun cas 1 mois ne peut comporter plus de 5 jours de travail hebdomadaire en moyenne sur le mois. L'organisation du temps de travail devra donc tenir compte de l'obligation de prendre la plupart du temps un repos hebdomadaire de 2 jours.

Si une répartition de l'activité certaines semaines sur 6 jours n'est pas exclue, sous réserve qu'elle ne conduise pas à un temps de travail déraisonnable, en aucun cas le dimanche ne peut être travaillé, sauf dérogation exceptionnelle accordée dans les conditions légales.

La rémunération du salarié ne pourra être réduite du fait d'une mesure d'activité partielle affectant l'entreprise, sauf en cas de fermeture totale.

Les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail sont pris par journées entières, en tenant compte des contraintes professionnelles du cadre concerné. Cependant, ces jours de repos pourront être pris par demi-journées, sous réserve que l'entreprise définisse par voie d'accord collectif ou par avenant au contrat de travail du salarié concerné les modalités de décompte et de prise de ces demi-journées en termes d'heures de début et de fin d'activité.

La rémunération annuelle du salarié en forfait jours devra être au moins équivalente au salaire minimum conventionnel de sa classification, majorée de 15 %.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que la qualification des jours non travaillés.

Ce document est établi en double exemplaire, un pour chacune des parties. Il est validé au moins trimestriellement, par la signature du salarié et de l'employeur.

Si à l'issue de chaque trimestre le décompte fait ressortir un nombre de jours travaillés trop conséquent, il appartiendra au responsable d'en examiner les raisons et d'adapter, si besoin, la charge de travail ou au salarié de modifier son organisation de travail. Les parties pourront également en tirer d'autres conclusions, comme notamment l'organisation d'une formation adaptée.

Dans le cadre de l'entretien annuel prévu par la législation, seront évoquées et analysées l'organisation et la charge de travail de chaque titulaire d'une convention de forfait en jours, l'amplitude de ses journées de travail, le respect des différents seuils quantitatifs de durée du travail ou de repos, l'articulation entre vie professionnelle et familiale ainsi que la rémunération. Une fiche sera établie, elle fera état des conclusions de cet entretien et des éventuelles mesures à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, tout salarié qui estimerait que sa charge de travail nécessite un temps de travail qui ne lui permet pas de bénéficier des temps de repos minima avec une amplitude quotidienne régulière déraisonnable doit en référer auprès de son responsable hiérarchique. Un compte rendu faisant état de la demande du salarié, de l'analyse qui en a été faite et des éventuelles mesures prises doit être communiqué dans les plus brefs délais à la direction.

Le comité d'entreprise sera informé annuellement des conséquences pratiques de la mise en œuvre du décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

En cas de dépassement du plafond annuel de 213 jours dans le respect des conditions et limites légales, la durée annuelle travaillée ne pourra par ailleurs excéder 228 jours.

E. – Suivi

A l'issue de la première année, un bilan de l'application de la présente partie devra être fait par l'entreprise avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel).

Les parties signataires s'engagent à revoir la présente partie si des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles venaient en modifier des éléments substantiels, notamment en matière de durée du travail. »

Article 11

Le dernier alinéa de l'article 7.1 de l'avenant du 17 décembre 2007 relatif aux classifications professionnelles est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les personnels non cadres accédant à la catégorie des cadres en interne seront positionnés au minimum au niveau V, échelon 1, de la grille de classifications. »

Article 12

Cet avenant entre en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 31 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

IDCC : 158. – **TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

ACCORD DU 24 OCTOBRE 2013

RELATIF À LA RÉÉCRITURE DU CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

NOR : *ASET1450325M*
IDCC : 158

Entre :

La FNB ;

La FFB ;

Le GPFFB ;

La FNSL ;

Le SEI ;

La FFT ;

La FNIB ;

L'UNFFB ;

La FABOMU ;

L'UFFEP ;

La FNIMTMB ;

La FNMIAMB ;

La CB ;

Le SNIELB ;

Le SNFMF ;

Le SNAPB ;

La FIFAS ;

Le SISP ;

La FBT ;

Le SNCB,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FNSCBA CGT,

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les organisations signataires conviennent de remplacer l'article 1^{er} des clauses générales de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois, relatif au champ d'application, par le texte ci-dessous.

« La présente convention collective régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes des entreprises classées sous les numéros suivants de la nomenclature d'activités française (NAF) instaurée par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises : voir annexe I.

Elle ne s'applique pas, dans les zones de la forêt de Gascogne, aux entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime et qui relèvent de la convention particulière à la forêt de Gascogne. »

Article 2

Les organisations signataires conviennent que les dispositions de l'annexe II permettent la transcription en code NAF des dispositions relatives aux champs professionnels définis par activités de tous les accords paritaires ou avenants conclus antérieurement au présent accord dans le cadre de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois.

Article 3

Date d'effet

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

Article 4

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

Article 5

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 24 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I MODIFIÉE

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES, DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS

ACTIVITÉ	CODE NAF
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et américains définie comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et de dérivés du bois	46.73A
Fabrication d'objets en liège ; travail du liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de liège et produits en liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en liège	46.49Z
Fabrication de parquets et de lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de baguettes, de moulures	16.10A
Panneaux de fibrage	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante, en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, de caisses-palettes et de plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portemanteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie et, à l'exclusion de la fabrication de cercueils, fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, fabrication de cages et de cadres d'horlogerie, fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de fibre de bois	16.10A
Fabrication de farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion, notamment, des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	32.30Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z

ACTIVITÉ	CODE NAF
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosse de ménage, fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91Z

ANNEXE II MODIFIÉE

CHAMP D'APPLICATION DE TOUS LES ACCORDS PARITAIRES OU AVENANTS CONCLUS ANTÉRIEUREMENT AU PRÉSENT ACCORD DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES, DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS

ACTIVITÉ	CODE NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyro-ligneux	20.14Z
Bois de placage, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et américains définie comme étant le commerce de gros de bois et de dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et de dérivés du bois	46.73A
Fabrication d'objets en liège ; travail du liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de liège et de produits en liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en liège	46.49Z
Fabrication de parquets et de lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de baguettes, de moulures	16.10A
Panneaux de fibrage	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante, en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, de caisses-palettes et de plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multifformes, portemanteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie et, à l'exclusion de la fabrication de cercueils, fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, fabrication de cages et de cadres d'horlogerie, fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de fibre de bois	16.10A
Fabrication de farine de bois	16.10A

ACTIVITÉ	CODE NAF
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion, notamment, des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	32.30Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosse de ménage, fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91Z

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

**IDCC : 992. – BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 40 DU 22 JANVIER 2014

RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES AU 1^{ER} FÉVRIER 2014

NOR : ASET1450318M

IDCC : 992

Entre :

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} février 2014, après revalorisation de 1,5 % sur tous les postes, est celle figurant en annexe.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 22 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} février 2014

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT MENSUEL (151,67 heures)
I	A	Plongeur	1 531
		Employé d'entretien	1 531
	B	Chauffeur-livreur	1 549
		Employé administratif	1 549
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 566
		Caissier	1 566
		Vendeur	1 566
	B	Secrétaire aide-comptable	1 587
		Boucher préparateur	1 587
		Charcutier-traiteur	1 587
		Vendeur qualifié	1 587
		Tripier préparateur	1 587
	C	Caissier aide-comptable	1 611
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 710
		Charcutier-traiteur qualifié	1 710
		Tripier préparateur qualifié	1 710
	B	Boucher préparateur-vendeur qualifié	1 749
		Boucher-traiteur qualifié	1 749
		Ouvrier tripier	1 749
	C	Boucher-charcutier-traiteur qualifié	1 814
IV	A	Comptable	1 822
	B	Boucher-charcutier-traiteur très qualifié	1 878
	C	Boucher hautement qualifié	1 906
		Boucher-traiteur hautement qualifié	1 906
		Charcutier-traiteur hautement qualifié	1 906
		Tripier responsable cuisson	1 906
	D	Boucher-charcutier-traiteur hautement qualifié	2 002

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT MENSUEL (151,67 heures)
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 170
		Responsable de point de vente adjoint	2 170
VI	A	Responsable de laboratoire	2 368
		Responsable de point de vente	2 368
		Responsable hygiène et sécurité	2 368
	B	Assistant chef d'entreprise	2 383
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 669
VII	A	Responsable de laboratoire	3 040
		Responsable de point de vente	3 040
		Responsable des achats	3 040
	B	Responsable d'entreprise	3 116

Brochure n° 3103

Convention collective nationale

IDCC : 2121. – ÉDITION

AVENANT DU 27 NOVEMBRE 2013

RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1450306M

IDCC : 2121

Entre :

Le SNE,

D'une part, et

La CFDT Livre ;

Le SNPCA CFE-CGC ;

Le SNPELAC CFTC ;

La FEC FO ;

La F3C CFDT ;

Le SNELD CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

Le SNPEP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant règle les rapports de travail entre l'employeur et le personnel des entreprises relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de l'édition.

Par avenant du 2 octobre 1995 à la convention collective de l'édition du 6 janvier 1994, un régime de retraite individualisée des cadres a été mis en place pour la branche.

Ce régime est inscrit à l'annexe III, titre II, D, article 5, e, de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000.

Il convient de préciser la notion de « cadres », telle que conçue dès la signature de l'avenant du 2 octobre 1995.

La référence aux « cadres » au sens de ce régime renvoie aux ingénieurs, cadres et dirigeants affiliés au régime général, c'est-à-dire au champ d'application défini par l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Le présent avenant obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remettra également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 27 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3103

Convention collective nationale

IDCC : 2121. – ÉDITION

**AVENANT N° 11 DU 28 NOVEMBRE 2013
RELATIF À LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES CADRES**

NOR : ASET1450308M
IDCC : 2121

PRÉAMBULE

Le présent avenant règle les rapports de travail entre l'employeur et le personnel des entreprises relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de l'édition.

Il a pour objet de modifier certaines des dispositions de l'annexe III de la convention collective nationale pour étendre le bénéfice du régime de retraite individualisée des cadres prévu à l'annexe III, titre II, D, article 5, *e*.

Les parties signataires du présent accord ont donc adopté les modifications suivantes à la convention collective de l'édition du 14 janvier 2000.

Article 1^{er}

L'annexe III, titre II, D, article 5 en son *e* est modifiée comme suit :

« *e*) Retraite individualisée

Les cadres bénéficient d'une retraite individualisée gérée par l'institution choisie par la commission paritaire pour ce régime de retraite.

Ce régime supplémentaire de retraite repose sur le principe de la solidarité intergénération. Il bénéficie aux cadres relevant des catégories C3, C4 et C5 depuis le 1^{er} janvier 1996 dans les conditions prévues par l'avenant n° 3 du 2 octobre 1995.

A compter du 1^{er} janvier 2013, ce régime est étendu aux cadres relevant des catégories C1 et C2. La référence aux « cadres » renvoie à la notion de cadres au sens de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Il est à cet égard précisé que les dispositions du présent avenant se substituent automatiquement, à compter du 1^{er} janvier 2012, aux décisions unilatérales et aux projets d'accords ratifiés conclus en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, qui seraient en vigueur à cette date et qui porteraient sur le même objet, à savoir l'extension du champ d'application du régime de retraite aux cadres non encore couverts. »

Il est également rappelé que les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'édition sont tenues d'adhérer à l'organisme désigné par la commission paritaire et d'y affilier l'ensemble des salariés bénéficiaires.

Quant aux entreprises qui, au 1^{er} janvier 2012, ont déjà mis en place, par accord collectif, un régime de retraite supplémentaire individualisée de même nature que le régime de branche, elles doivent adapter les stipulations de leur accord pour se conformer aux présentes dispositions.

Toutefois, par dérogation, les entreprises qui, au 1^{er} janvier 2012, ont déjà mis en place un régime de retraite supplémentaire individualisée de même nature comportant, à cette date, des niveaux de cotisation et de prestations au moins aussi favorables ne sont pas tenues de mettre en place le régime de branche et de rejoindre l'organisme désigné ; en revanche, si le régime institué par accord collectif cessait de produire ses effets [Proposition : « et/ou si le contrat d'assurance était résilié »] pour quelque raison que ce soit, l'entreprise serait alors tenue de souscrire les garanties du présent régime de branche auprès de l'organisme désigné.

Les cotisations annuelles sont de 1 % pour les cadres de catégorie C1, 1,5 % pour les cadres de catégorie C2, 2 % pour les cadres de catégorie C3, 2,5 % pour les cadres de catégorie C4 et 3 % pour les cadres de catégorie C5.

Les cotisations sont assises sur la tranche B de leurs appointements et réparties : 90 % employeur et 10 % salarié.

(En pourcentage.)

CATÉGORIE	TRANCHE B	
	Employeur	Salarié
C1	0,90	0,10
C2	1,35	0,15
C3	1,80	0,20
C4	2,25	0,25
C5	2,70	0,30

Au cas où ces dispositions seraient étendues à d'autres catégories de salariés ou en cas d'augmentation du taux de cotisation, la base de répartition des cotisations est garantie au minimum à 60 % employeur et 40 % salarié, d'une part pour les nouvelles catégories de bénéficiaires, d'autre part pour la fraction complémentaire de cotisation. »

Article 2

Durée. – Révision. – Dénonciation. – Dépôt

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remettra également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature sur la base du volontariat et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche de l'édition.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 28 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNE.

Syndicats de salariés :

CFDT Livre ;

SNPCA CFE-CGC ;

SNPELAC CFTC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

SNELD CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC ;

SNPEP FO.

Brochure n° 3103

Convention collective nationale

IDCC : 2121. – ÉDITION

AVENANT N° 12 DU 7 FÉVRIER 2014
RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES
AU 1^{ER} FÉVRIER 2014

NOR : ASET1450311M
IDCC : 2121

Entre :

Le SNE,

D'une part, et

La CFDT Livre ;

Le SNPCA CGC ;

Le SNPELAC CFTC ;

La FEC FO ;

La F3C CFDT ;

Le SNELD CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

Le SNPEP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après concertation, les parties ont adopté les modifications suivantes à la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000.

Article 1^{er}

Barèmes de salaires minima

Les salaires minima garantis prévus par la convention collective nationale de l'édition sont revalorisés suivant les barèmes figurant aux tableaux en annexe I au présent accord. Cette revalorisation produira des effets sur les salaires réels uniquement dans le cas où ceux-ci seraient inférieurs aux minima ainsi déterminés. La revalorisation interviendra au 1^{er} février 2014.

Article 2

Autres dispositions

1. Le barème des salaires minima avant 3 mois est supprimé.

Cette suppression s'effectuera en trois fois et sur 3 ans au plus tard, pour permettre une mise en conformité progressive des entreprises. Comme indiqué dans l'annexe II au présent avenant, les valeurs de la grille avant 3 mois seront majorées chaque année pour atteindre le niveau de la grille après 3 mois. La première étape intervient au 1^{er} février 2014, la deuxième en 2015 et la troisième au plus tard au 1^{er} février 2016. Les valeurs de la grille avant 3 mois, majorées chaque année, serviront exclusivement au calcul d'avantages sous forme de primes.

2. Les parties conviennent que la suppression de la grille avant 3 mois implique d'adapter la rédaction de l'article 4 de l'annexe IV sur le calcul des frais d'atelier des travailleurs à domicile, afin d'assurer la cohérence avec la nouvelle grille des salaires minima visée à l'annexe I.

En conséquence, l'alinéa 1 de l'article 4 de l'annexe IV est remplacé par ce qui suit :

« Les frais d'atelier sont calculés sur la base du minimum mensuel E9 divisé par 152. Pour tous travaux à domicile, il est attribué par heure de travail 5 % de frais professionnels calculés sur cette base. Ce taux est porté à 7 % lorsque les travaux confiés impliquent l'utilisation d'un micro-ordinateur et lorsque le travailleur à domicile prend à sa charge les frais liés à cet équipement (matériel, logiciels et consommables). »

Le barème avant 3 mois en cours de suppression ne peut en aucun cas servir au calcul des frais d'atelier qui sont, dès le 1^{er} février 2014, calculés sur la base du minimum mensuel E9 mentionné dans la grille des minima de l'annexe I, divisé par 152.

Article 3

Durée. – Révision. – Dénonciation. – Dépôt

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective nationale de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remettra également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature pour les entreprises ayant donné leur mandat au syndicat national de l'édition pour agir et à compter de la date de son extension, sans effet rétroactif, pour toutes les entreprises de la branche de l'édition.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 7 février 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des salaires minima mensuels au 1^{er} février 2014 avec minimum d'ancienneté

(En euros.)

CAT.	MINIMUM avant 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
E4	1 445	1 452	1 496	1 532	1 568
E5	1 448	1 455	1 499	1 535	1 571
E6	1 454	1 461	1 505	1 541	1 578
E7	1 470	1 478	1 522	1 559	1 596
E8	1 492	1 500	1 545	1 583	1 620
E9	1 521	1 529	1 575	1 613	1 651
T1	1 546	1 555	1 602	1 641	1 679
T2	1 678	1 688	1 739	1 781	1 823
T3	1 808	1 817	1 872	1 917	1 962
T4	1 862	1 897	1 954	2 001	2 049
AM1	1 525	1 534	1 580	1 618	1 657
AM2	1 555	1 563	1 610	1 649	1 688
AM3	1 699	1 709	1 760	1 803	1 846
AM4	1 816	1 826	1 881	1 926	1 972
C1 A	1 887	1 957	2 016	2 065	2 114
C1 B	1 985	2 055	2 117	2 168	2 219
C2 A	2 136	2 212	2 278	2 334	2 389
C2 B	2 284	2 365	2 436	2 495	2 554
C2 C	2 439	2 524	2 600	2 663	2 726
C3 A	2 549	2 648	2 727	2 794	2 860
C3 B	2 853	2 964	3 053	3 127	
C3 C	3 002	3 118	3 212	3 289	
C4	3 041	3 198			
C5	3 192	3 471			

Nota 2 (art. 2 des annexes I et II). – Un salarié ne peut avoir gagné au cours de l'année moins que le cumul des salaires minima de la catégorie à laquelle il appartient, multiplié par 13 et divisé par 12. Dans le cas d'une année incomplète, la garantie sera constituée au prorata par le cumul des minima de la période, multiplié par 13 et divisé par 12.

La garantie des appointements annuels bénéficie, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise, aux seuls agents justifiant d'au moins 3 mois d'activité dans cette entreprise.

**Barème des salaires minima annuels au 1^{er} février 2014
avec minimum d'ancienneté**

(En euros.)

CAT.	MINIMUM avant 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
E4	18 785	18 876	19 442	19 914	20 386
E5	18 824	18 915	19 482	19 955	20 428
E6	18 902	18 993	19 563	20 038	20 512
E7	19 110	19 214	19 790	20 271	20 751
E8	19 396	19 500	20 085	20 573	21 060
E9	19 773	19 877	20 473	20 970	21 467
T1	20 098	20 215	20 821	21 327	21 832
T2	21 814	21 944	22 602	23 151	23 700
T3	23 504	23 621	24 330	24 920	25 511
T4	24 206	24 661	25 401	26 017	26 634
AM1	19 825	19 942	20 540	21 039	21 537
AM2	20 215	20 319	20 929	21 437	21 945
AM3	22 087	22 217	22 884	23 439	23 994
AM4	23 608	23 738	24 450	25 044	25 637
C1 A	24 531	25 441	26 204	26 840	27 476
C1 B	25 805	26 715	27 516	28 184	28 852
C2 A	27 768	28 756	29 619	30 338	31 056
C2 B	29 692	30 745	31 667	32 436	33 205
C2 C	31 707	32 812	33 796	34 617	35 437
C3 A	33 137	34 424	35 457	36 317	37 178
C3 B	37 089	38 532	39 688	40 651	
C3 C	39 026	40 534	41 750	42 763	
C4	39 533	41 574			
C5	41 496	45 123			

Nota 1 (art. 2 des annexes I et II). – Le salaire brut réel comparé au barème est constitué par l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou variables, tels qu'ils sont reconnus par l'administration fiscale, au titre des traitements et salaires, à l'exception :

- des primes de langue et de sous-sol prévues à la convention collective ;
- des primes à caractère exceptionnel liées à des conditions particulières, exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions et qui cessent d'être payées lorsque des conditions prennent fin, sans que leur durée puisse excéder 3 mois ;

- des primes résultant des accords de participation et d'intéressement ;
- des majorations de salaire pour heures supplémentaires et pour le travail du dimanche et des jours fériés, ainsi que leur incidence sur les congés payés ;
- des remboursements de frais ;
- des primes de transport ;
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Les salaires minima garantis correspondent à une activité à temps plein, soit 35 heures hebdomadaires ou son équivalent mensuel ou annuel. Des valeurs sont réduites *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année ou en cours de mois d'une entrée en fonction, en cas d'activité à temps partiel, en cas de départ de l'entreprise ou de suspension du contrat de travail.

ANNEXE II

Suppression de la grille avant 3 mois. – Période transitoire

Les valeurs de la grille avant 3 mois seront majorées chaque année pour atteindre progressivement le niveau de la grille après 3 mois, en trois étapes. La grille avant 3 mois sera donc supprimée au plus tard au 1^{er} février 2016.

Exemple : sur la base de la valeur AM1 au 1^{er} février 2014.

(En euros.)

BARÈME MENSUEL avant 3 mois en 2013, majoré de 1,1 %	BARÈME MENSUEL après 3 mois	DIFFÉRENCE	MAJORATION : différence / 3	POUR 2014
1 407	1 525	118	39	$1\,407 + 39 = 1\,446$

La même méthode sera appliquée pour la deuxième étape de revalorisation de 2015 :

Exemple : sur la base de la valeur AM1.

(En euros.)

COLONNE A	COLONNE B			
Barème mensuel avant 3 mois en 2013, majoré de 1,1 %	Barème mensuel après 3 mois	Différence	Majoration : différence / 3 × 2	Pour 2015
1 407	1 525	118	79	$1\,407 + 79 = 1\,486$

Pour la deuxième étape de revalorisation de 2015, les valeurs des colonnes A et B prendront en compte les majorations du barème intervenues entre le 1^{er} février 2014 et la date de cette deuxième étape.

La troisième étape correspond à la suppression de la grille avant 3 mois.

Conformément au mode de calcul décrit ci-dessus, les valeurs de la grille avant 3 mois au 1^{er} février 2014 sont les suivantes :

(En euros.)

CATÉGORIE	VALEURS MENSUELLES au 1 ^{er} février 2014	CATÉGORIE	VALEURS ANNUELLES au 1 ^{er} février 2014
E4	1 365	E4	17 745
E5	1 366	E5	17 758
E6	1 377	E6	17 901
E7	1 394	E7	18 122
E8	1 415	E8	18 395
E9	1 442	E9	18 746
T1	1 466	T1	19 058
T2	1 593	T2	20 709
T3	1 715	T3	22 295

CATÉGORIE	VALEURS MENSUELLES au 1 ^{er} février 2014	CATÉGORIE	VALEURS ANNUELLES au 1 ^{er} février 2014
T4	1 767	T4	22 971
AM1	1 446	AM1	18 798
AM2	1 475	AM2	19 175
AM3	1 612	AM3	20 956
AM4	1 722	AM4	22 386
C1 A	1 789	C1 A	23 257
C1 B	1 864	C1 B	24 232
C2 A	2 007	C2 A	26 091
C2 B	2 146	C2 B	27 898
C2 C	2 290	C2 C	29 770
C3 A	2 417	C3 A	31 421
C3 B	2 707	C3 B	35 191
C3 C	2 847	C3 C	37 011
C4	2 885	C4	37 505
C5	3 028	C5	39 364

Brochure n° 3233

Convention collective nationale
IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION
DE FRUITS ET LÉGUMES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 3 MARS 2014
DE LA FÉDÉRATION DES SERVICES CFDT
À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1450323M
IDCC : 1405

Fédération des services CFDT
Tour Essor
14, rue Scandicci
93508 Pantin Cedex

Pantin, le 3 mars 2014.

Madame, Monsieur,

La fédération des services CFDT, au regard des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, vous informe qu'elle adhère à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 étendue par arrêté du 24 avril 1986 (IDCC 1405), signée par l'ANEEFEL et par les organisations de salariés suivantes : FGTA FO, fédération CSFV CFTC, fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

La secrétaire générale adjointe.

Convention collective nationale
IDCC : 1539. – COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE,
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE

AVENANT DU 17 OCTOBRE 2013
À L'ACCORD DU 20 OCTOBRE 2010 RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION
NATIONALE PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1450334M
IDCC : 1539

Entre :

L'EBEN,

D'une part, et

La CFTC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La CGT Communication ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 4 « Procédure » : « Lorsque l'entreprise décide d'engager des négociations, elle en informera par écrit le secrétariat de l'APGEB (12, rue des Pyramides, 75001 Paris), qui assure le secrétariat de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique.

Elle fournira à cette occasion :

- une copie de chacun des accords qui sont soumis à la validation ;
- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel signataire de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord, le nombre d'établissements, leur répartition géographique ;
- une copie du dernier procès-verbal des élections de son entreprise ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Lorsque l'entreprise soumettra à la commission nationale paritaire de validation l'accord finalisé et signé, elle en fera la demande par écrit et joindra une copie de l'accord signé par les élus.

Ces documents seront adressés au secrétariat de l'APGEB, qui assure le secrétariat de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique.

Cette saisine fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Si le secrétariat constate que le dossier est incomplet, il demande par écrit aux signataires de compléter le dossier.

La commission nationale paritaire de validation devra se réunir dans un délai maximal de 2 mois.

La commission nationale paritaire de validation sera présidée alternativement par un membre du collège employeurs et un membre du collège salariés.

Le collège salariés, composé de la FEC CGT-FO, la CGT, la CFDT, la CFTC, la FNECS CFE-CGC, dispose de 1 voix par organisation.

Pour le collège patronal, la FEB dispose de 5 voix.

L'accord est validé s'il a obtenu au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés la majorité des voix des membres présents ou représentés.

En cas d'égalité de voix pour et contre, l'accord est réputé non valide.

La commission nationale paritaire de validation validera ou invalidera l'accord et motivera par écrit sa décision.

Cet accord est applicable le jour suivant le dépôt de l'accord à la direction générale du travail.

Cet accord est applicable le jour suivant son dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. »,

Est remplacé par :

« Lorsque l'entreprise décide d'engager des négociations, elle en informera par écrit le secrétariat de l'APGEB (69, rue Ampère, 75017 Paris), qui assure le secrétariat de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, de fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique.

Elle fournira à cette occasion :

- une copie de chacun des accords qui sont soumis à la validation ;
- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel signataires de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord, le nombre d'établissements, leur répartition géographique ;
- une copie du dernier procès-verbal des élections de son entreprise ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Lorsque l'entreprise souhaitera soumettre à la commission nationale paritaire de validation l'accord finalisé et signé, elle en fera la demande par écrit et joindra une copie de l'accord signé par les élus.

Ces documents seront adressés au secrétariat de l'APGEB, qui assure le secrétariat de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie de fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique.

Cette saisine fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Si le secrétariat constate que le dossier est incomplet, il demande par écrit aux signataires de compléter le dossier.

La commission nationale paritaire de validation sera présidée alternativement par un membre du collège employeurs et un membre du collège salariés.

Le collège salariés composé de FEC CGT-FO, CGT, CFDT, CFTC, FNECS CFE-CGC, dispose de 1 voix par organisation.

Pour le collège patronal, la fédération EBEN dispose de 5 voix.

L'accord est validé, s'il a obtenu au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés la majorité des voix des membres présents ou représentés.

En cas d'égalité de voix pour et contre, l'accord est réputé non valide.

La commission nationale paritaire de validation validera ou invalidera l'accord et motivera par écrit sa décision.

Cet accord est applicable le jour suivant le dépôt de l'accord à la direction générale du travail.

Cet accord est applicable le jour suivant son dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. »

Cet avenant est applicable dès le jour de la signature.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 3203. – STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE
(22 juin 2013)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 22 JUIN 2013

NOR : ASET1450335M
IDCC : 3203

PRÉAMBULE

La présente convention et ses annexes rassemblent les dispositions conventionnelles applicables aux structures associatives de pêche de loisir (ci-après, structures associatives) définies dans le champ d'application visé ci-après et se substituent de plein droit à toute autre convention ou accord de branche appliqué de manière volontaire par les structures associatives.

Les organisations signataires de la présente convention rappellent que l'objet principal de cette convention collective est d'apporter des garanties conventionnelles à l'ensemble des salariés du secteur et de créer un statut social commun. Cependant, elle n'empêche pas le maintien des avantages acquis plus favorables.

Cette convention se veut cohérente et adaptée aux spécificités du secteur des structures associatives de pêche de loisir.

Certaines dispositions de la présente convention ne constituent que des rappels à la législation. En cas d'évolution législative ou réglementaire, les nouveaux textes seraient bien évidemment applicables sans qu'il soit nécessaire de modifier la présente convention.

Article 1^{er}

Champ d'application

Article 1.1

Champ d'application professionnel

La présente convention régit les rapports entre les employeurs et les salariés :

- du syndicat national des structures associatives de pêche de loisir (SNSAPL) ;
- de la fédération nationale de la pêche en France (FNPF) ;
- des fédérations départementales et interdépartementales de la pêche ;
- des groupements réciprocaires ;
- des associations de migrants ;
- des unions régionales des fédérations départementales des AAPPMA.

Article 1.2

Champ d'application géographique

La présente convention s'applique sur l'ensemble du territoire français métropolitain et les départements et territoires d'outre-mer.

Article 2

Durée. – Révision. – Dénonciation. – Adhésion

Article 2.1

Entrée en vigueur et extension

La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature.

Les parties ont prévu, dans le corps de la convention collective, certaines dispositions spécifiques de mise en œuvre (cf. articles 8.5 et 9.2.2).

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à tout mettre en œuvre pour demander au ministère compétent l'extension au plus tard 2 ans après sa signature. Cette demande sera précédée d'un recensement préalable des structures associatives susceptibles d'être intégrées dans son champ d'application.

Article 2.2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 2.3

Révision

Chaque signataire ou adhérent pourra demander, à tout moment, la révision de la présente convention. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer. La commission paritaire nationale permanente se réunira pour étudier les propositions de modification, conformément à l'article 3.2.1, dans un délai de 1 mois suivant la demande de révision.

En tout état de cause, les modifications devront donner lieu à des avenants, qui se substitueront de plein droit aux stipulations du présent accord.

Article 2.4

Dénonciation

La dénonciation totale de la présente convention collective peut intervenir à tout moment, sous réserve d'un préavis de 3 mois. Elle devra être notifiée aux autres parties par lettre recommandée. Elle est déposée dans les conditions fixées par le code du travail.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 15 mois (12 mois, plus 3 mois de préavis) à compter de la dénonciation. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande de l'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. A défaut d'accord à l'expiration du délai de 15 mois précité (incluant les 3 mois de préavis), les salariés conservent les avantages qu'ils ont individuellement acquis en vertu de la convention dénoncée.

Article 2.5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur peut adhérer à la présente convention dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 2.6

Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis à titre individuel antérieurement à la signature de la présente convention. Par ailleurs, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux qui seraient déjà accordés pour le même objet.

En outre, la présente convention constitue un socle minimum auquel il ne peut être dérogé de façon moins favorable pour les salariés, conformément aux dispositions de l'article 5.3.1.

Enfin, la signature de la présente convention n'a ni pour effet ni pour objectif de remettre en cause les avantages collectifs qui auraient été mis en place par accord d'entreprise au sein de certaines structures associatives, ni, bien évidemment, d'interdire que de tels avantages plus favorables soient institués. En effet, chaque structure associative pourra maintenir ou instituer des avantages supérieurs à ceux résultant de la présente convention.

Article 3

Négociation et commissions de branche

Article 3.1

Commissions de branche : règles communes

A la date de la signature de la présente convention, il est institué deux commissions paritaires nationales :

- une commission paritaire nationale permanente (CPNP) ;
- une commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP).

D'autres commissions pourront être créées en tant que de besoin par avenants.

Ces commissions sont soumises aux modalités de fonctionnement communes suivantes :

- la présidence de chaque CPN comprend un président issu d'un collège (collège employeurs ou collège salariés) et un vice-président issu de l'autre collège, et ce alternativement pour une durée de 2 ans. Ces représentants sont désignés par leurs collèges respectifs ;
- le secrétariat de chaque CPN est assuré par le collège employeurs avec l'aide du collège salariés ;
- la saisine de la commission paritaire nationale permanente (CPNP) doit être formulée par une organisation syndicale (salariée ou employeur) par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président et envoyée au siège de la présidence de la CPNP. Le président de la CPNP doit alors tenir une réunion dans un délai de 30 jours calendaires à dater de la première présentation de la lettre de saisine par les services postaux ;
- chaque commission se réunit *a minima* une fois par an ;
- les convocations aux réunions sont envoyées au moins 15 jours calendaires avant la date retenue ;
- une commission ne peut siéger valablement que si un tiers des représentants des salariés sont présents ; à défaut, une nouvelle commission sera réunie dans un délai raisonnable et siégera valablement, quel que soit le nombre de représentants de salariés et d'employeurs présents ;
- une commission ne peut siéger valablement que si au moins un représentant des employeurs est présent (le ou les représentants d'employeurs disposant du même nombre de voix que les représentants salariés) ;
- en cas de vote, les décisions sont prises à la majorité des voix, chaque collège, employeurs et salariés, disposant du même nombre de voix ;
- dans tous les cas de désaccord, la commission consignera son avis dans une délibération signée par les membres présents à l'issue de la réunion. Un exemplaire original sera remis ou adressé à chacune des parties concernées ;

- dans un délai de 30 jours après chaque réunion, le secrétaire fait parvenir à chaque participant un exemplaire du procès-verbal. Le procès-verbal est ensuite adopté à la réunion suivante ;
- des autorisations d'absence sont accordées par l'employeur à tout salarié membre des commissions paritaires dûment convoqués. Ces absences, qui prennent en compte les temps de préparation, sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme tel ;
- chaque organisation syndicale, sur avis de la commission paritaire, pourra, à ses frais, selon l'ordre du jour, se faire accompagner d'un conseiller juridique ou technique sur des questions spécifiques, avec voix non délibérative ;
- par ailleurs, la délégation salariale (l'ensemble des organisations syndicales représentées) et la délégation patronale pourront chacune proposer, sur un thème particulier, d'inviter un représentant d'une structure associative (salarié ou administrateur) disposant d'une expertise particulière sur ce thème. La commission paritaire validera la présence de ces derniers. Leurs frais seront pris en charge dans les mêmes conditions que les représentants désignés ;
- les commissions paritaires nationales précisent en tant que de besoin, dans un règlement intérieur, les règles de leur fonctionnement.

Article 3.2

Commissions paritaires : règles spécifiques

3.2.1. Commission paritaire nationale permanente (CPNP)

Rôles et compétences

Etudier toute modification ou révision de la convention collective par voie d'avenants ;

Assurer l'interprétation, sur demande de toute juridiction ou de l'une ou l'autre des parties, d'employeurs, de salariés ou de leurs représentants, de la présente convention et des annexes et avenants ;

Décider des modifications des contrats de régime de retraite, de prévoyance et de frais de santé ;

Préparer les travaux en vue des négociations périodiques de branche, sauf sur tout ce qui concerne la formation professionnelle ;

Fixer le barème des frais induits par les réunions pour les représentants des salariés des entités relevant de la présente convention ainsi que des représentants des employeurs siégeant dans les commissions paritaires existantes ou futures ;

Emettre un avis sur les litiges relatifs au positionnement sur les niveaux de la classification à l'entrée de la grille (pendant les 6 premiers mois d'application de ladite grille au sein de la structure associative) ;

Solliciter un avis auprès de toute commission paritaire de la présente branche dans son domaine de compétence.

Composition

La commission paritaire nationale permanente (CPNP) est composée de :

- deux représentants désignés par chaque signataire et/ou organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la présente convention. Les frais d'un seul représentant seront pris en charge sur les fonds du paritarisme dans les conditions prévues à l'article 3.5.3 à la condition qu'il soit salarié d'une structure associative mentionnée dans les champs d'application ;
- un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par le syndicat national des structures associatives de pêche de loisir (SNSAPL).

3.2.2. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Rôles et compétences

La CPNEFP est chargée de mettre en place, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens et outils nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- proposer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens et outils nécessaires à l'application de cette politique.

En matière de formation, la CPNEFP est plus particulièrement chargée de :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer l'optimisation des ressources de formation.

En matière d'emploi, la CPNEFP est plus particulièrement chargée :

- d'étudier l'évolution des métiers et des emplois. Ses études sont transmises à la CPNP, notamment en vue de l'examen des classifications ;
- de chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- d'adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi.

En matière d'hygiène et de sécurité, la CPNEFP est plus particulièrement chargée :

- d'étudier les actions en vue d'une politique de prévention de la santé et de la sécurité au travail ;
- d'élaborer des recommandations sur les différents dispositifs de sécurité selon les réglementations en vigueur.

Composition

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est composée de :

- deux représentants désignés par chaque signataire et/ou organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la présente convention. Les frais d'un seul représentant seront pris en charge sur les fonds du paritarisme dans les conditions prévues à l'article 3.5.3 à la condition qu'il soit salarié d'une structure associative mentionnée dans les champs d'application ;
- un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par le syndicat national des structures associatives de pêche de loisir (SNSAPL).

La commission peut inviter un représentant de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), avec voix non délibérative, ayant en charge le suivi des dossiers inscrits à l'ordre du jour de la commission.

Article 3.3

Garanties accordées aux salariés participant aux commissions

Les salariés des structures associatives appelés à siéger dans l'une des commissions se verront maintenir, pour la durée de leur absence de la structure associative, leur rémunération par l'employeur. Comme indiqué à l'article 3.5.3, le fonds pour le paritarisme pourra participer au maintien de salaire dans les conditions visées.

L'employeur devra libérer son salarié aux fins de lui permettre de participer aux réunions des commissions dont il est membre et ne pourra évidemment en aucun cas lui reprocher ses absences à ce titre.

Les salariés siégeant dans l'une des commissions se verront remboursés de leurs frais en conformité avec les limites et modalités fixées par la commission paritaire nationale permanente, conformément aux articles 3.2.1 (alinéa 5 et partie relative à la composition), 3.2.2 (partie relative à la composition) et 3.5.3 (alinéa 4) de la présente convention collective.

Article 3.4

Thèmes de négociation de branche

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, une négociation aura lieu au niveau de la branche :

- sur les salaires, tous les ans ;
- sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tous les 3 ans ;
- sur la formation professionnelle et l'apprentissage, tous les 3 ans ;
- sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'emploi des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité au travail, tous les 3 ans ;
- sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, tous les 3 ans ;
- sur la nécessité de réviser les classifications et sur l'institution d'un ou de plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises, tous les 5 ans ;
- sur l'étude de toute autre thématique entrant dans son domaine de compétence sur laquelle les organisations syndicales d'employeurs et de salariés souhaiteraient engager d'un commun accord des négociations.

Article 3.5

Fonds pour le paritarisme

3.5.1. Préambule

Il est institué un fonds d'aide pour le paritarisme, afin de permettre le fonctionnement de la commission paritaire nationale permanente (CPNP), de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) et de toute commission paritaire nationale susceptible d'être créée ultérieurement à la signature de la présente convention collective.

3.5.2. Montant du financement

Pour assurer le financement de ces commissions paritaires, les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective, à l'exception des AAPPMA et des unions régionales, sont tenus de verser une contribution annuelle, celle-ci étant égale à 400 €.

En cas de besoin, la CPNP peut réajuster les taux de contribution.

3.5.3. Collecte, gestion et utilisation des fonds

L'appel de la contribution et la collecte des sommes sont assurés par le SNSAPL. Les sommes collectées sont versées sur un compte dédié intitulé « Fonds d'aide pour le paritarisme ».

Le paiement de la contribution due par les structures associatives concernées devra intervenir au plus tard fin avril de chaque année.

Les fonds disponibles seront prioritairement affectés au financement des dépenses engagées suivantes :

- frais de déplacement, de restauration et d'hébergement des représentants salariés des structures associatives et des représentants d'employeurs (y compris les experts désignés par chaque délé-

gation dans les conditions prévues par l'article 3.1, à savoir un salarié d'une structure associative ou un de ses administrateurs, siégeant dans les commissions), en fonction du barème défini par la CPNP. Le remboursement de ces frais s'effectue sur présentation de justificatifs (convocations, émargement de la feuille de présence et pièces justificatives des frais réels) ;

- frais de fonctionnement des commissions paritaires nationales (location de salles, photocopies, matériels...) ;
- frais de gestion des fonds collectés (frais financiers) ;
- participation au maintien de salaire des personnels des structures associatives participant aux commissions paritaires, si le fonds le permet.

Le SNSAPL présentera par ailleurs chaque année à la CPNP un rapport de gestion du compte ainsi dédié au paritarisme. Le président ainsi que le vice-président de la CPNP peuvent à tout moment demander une vérification de ces opérations.

Article 4

Liberté civique, droit syndical et égalité

Article 4.1

Liberté d'opinion

Les parties signataires et l'employeur reconnaissent la liberté d'opinion, de croyance et de non-croyance de chacun, dans les limites fixées par la loi.

Article 4.2

Droit syndical

4.2.1. Liberté syndicale

(art. L. 2141-1 et suivants du code du travail)

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels. Chaque salarié a le droit d'adhérer librement à un syndicat. L'employeur n'emploie aucun moyen pour favoriser une organisation syndicale quelconque.

4.2.2. Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est défini par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent.

Conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail, il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauchage la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et d'avancement.

4.2.3. Section syndicale

Conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans la structure associative, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative aux niveaux national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de la structure associative une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément à l'article L. 2131-1.

4.2.4. Délégués syndicaux

Des délégués syndicaux pourront être désignés dans les conditions prévues aux articles L. 2143-1 et suivants du code du travail.

4.2.5. Représentants de la section syndicale

Des représentants de la section syndicale pourront être désignés dans les conditions prévues aux articles L. 2142-1-1 et suivants du code du travail.

4.2.6. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les dispositions relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale sont prévues par le code du travail (art. L. 2145-1 et suivants et L. 3142-7 et suivants du code du travail).

Article 4.3

Egalité et non-discrimination

4.3.1. Principe de non-discrimination

(art. L. 1132-1 et suivants du code du travail)

Est prohibée toute discrimination, disparité ou inégalité fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'appartenance physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap.

Par ailleurs, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés, y compris si ces agissements n'ont pas été commis de façon répétée.

4.3.2. Prohibition du harcèlement

(art. L. 1152-1 et suivants du code du travail)

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Par ailleurs, dans le cadre des relations de travail, aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis et réprimés par l'article 222-33 du code pénal.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel.

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

4.3.3. Prévention des discriminations

Les organisations signataires et/ou représentatives conviennent d'examiner chaque année, dans le cadre de la commission paritaire nationale permanente, l'application des principes du présent article.

Elles s'engagent à ouvrir des négociations sur ces questions si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche.

Article 5

Dialogue social

Article 5.1

Information sur le droit conventionnel applicable

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur s'engage, au moment de l'embauche, à fournir aux salariés une information relative aux textes conventionnels applicables dans la structure associative.

L'employeur tient à la disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention collective et des textes conventionnels applicables dans la structure associative, avec affichage sur le lieu de travail d'un avis portant mention du lieu où il est possible de les consulter. Il peut également décider de remettre un exemplaire des textes applicables aux salariés de la structure.

Les institutions représentatives des salariés présentes au sein des structures associatives reçoivent copie des textes applicables au sein de la structure.

Article 5.2

Institutions représentatives du personnel

5.2.1. Délégués du personnel

Il est institué, conformément aux dispositions légales (notamment art. L. 2312-1 et suivants du code du travail), des délégués du personnel dans les structures associatives où sont occupés au moins 11 salariés au sens de l'article L. 2312-8 du code du travail, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

L'élection, les attributions et les modalités d'exercice de la mission des délégués du personnel sont déterminées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

5.2.2. Comité d'entreprise

Il est institué, conformément aux dispositions légales (notamment art. L. 2322-1 et suivants du code du travail), un comité d'entreprise dans les structures associatives où sont occupés au moins 50 salariés au sens de l'article L. 2322-6 du code du travail, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

L'élection, les attributions des membres du comité d'entreprise et les modalités d'exercice de leurs missions sont déterminées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

Il est institué, conformément aux dispositions légales (notamment art. L. 4611-1 et suivants du code du travail), un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les structures associatives où sont occupés au moins 50 salariés, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

La désignation, les attributions des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont déterminées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions que les membres desdits comités.

Les employeurs veilleront particulièrement à tenir compte des recommandations émanant de la CPNEFP en matière d'hygiène et de sécurité.

Article 5.3

Accords collectifs de travail de niveau inférieur

5.3.1. Impossibilité de dérogation à la présente convention

Est interdite toute dérogation, par un accord d'entreprise de niveau inférieur, à la présente convention et ses éventuels avenants ou annexes dans un sens moins favorable aux salariés.

5.3.2. Règles de conclusion des accords collectifs

Les conditions de validité des accords d'entreprise sont prévues par la loi. A titre d'indication, l'article L. 2232-12 prévoit à ce jour que la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;
- à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8 du code du travail.

5.3.3. Accords conclus avec des institutions représentatives du personnel

En vertu des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, il est possible de négocier avec des institutions représentatives du personnel ou avec un ou plusieurs salariés mandatés. Cette négociation ne peut porter que sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode.

La négociation se déroulera dans le respect des principes suivants :

- l'indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- l'élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- la concertation avec les salariés ;
- la faculté de prendre l'attache des organisations représentatives de la branche.

Négociation avec des institutions représentatives du personnel

Un accord pourra être négocié avec des institutions représentatives du personnel dans les structures associatives de moins de 200 salariés, en l'absence de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné délégué syndical dans les structures associatives de moins de 50 salariés.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève la structure associative sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

Pour être valable, l'accord devra :

- être conclu avec des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

- être approuvé par la commission paritaire de branche (CPNP). Celle-ci contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Le temps passé aux négociations n'est pas imputable sur les heures de délégation. Chaque élu titulaire appelé à participer aux négociations dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite d'une durée de 10 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles. Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale.

Article 6

Contrat de travail

Article 6.1

Principes gouvernant le recrutement

Les offres d'emploi sont ouvertes aux femmes et aux hommes et ont une formulation s'adressant tant aux femmes qu'aux hommes. Les structures associatives adoptent un processus de recrutement neutre en matière de genre.

En vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les recrutements se font en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et de la présente convention.

Le SNSAPL doit être informé de toute création ou vacance de poste au sein d'une structure associative de pêche adhérente. Il diffusera cette information, par tous moyens, dans les meilleurs délais auprès de l'ensemble de ses adhérents, des organisations syndicales signataires et/ou représentatives et de la CPNEFP.

Article 6.2

Principe de l'exigence d'un écrit

Dans le respect du droit positif, l'engagement fait l'objet d'un écrit établi en français, en double exemplaire, dont l'un est obligatoirement remis au salarié.

En cas de modification du contrat de travail, un avenant sera présenté au salarié concerné.

Article 6.3

Clauses du contrat

Le contrat devra mentionner :

- la date d'embauche ;
- les nom, prénoms et adresse du salarié ;
- la référence de la convention collective ;
- la nature de l'emploi, ainsi que le niveau et l'échelon correspondants ;
- la durée de la période d'essai ;
- la rémunération ;
- le lieu de travail ;
- les nom et adresse des institutions de retraite complémentaire ;
- le(s) régime(s) des frais de santé et de prévoyance existant(s).

Certaines de ces clauses constituent un élément essentiel du contrat. D'autres clauses sont informatives sans pour autant donner à de telles mentions une valeur contractuelle, sauf disposition contractuelle expresse contraire des parties.

6.3.1. Clause de mobilité

Compte tenu de l'activité des structures associatives et de la dispersion des sites géographiques correspondant à leur périmètre, les contrats de travail pourront prévoir des clauses de mobilité.

La clause de mobilité doit fixer une limitation géographique qui soit conforme aux compétences géographiques de la structure.

L'employeur ne peut mettre en œuvre la clause de mobilité que pour un motif objectif dicté par un intérêt légitime de la structure associative.

Le salarié est dûment informé au moins 2 mois avant la mise en œuvre effective de sa mobilité.

Durant ce délai et en cas de déménagement nécessité par cette mobilité, le salarié dispose d'un droit d'absence rémunérée de 1 jour ouvrable, qui ne lui sera pas décompté de ses jours de congés payés.

Par ailleurs, en pareille hypothèse, la structure associative prendra en charge les frais de déménagement du salarié et de sa famille (conjoint, enfants et personnes à charge au sens fiscal vivant au domicile du salarié). Pour cela, le salarié devra proposer à son employeur trois devis différents, à charge pour la structure associative d'opérer son choix.

Par ailleurs, il sera accordé pour le déménagement (le jour même ou le jour suivant ou précédant) 2 jours d'absence rémunérés non décomptés de ses jours de congés payés.

6.3.2. Clause de non-concurrence

Une clause de non-concurrence limitée au territoire français peut être prévue, soit au moment de l'embauche dans le contrat de travail, soit en cours d'exécution dans le cadre d'un avenant, dans le respect des conditions visées ci-après.

L'éventuelle clause de non-concurrence devra prévoir une limitation géographique à certains départements, une durée limitée à 2 ans maximum, un secteur d'activité délimité et une contrepartie financière.

L'employeur peut renoncer par écrit à l'application de l'éventuelle clause de non-concurrence lors de la notification de la rupture du contrat de travail et au plus tard dans un délai expirant au terme du préavis, exécuté ou dispensé. Dans l'hypothèse d'une faute grave ou lourde et en cas de réduction du préavis d'un commun accord, l'employeur peut renoncer par écrit à l'application de l'éventuelle clause de non-concurrence lors de la notification de la rupture du contrat de travail et au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de cette notification.

6.3.3. Autres clauses

Les salariés sont soumis à une obligation de loyauté et de confidentialité. Une clause contractuelle peut leur rappeler cette obligation.

Tout document (études, recherches, protocoles...) réalisé par un salarié à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et correspondant à ses missions est la propriété de la structure associative.

Le contrat de travail d'un salarié pourra prévoir une clause d'exclusivité (sauf pour les salariés à temps partiel), qui lui interdira notamment d'exercer une activité économique directe ou indirecte. Le salarié devra en outre exercer son contrat de travail de façon loyale et devra éviter autant que faire se peut toute situation de conflit d'intérêts dans laquelle son intérêt personnel pourra se révéler contraire aux intérêts de l'organisme employeur.

Article 6.4

Egalité entre les hommes et les femmes

6.4.1. Principe d'égalité entre les hommes et les femmes

En vertu de l'article L. 3221-1 du code du travail, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

6.4.2. Réduction des éventuels écarts de salaires

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent traiter la question de l'égalité professionnelle en deux temps :

- un état des lieux de la branche réalisé par la commission paritaire nationale permanente (CPNP) après la signature de la convention collective ;
- à partir de cet état des lieux, les organisations syndicales et professionnelles détermineront s'il existe des écarts et si des négociations doivent être engagées dans ce sens.

Les indicateurs qui seront utilisés pour cette analyse seront ceux prévus par l'article D. 2323-12 du code du travail relatif au rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes.

6.4.3. Mesures liées à la parentalité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité et d'adoption et accompagnent ainsi l'évolution sociale concernant la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

En vertu de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération des salarié(e)s est majorée à la suite de leur congé de maternité ou d'adoption des augmentations générales applicables à leur catégorie.

La rémunération sera également majorée de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans la structure associative.

6.4.4. Promotion, évolution professionnelle

Les structures associatives veilleront à ce que la proportion d'hommes et de femmes bénéficiant de promotion soit équilibrée.

Article 6.5

Visite médicale d'embauche

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

Article 6.6

Période d'essai

6.6.1. Durée de l'essai

Contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai doit être prévue par le contrat de travail. Sa durée maximale est de :

- 1 mois pour les agents et les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 3 mois pour les cadres.

En vertu de la réglementation en vigueur, la période d'essai peut être renouvelée une fois, à condition que la présente convention et plus spécifiquement que les dispositions du présent article fassent

l'objet d'un arrêté d'extension et que le contrat de travail ou la lettre d'engagement stipule explicitement cette possibilité.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 2 mois pour les agents et employés ;
- 4 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 6 mois pour les cadres.

En cas d'embauche dans la structure associative à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Contrat de travail à durée déterminée

La période d'essai doit être prévue par le contrat de travail. Elle ne peut pas excéder 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de :

- 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

6.6.2. Délai de prévenance

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à l'essai pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans la structure associative est inférieure à 8 jours.

Article 6.7

Période probatoire

Une période probatoire peut être prévue dans les conditions énoncées à l'article 8.2.

Article 6.8

Ancienneté

L'ancienneté d'un salarié au sein d'une structure associative correspond au temps de travail effectif (ou assimilé) écoulé depuis la date de son embauche par cette structure ou, après accord des parties, au sein d'une ou plusieurs structures relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Les périodes de suspension du contrat de travail assimilées pour le calcul de l'ancienneté, c'est-à-dire prises en compte pour sa détermination, sont visées à l'article 7.1.2 de la présente convention dans les conditions qui y sont définies.

Lorsqu'un contrat à durée déterminée (CDD) est suivi immédiatement d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou dans un délai de 1 mois à compter de l'échéance de ce dernier, l'ancienneté court à compter du premier jour du CDD.

Article 7

Suspension et rupture du contrat de travail

Article 7.1

Suspension du contrat de travail

7.1.1. Suspension du contrat de travail pour maladie

La suspension du contrat de travail pour maladie est subordonnée à la prescription d'un arrêt de travail par un médecin. Cet arrêt de travail doit être communiqué à l'employeur dans un délai de 48 heures.

7.1.2. Suspension du contrat de travail et ancienneté

Les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie, accident du travail/maladie professionnelle, maternité, adoption et paternité, réserve de sécurité civile sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Le congé parental d'éducation est pris en compte pour moitié au titre de l'ancienneté, conformément à l'article L. 1225-54 du code du travail.

Article 7.2

Rupture du CDI

7.2.1. Démission

Le salarié adresse son courrier de démission en recommandé avec avis de réception au siège de la structure associative ou le remet à l'employeur contre décharge.

7.2.2. Rupture conventionnelle

Les présentes dispositions ont valeur informative. Elles visent à rappeler les dispositions légales en vigueur en la matière.

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Ce mode de rupture ne concerne que les contrats de travail à durée indéterminée et ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties.

Les parties conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou de plusieurs entretiens.

Au cours de ce(s) entretien(s), le salarié souhaitant se faire assister doit en avertir l'employeur au préalable. Il peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
- soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans la structure associative, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative (consultable auprès des DIRECCTE et dans chaque mairie : DIRECCTE du ressort de l'établissement, mairie du lieu de domicile du salarié si le salarié habite dans le même département que le siège de sa structure associative, mairie du lieu de la structure associative s'il habite dans un département différent du siège de la structure associative).

L'employeur, quant à lui, peut se faire assister par une personne de son choix dès lors que le salarié l'est également et qu'il en est averti auparavant. Il peut alors se faire assister par son organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur de la branche.

Chaque partie pourra solliciter un report de l'entretien lorsque :

- le salarié n'a pas été correctement informé de ses droits à être assisté (principe et modalités) ;
- l'employeur n'a pas été correctement informé du choix fait par le salarié d'être lui-même assisté.

A l'issue du dernier entretien, l'accord se matérialise par la signature d'une convention. Cette convention, établie en 3 exemplaires (à destination de l'employeur, du salarié et de l'autorité administrative), définit les conditions de la rupture et notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ne pouvant être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement) ainsi que la date de rupture du contrat de travail (intervenant au plus tôt le lendemain de l'homologation).

Les parties disposent d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires dès le lendemain de la signature de la convention. La partie souhaitant se rétracter devra informer l'autre partie par l'envoi d'une lettre en recommandé, afin d'attester la date de réception par l'autre partie.

A l'issue du délai de rétractation, la demande d'homologation (document Cerfa), accompagnée de la convention signée par les deux parties, est envoyée par la partie diligente.

L'autorité administrative (DIRECCTE ou inspection du travail pour les salariés protégés) dispose de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande pour instruire l'homologation.

Tant que l'homologation n'est pas accordée par l'autorité administrative, le contrat de travail continue de s'exercer normalement.

En cas de silence de cette dernière à l'issue du délai d'instruction, la convention est réputée homologuée. La rupture du contrat prend alors effet au plus tôt le lendemain de ladite homologation.

Tout litige relève de la compétence exclusive du conseil des prud'hommes (à l'exclusion de l'autorisation de la rupture conventionnelle des salariés protégés pouvant faire l'objet d'un recours contentieux ou administratif). Le recours doit être formé avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation.

Les parties rappellent que la procédure de rupture conventionnelle concernant des salariés bénéficiant d'une protection contre le licenciement fait l'objet d'une procédure particulière distincte de celle visée ci-dessus, aux termes de l'article L. 1237-15 du code du travail.

7.2.3. Licenciement

La procédure de licenciement est régie par le code du travail.

L'indemnité versée en cas de licenciement, si le salarié a au moins 1 an d'ancienneté, sauf pour faute grave ou lourde, est égale à 1/4 de mois par année d'ancienneté, plus 2/15 de mois au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Cette indemnité est également versée en cas de rupture conventionnelle.

Il y a lieu de tenir compte des années complètes de service au sein de la structure associative qui procède à la rupture mais également des années incomplètes *pro rata temporis*. Si le salaire s'est trouvé diminué pendant la période de référence en raison de la maladie, d'un accident ou de la mise en chômage partiel du salarié, il convient de prendre en compte le salaire perçu avant la maladie, l'accident ou la mise en chômage partiel.

Le salaire à prendre en considération est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois (étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*).

7.2.4. Départ à la retraite

Le départ volontaire en retraite n'est possible que si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite (c'est-à-dire en droit de bénéficier d'une pension de retraite).

L'indemnité de départ à la retraite est fixée comme suit :

- 0,5 mois de salaire pour les salariés ayant de 5 à 10 ans d'ancienneté ;

- 1,5 mois de salaire pour les salariés ayant de 10 à 20 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire pour les salariés ayant de 20 à 25 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois de salaire pour les salariés ayant de 25 à 30 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire pour les salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité est calculée de la même façon que l'indemnité de licenciement.

7.2.5. Mise à la retraite

En l'état de la législation actuelle, l'employeur a la possibilité de mettre à la retraite le salarié ayant atteint l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

Cependant, entre 65 et 70 ans, la mise à la retraite est subordonnée à l'absence d'opposition du salarié. En effet, en application de l'article L. 1237-5 du code du travail, l'employeur devra interroger le salarié par écrit 3 mois avant qu'il atteigne l'âge de 65 ans sur son intention de quitter volontairement la structure associative pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié aura 1 mois pour répondre. Il adressera sa réponse par lettre recommandée avec avis de réception au siège de la structure associative ou la remettra à l'employeur contre décharge.

En cas de réponse négative (ou si l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'interroger le salarié), aucune mise à la retraite ne pourra être prononcée pendant une année.

La même procédure s'appliquera les 4 années suivantes, c'est-à-dire que le salarié sera à nouveau interrogé par écrit 3 mois avant sa date d'anniversaire.

L'indemnité de mise à la retraite correspond à l'indemnité de licenciement.

7.2.6. Préavis

Les dispositions ci-après sont applicables au licenciement, sauf faute grave ou lourde, et à la mise à la retraite.

Préavis en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

La durée du préavis, lorsque l'employeur est à l'origine de la rupture (sauf faute grave ou lourde), est de :

- 2 mois pour les non-cadres ;
- 4 mois pour les cadres.

Préavis en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

La durée du préavis, lorsque le salarié est à l'origine de la rupture, est de :

- 1 mois pour les non-cadres ;
- 3 mois pour les cadres.

Heures de recherche d'emploi pendant le préavis

Lorsque le salarié est licencié (sauf faute grave ou lourde), il dispose d'un crédit d'heures d'une demi-journée par semaine pour ses recherches d'emploi.

Le cumul de ces heures est possible.

Ces heures sont utilisées par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

A défaut, l'employeur décide des demi-journées concernées pour la moitié de ces heures.

Par ailleurs, l'utilisation de ces heures donne lieu à une autorisation d'absence écrite.

Ces heures sont assimilées à du temps de travail effectif.

Dispense de préavis

Lorsque l'employeur est à l'origine de la rupture (sauf faute grave ou lourde) et qu'il dispense, de sa propre initiative, le salarié de préavis, celui-ci reste néanmoins payé.

Lorsque le salarié a effectué la moitié de son préavis, il est dispensé de la seconde moitié de celui-ci sur demande s'il justifie de la nécessité de rejoindre un nouvel emploi. Dans cette hypothèse, le préavis non effectué peut être rémunéré en accord avec les deux parties.

Lorsque le salarié est à l'origine de la rupture et qu'il souhaite être dispensé d'une partie ou de la totalité du préavis, celui-ci peut être rémunéré en accord avec les deux parties.

Article 7.3

Documents à remettre au salarié au terme du contrat de travail

A la fin du préavis, les documents suivants doivent notamment être remis au salarié :

- un certificat de travail, qui devra mentionner notamment :
 - la date d'entrée du salarié dans l'entreprise ;
 - sa date de sortie ;
 - la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ;
 - les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
 - les droits acquis au titre du droit individuel à la formation (nombre d'heures et montant correspondant), ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme ;
- l'attestation Pôle emploi ;
- un reçu de solde de tout compte soumis à signature, le salarié signant un deuxième exemplaire remis à l'employeur (le reçu peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées).

Article 8

Classification des emplois

Article 8.1

Grille de classification

Description

La grille de classification ci-après comporte trois séries de métiers :

- les métiers du technique visent les emplois ou missions liés aux travaux et études des milieux aquatiques et des ressources piscicoles ;
- les métiers du développement visent les emplois ou missions afférents au développement, à la communication, à l'animation et à la promotion du loisir pêche ;
- les métiers de l'administratif visent les emplois ou missions afférents à la gestion administrative, financière, comptable, juridique et sociale.

La grille de classification ci-après comporte six niveaux :

- le niveau I correspondant aux agents de service ;
- le niveau VI correspondant aux directeurs.

Chacun des niveaux II, III, IV, V caractérise, par métiers, les emplois liés au développement, au technique et à l'administratif.

Au regard de la diversité des intitulés de poste recensés dans les structures associatives, les signataires de la présente convention collective s'accordent sur la nécessité d'harmoniser les intitulés existants au travers des emplois suivants :

NIVEAU	MÉTIERSDu technique	MÉTIERSDu développement	MÉTIERSDe l'administratif
VI	Directeur(trice)		

NIVEAU	MÉTIER du technique	MÉTIER du développement	MÉTIER de l'administratif
V	Responsable technique	Responsable développement	Responsable administratif(ve) et financier(ière)
IV	Technicien(ne) qualifié(e) et hautement qualifié(e)	Chargé(e) de développement	Assistant(e) administratif(ve)
III	Technicien(ne)	Agent de développement	Employé(e) administratif(ve)
II	Agent technique	Agent de surveillance	Agent administratif
I	Agent de service		

Les signataires invitent les structures associatives à adopter la classification définie dans la convention collective.

Pour les intitulés de poste spécifiques (juriste, attaché(e) de presse, informaticien(ne)...), les structures associatives veilleront à rattacher ces intitulés aux métiers, aux emplois et aux niveaux définis par la présente convention.

Ainsi, à titre d'exemple :

- le (la) salarié(e) « juriste » conservera son intitulé actuel tout en étant rattaché(e) au niveau V, à l'emploi « responsable administratif et financier », à condition qu'il (elle) réponde à l'ensemble des critères dudit niveau (définition de l'emploi, missions repères et niveau de formation requis) ;
- le (la) salarié(e) « attaché(e) de presse » conservera son intitulé actuel tout en étant rattaché(e) au niveau IV, à l'emploi « chargé(e) de développement », à condition qu'il (elle) réponde à l'ensemble des critères dudit niveau (définition de l'emploi, missions repères et niveau de formation requis) ;
- le (la) salarié(e) « informaticien(ne) » conservera son intitulé actuel tout en étant rattaché(e) au niveau IV, à l'emploi « chargé(e) de développement », à condition qu'il (elle) réponde à l'ensemble des critères dudit niveau (définition de l'emploi, missions repères et niveau de formation requis).

Chaque emploi se caractérise par :

- une définition de l'emploi ;
- les principales missions repères ;
- le niveau de formation requis.

Positionnement des salariés

Le rattachement d'un salarié s'effectue de manière progressive et par étapes : un positionnement par métier, par emploi, par niveau et par échelon.

a) Positionnement par métier

Le rattachement du salarié à un métier se fait selon le champ d'activité dans lequel il exerce ses missions principales.

b) Positionnement par niveau

Le positionnement à l'un des niveaux s'effectue selon :

- la définition de l'emploi : condition d'accès à l'emploi, elle définit de manière générale l'ensemble des savoirs, compétences, aptitudes requis et mis en œuvre pour la bonne exécution des missions relatives à l'emploi occupé ;
- les principales missions repères : les missions repères représentent les missions essentielles qui caractérisent chaque emploi. Outre la définition de l'emploi et le niveau de formation requis, elles permettent de faciliter au mieux l'identification et le positionnement d'un salarié à un niveau et, par conséquent, à l'emploi associé.

Il n'est pas nécessaire d'accomplir l'ensemble des missions visées pour permettre le positionnement d'un salarié, le périmètre pouvant nécessiter une spécialisation plus marquée dans les niveaux.

A titre d'exemple, le (la) salarié(e) « juriste », positionné(e) au niveau V, voit son emploi caractérisé par une seule mission principale : « le conseil, veille et assistance interne et externe ».

Néanmoins, l'accomplissement de manière occasionnelle d'une seule mission ne permet pas le positionnement d'un salarié au niveau associé.

En effet, et à titre d'exemple, un(e) chargé(e) de développement participant à la définition d'une stratégie départementale de développement du loisir pêche sur une courte période ne pourra pas prétendre au niveau V, responsable développement ;

- le niveau de formation requis : les niveaux de formation correspondent à ceux du répertoire national des certifications professionnelles.

c) Positionnement par échelon

A l'exception du niveau I, chaque niveau comporte des échelons. Les niveaux II et III comportent deux échelons. Les niveaux IV, V et VI comportent trois échelons.

Le positionnement du salarié sur l'un des échelons s'effectue sur la base des critères suivants :

- l'expérience professionnelle : ce terme s'entend comme la période pendant laquelle le salarié acquiert un certain nombre de compétences pour mener à bien les missions qui lui seront confiées ;
- l'autonomie : l'autonomie est la faculté du salarié d'exercer des choix pour remplir les missions qui lui sont confiées. Elle est variable en fonction du périmètre des missions et de son intensité.

Le rattachement à un échelon suppose que ces deux critères soient remplis de façon cumulative.

Lorsque le salarié exerce des missions relevant de métiers et/ou de niveaux différents, son positionnement s'opère en fonction de l'activité dominante exercée.

En cas de litige relatif au positionnement sur un niveau, la commission paritaire nationale permanente pourra être saisie conformément à l'article 3.2.1.

Il est expressément précisé que le positionnement des salariés s'effectue au vu de l'ensemble des critères qui composent la grille de classification.

Par ailleurs, le diplôme ne constitue pas à lui seul un critère de positionnement à un niveau donné. Parallèlement, pour chacun des niveaux, l'expérience professionnelle, en particulier acquise au sein d'une des structures associatives couvertes par la présente convention, peut suppléer à la non-détention du diplôme exigé.

S'agissant de l'évolution professionnelle d'un(e) salarié(e), les signataires conviennent que la grille de classification n'impose pas :

- le passage d'un échelon inférieur à un échelon immédiatement supérieur ;
- le passage d'un niveau inférieur à un niveau immédiatement supérieur.

Ainsi, par exemple :

- un(e) salarié(e) positionné(e) au niveau IV, échelon 1 peut évoluer vers l'échelon 3 du même niveau ;
- un(e) salarié(e) positionné(e) au niveau III, échelon 2 peut évoluer vers le niveau IV sans passer par l'échelon 3.

Article 8.2

Période probatoire

La période probatoire ne pourra être mise en œuvre que dans les situations suivantes :

- changement d'emploi ;
- changement de niveau ;

- et en cas de changement d'échelon dans les conditions suivantes :
 - à partir du niveau IV et en cas d'évolution de l'échelon 2 à l'échelon 3. Ainsi, aucune période probatoire ne pourra être prévue pour un changement d'échelon dans les niveaux inférieurs au niveau IV ni pour un changement de l'échelon 1 à l'échelon 2 dans le niveau IV ;
 - pour les niveaux supérieurs au niveau IV : pour tous les changements d'échelons.

Les durées de période probatoire seront comprises :

- entre 1 et 3 mois en cas :
 - de changement d'emploi ;
 - de passage du niveau II au niveau III et du niveau III au niveau IV ;
- entre 1 et 6 mois en cas :
 - de passage du niveau IV au niveau V et du niveau V au niveau VI ;
 - de changement d'échelon dans les conditions visées ci-dessus [...].

Durant la période probatoire, le salarié perçoit, en sus de son salaire de base, une indemnité complémentaire temporaire au moins égale au montant de la différence entre le salaire qu'il perçoit effectivement et celle qui lui est garantie dans le cadre de l'avenant concernant cette évolution.

Si la période probatoire s'avère concluante, l'indemnité complémentaire temporaire est intégrée dans le salaire de base du salarié.

En cas de période probatoire non concluante, le salarié doit être repositionné dans son emploi d'origine ou dans un emploi équivalent, sans que cette réaffectation ne puisse modifier les dispositions de son contrat de travail ayant valeur contractuelle telles qu'applicables avant sa promotion. L'indemnité complémentaire temporaire est alors supprimée.

Article 8.3

Cas des remplacements temporaires

A la demande de l'employeur, tout salarié peut être amené, dans les conditions énoncées ci-après, à occuper temporairement, de manière partielle ou totale, le poste de travail d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Le salarié appelé à exercer de manière partielle ou totale des missions repères d'un niveau supérieur pour une durée excédant 1 mois perçoit une indemnité complémentaire temporaire. Cette indemnité est égale au montant de la différence entre la rémunération de base perçue et la rémunération minimale conventionnelle correspondant à l'emploi occupé.

Un écrit dûment signé par les parties est établi.

Le salarié appelé à exercer de manière totale certaines missions repères d'un niveau inférieur conservera sa rémunération de base.

Au retour du titulaire du poste de travail, le salarié remplaçant retrouve son emploi précédent.

Si l'emploi devient vacant, l'employeur, dès lors que le salarié remplaçant satisfait aux autres critères de la grille de classification, l'informe préalablement et par écrit.

En cas d'acceptation, le salarié perçoit au minimum la rémunération conventionnelle correspondante. Le refus du salarié ne constitue pas un motif de licenciement dès lors que cette affectation constitue une modification de son contrat de travail.

Article 8.4

Entretien annuel d'évaluation

Chaque année, tous les salariés sont reçus individuellement pour un entretien annuel d'évaluation. Cet entretien est mené par :

- le président,
- ou, à défaut, par toute autre personne titulaire de l'autorité nécessaire et déléguée par le président.

L'objectif de cet entretien est notamment, d'une part, de faire le bilan sur l'année passée et, d'autre part, de fixer les objectifs pour l'année à venir. Les questions relatives à la formation professionnelle sont abordées de façon spécifique.

Au cours de cet entretien, une évolution de carrière (changement d'échelon, de niveau) peut notamment être abordée.

A l'issue de cet entretien, l'employeur remet au salarié un document recensant tous les points abordés.

Article 8.5

Mise en place de la grille de classification

Les structures associatives composant le champ d'application disposeront d'un délai de 12 mois pour mettre en œuvre cette classification et la grille de rémunération en résultant.

Ce délai court à compter de l'application de la présente convention collective au sein des structures concernées.

En raison notamment des difficultés et impacts financiers générés par l'application de la grille de rémunération pour certaines structures associatives, des dispositions spécifiques temporaires régissant les salaires minima conventionnels sont prévues à l'article 9.2.2.

Les signataires rappellent leur attachement à une information et à une discussion adaptées entre la structure associative et ses collaborateurs. Cette étape réalisée, l'employeur devra notifier par écrit au salarié concerné son positionnement dans la grille. Cette notification sera adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Article 8.6

Classification des emplois

Statut non cadre

NIVEAU I	
Emploi	Agent de service
Définition de l'emploi	Cet emploi correspond à un ensemble de tâches spécialisées nécessitant de recourir à des compétences élémentaires. Les tâches, simples et répétitives, sont exécutées en conformité avec les consignes prescrites. Elles sont effectuées sous le contrôle régulier du supérieur hiérarchique.
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none">– entretien et nettoyage des locaux ;– entretien et maintenance des bâtiments, du matériel et des biens ;– entretien des espaces naturels.
Niveau de formation requis	L'emploi occupé n'exige pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.

NIVEAU II			
Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Agent technique	Agent de surveillance	Agent administratif
Définition des emplois	<p>Ces emplois comportent des tâches d'exécution plus complexe correspondant aux travaux courants. Ils nécessitent, de la part de leurs titulaires, une maîtrise des savoir-être (exemples : présentation, communication...) et de savoir-faire élémentaires (exemples : connaissances juridiques et environnementales, travaux de secrétariat...) nécessitant l'adaptation à l'organisation du travail dans la structure.</p> <p>L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.</p> <p>Dans l'exécution de leurs tâches, les titulaires des emplois doivent avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou, si la situation les y contraint, de prendre des dispositions d'urgence.</p>		
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none"> – opérations courantes d'une unité piscicole ; – opérations de repeuplement ; – collecte d'informations sur le fonctionnement des écosystèmes et intervention dans les milieux naturels (entretien, réhabilitation, renaturation, suivi des installations...). 	<ul style="list-style-type: none"> – surveillance du respect de la réglementation pêche ; – animation des GPP bénévoles du réseau associatif affilié ; – collecte de données de terrain et établissement de rapports relatifs aux atteintes des milieux aquatiques ; – information, orientation et conseil aux pêcheurs. – sensibilisation du public à l'environnement et à la protection des milieux aquatiques. 	<ul style="list-style-type: none"> – accueil physique et téléphonique ; – planification et organisation des rendez-vous, réunions, déplacements ; – préparation des éléments de comptabilité ; – classement et archivage courant ; – gestion du courrier (réception, diffusion) ; – travaux courants de secrétariat ; – rédaction des correspondances simples ; – gestion des fournitures, inventaires.
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (niveau CAP, BEP) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.		

POSITIONNEMENT DANS LE NIVEAU II	
Echelon 1	<p>1. Expérience professionnelle : outre le niveau de formation requis, cet échelon peut être octroyé par la bonne maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle.</p> <p>2. Autonomie : les tâches, diverses et répétitives, sont exécutées en conformité avec les consignes prescrites. Elles sont effectuées sous le contrôle régulier du supérieur hiérarchique.</p>
Echelon 2	<p>1. Expérience professionnelle : cet échelon peut être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans l'échelon précédent dans la structure associative concernée. Ce délai peut être réduit à 1 an en cas d'expérience professionnelle acquise dans une autre structure associative de pêche d'au moins 1 an.</p> <p>2. Autonomie : les tâches, diverses et plus complexes, sont exécutées en conformité avec les consignes prescrites. Elles sont effectuées sous le contrôle ponctuel du supérieur hiérarchique.</p>

NIVEAU III			
Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Technicien	Agent de développement	Employé(e) administratif(ve)
Définition des emplois	<p>Ces emplois correspondent à un ensemble de tâches variées et qualifiées nécessitant de recourir à un ensemble de compétences, d'outils et de techniques (administratives, bureautiques, comptables, environnementales, éducatives...) reconnus.</p> <p>Ces emplois peuvent nécessiter une capacité à proposer des solutions adaptées face aux conditions particulières rencontrées.</p>		
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none"> – participation à la gestion courante d'une unité piscicole ; – travaux et interventions en milieu naturel en suivi des plans de gestion (PDPG, SDVP, migrants...) relevant de son domaine. – conseil et assistance des AAPPMA dans la gestion de leur patrimoine naturel ; – établissement et suivi d'un plan de repeuplement. 	<ul style="list-style-type: none"> – animation et sensibilisation à la pêche et aux milieux aquatiques ; – surveillance des milieux aquatiques : interlocuteur des établissements publics en charge de la police de la pêche et suivi des relations avec les détenteurs de droit de pêche. – correspondant opérationnel des organismes de tourisme et de développement local ; – initiation, sensibilisation et coordination des structures internes dans son domaine de compétences. 	<ul style="list-style-type: none"> – préparation matérielle des réunions statutaires : salles, ODJ, convocations, présences, calendrier... ; – gestion du standard ; – suivi administratif, comptable et financier des cartes de pêche ; – opérations de saisie des écritures de comptabilité et de gestion. – suivi des documents statutaires et des registres associatifs ; – tenue des registres sociaux obligatoires ; – administration du personnel : rédaction des contrats de travail et avenants, déclarations, suivi des horaires de travail... – collecte, gestion et mise à disposition des ouvrages et documentation générale spécialisée ; – assistance des structures associatives dans son domaine de compétences.
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau IV du répertoire national des certifications professionnelles (niveau bac, bac pro, BP) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.		

POSITIONNEMENT DANS LE NIVEAU III	
Echelon 1	<p>1. Expérience professionnelle : outre le niveau de formation requis, cet échelon peut être octroyé par la bonne maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle.</p> <p>2. Autonomie : le titulaire de l'emploi ne détermine pas les procédures mais peut être amené à les adapter aux situations de travail qu'il rencontre. Les tâches et missions principales, plus variées et plus complexes que celles du niveau II, sont soumises à un contrôle ponctuel du supérieur hiérarchique. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions spécifiques.</p>
Echelon 2	<p>1. Expérience professionnelle : cet échelon peut être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans l'échelon précédent dans la structure associative concernée. Ce délai peut être réduit à 1 an en cas d'expérience professionnelle acquise dans une autre structure associative de pêche d'au moins 1 an.</p> <p>2. Autonomie : les tâches et missions principales sont identiques à celles de l'échelon 1 et sont soumises à une information du supérieur hiérarchique. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions générales.</p>

Statuts de technicien, d'agent de maîtrise (*)

Niveau IV, échelon 1, échelon 2 Statut de technicien (*)

Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Technicien(ne) qualifié(e) et hautement qualifié(e)	Chargé(e) de développement	Assistant(e) administratif(ve)
Définition des emplois	Ces emplois nécessitent de recourir à un ensemble de compétences transversales maîtrisées et mises en œuvre à partir d'instructions et en fonction des résultats attendus. Ils supposent la conception et la maîtrise des outils, des procédures et des techniques pour une utilisation optimale de ces derniers. Les titulaires de ces emplois veillent à l'efficacité de leur organisation et à leurs résultats.		
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none"> – mise en œuvre opérationnelle de la politique départementale de gestion piscicole et de protection des milieux aquatiques (PDPG, SDVP, migrants...); – soutien dans son domaine de compétences; – gestion courante et suivi d'une exploitation piscicole. 	<ul style="list-style-type: none"> – mise en œuvre opérationnelle de la stratégie de développement du loisir pêche de la structure associative; – mise en place opérationnelle, tenue et évaluation des outils et des moyens logistiques, de communication interne et externe; – formation des bénévoles et des salariés en matière de développement du loisir pêche; – animation et sensibilisation à la pêche et aux milieux aquatiques. 	<ul style="list-style-type: none"> – organisation et suivi des réunions statutaires : préparation des documents, préparation des délibérations, prise de notes, rédaction et processus de validation du procès-verbal; – organisation et coordination des informations internes et externes liées au fonctionnement de la structure : concevoir et rédiger des courriers/rapports/notes, traiter et transmettre les décisions, notes de service, conventions; – établissement des documents comptables et financiers (bilan, budget prévisionnel, compte de résultats...); – suivi budgétaire de la structure associative; – paie, déclarations fiscales et sociales; – soutien en interne et aux structures associatives adhérentes dans son domaine de compétences.
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau III du répertoire national des certifications professionnelles (niveau bac + 2) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.		

(*) Sous réserve de la position de l'AGIRC pour ce qui concerne le régime de retraite.

Niveau IV. – Echelon 3

Statut d'agent de maîtrise

Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Technicien(ne) qualifié(e) et hautement qualifié(e)	Chargé(e) de développement	Assistant(e) administratif(ve)
Définition des emplois	En sus des critères relatifs au statut de technicien, ces emplois nécessitent en particulier de relayer les instructions et d'évaluer-améliorer de manière permanente les outils, procédures, organisations et techniques de travail, notamment pour les adapter aux situations les plus complexes rencontrées. Ils impliquent de la part de leurs titulaires d'être de véritables interfaces en interne et en externe.		

Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Technicien(ne) qualifié(e) et hautement qualifié(e)	Chargé(e) de développement	Assistant(e) administratif(ve)
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none"> – coordination des travaux et interventions en milieux naturels, notamment avec les différents acteurs externes ; – assistance des structures associatives de pêche dans son domaine de compétences ; – représentation du supérieur hiérarchique ou de l'employeur, à la demande de ce(s) dernier(s), de manière occasionnelle ; – le cas échéant : planification, organisation et contrôle des tâches du personnel qu'il anime. 	<ul style="list-style-type: none"> – animation et assistance au réseau associatif affilié ; – mise en œuvre et coordination des projets de développement du loisir pêche, notamment avec les acteurs externes ; – coordination des outils et moyens de communication des orientations stratégiques de la structure associative ; – représentation du supérieur hiérarchique ou de l'employeur, à la demande de ce(s) dernier(s) et de manière occasionnelle ; – le cas échéant, planification, organisation et contrôle des tâches du personnel qu'il anime. 	<ul style="list-style-type: none"> – représentation du supérieur hiérarchique ou de l'employeur, à la demande de ce(s) dernier(s) et de manière occasionnelle ; – le cas échéant, planification, organisation et contrôle des tâches du personnel subordonné ;
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau III du répertoire national des certifications professionnelles (niveau bac + 2) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.		

POSITIONNEMENT DANS LE NIVEAU IV	
Echelon 1 Technicien	1. Expérience professionnelle : outre le niveau de formation requis, cet échelon peut être octroyé par la bonne maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle. 2. Autonomie : les tâches et missions principales sont soumises à un contrôle régulier du supérieur hiérarchique.
Echelon 2 Technicien	1. Expérience professionnelle : cet échelon peut être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans l'échelon précédent dans la structure associative concernée. Ce délai peut être réduit à 1 an en cas d'expérience professionnelle acquise dans une autre structure associative de pêche d'au moins 1 an. 2. Autonomie : les tâches et missions principales sont soumises à une information du supérieur hiérarchique.
Echelon 3 Agent de maîtrise	1. Expérience professionnelle : cet échelon peut être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle. 2. Autonomie : les tâches et missions principales sont soumises à une information du supérieur hiérarchique.

Statut cadre (*)

NIVEAU V			
Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Responsable technique	Responsable développement	Responsable administratif et financier
Définition des emplois	Ces emplois nécessitent de la part de leurs titulaires l'exercice des fonctions requérant la mise en œuvre de connaissances et de compétences, en particulier scientifiques, acquises et maîtrisées. Ces fonctions impliquent initiative et responsabilité, notamment dans la définition et/ou la mise en œuvre d'une stratégie dans le champ d'activité de la série de métiers considérée.		

NIVEAU V			
Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Responsable technique	Responsable développement	Responsable administratif et financier
	<p>Les titulaires de ces emplois peuvent également exercer une fonction d'encadrement. Ils sont les interlocuteurs privilégiés des structures associatives de pêche dans leur domaine de compétences. Ces emplois requièrent notamment de la part de leurs titulaires d'être force de propositions.</p> <p>Enfin, ce niveau requiert, à l'échelon 3, d'alerter, de conseiller et d'orienter les choix des organes statutaires, notamment en termes de veille.</p>		
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none"> – suivi de l'application de la politique des instances statutaires dans son domaine de compétences ; – élaboration, mise en œuvre et évaluation de la politique départementale de gestion (PDPG, SDVP...) et intervention sur les milieux aquatiques ; – conduite de missions techniques (recherche, connaissances, bases de données) appliquées dans le domaine de l'eau et des milieux aquatiques et leur valorisation ; – encadrement et management du personnel subordonné ; – suppléance de son supérieur hiérarchique à titre occasionnel ; – conseil, veille et assistance interne et externe. 	<ul style="list-style-type: none"> – suivi de l'application de la politique des instances statutaires dans son domaine de compétences ; – définition, mise en œuvre, suivi et évaluation d'une stratégie départementale de développement du loisir pêche ; – contribution à la définition, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique départementale de gestion (PDPG, SDVP...) ; – définition, mise en œuvre, suivi et évaluation d'une stratégie de communication (élaboration et coordination des supports de communication de la structure associative), en accord avec la stratégie nationale ; – définition et mise en œuvre d'actions et de partenariats, notamment en faveur d'une éducation à l'environnement et aux milieux aquatiques ; – encadrement et management du++ personnel subordonné ; – conseil, veille et assistance interne et externe. 	<ul style="list-style-type: none"> – suivi de l'application de la politique des instances statutaires dans son ressort ; – contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique budgétaire et financière ; – gestion et administration du personnel ; – encadrement et management du personnel subordonné ; – conseil, veille et assistance interne et externe.
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau II du répertoire national des certifications professionnelles (niveau bac + 3, bac + 4) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.		

POSITIONNEMENT DANS LE NIVEAU V	
Echelon 1	<p>1. Expérience professionnelle : outre le niveau de formation requis, cet échelon peut être octroyé par la bonne maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle.</p> <p>2. Autonomie : l'autonomie est limitée à la mise en œuvre d'une ou de plusieurs orientations stratégiques et à la coordination des moyens affectés. Le contrôle du supérieur est régulier.</p>
Echelon 2	<p>1. Expérience professionnelle : cet échelon peut être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans l'échelon précédent dans la structure associative concernée. Ce délai peut être réduit à 1 an en cas d'expérience professionnelle acquise dans une autre structure associative de pêche d'au moins 1 an.</p> <p>2. Autonomie : <i>idem</i> que ci-dessus. Le contrôle du supérieur est toutefois ponctuel.</p>

POSITIONNEMENT DANS LE NIVEAU V	
Echelon 3	<p>1. Expérience professionnelle : cet échelon peut être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle.</p> <p>2. Autonomie : l'autonomie est élargie à la contribution à la définition, à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre d'une ou de plusieurs orientations stratégiques relevant du poste. Le titulaire de l'emploi est amené à évaluer les actions. Le contrôle du supérieur est ponctuel, notamment dans la coordination et la gestion des moyens affectés.</p>

Statut cadre

NIVEAU VI	
	Directeur(trice)
Définition de l'emploi	Cet emploi requiert une parfaite maîtrise du fonctionnement associatif, de ses domaines et champs d'activité. Il requiert notamment des compétences confirmées dans différents domaines (statutaire, légal, comptable et financier, technique, promotion, encadrement). Il suppose une évaluation globale des actions.
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none"> – mise en œuvre de la politique définie par le conseil d'administration ; – gestion administrative, financière et technique de la structure ; – direction et gestion des ressources humaines ; – suivi et gestion des conventions de partenariat ; – représentation extérieure de la structure ou du président.
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau I du répertoire national des certifications professionnelles (niveau bac + 5) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.

POSITIONNEMENT DANS LE NIVEAU VI	
Echelon 1	<p>1. Expérience professionnelle : outre le niveau de formation requis, cet échelon peut aussi être octroyé par la maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle.</p> <p>2. Autonomie : la responsabilité est strictement limitée à l'organisation de la structure (animation et coordination des services et de leurs missions).</p>
Echelon 2	<p>1. Expérience professionnelle : cet échelon peut être octroyé par la bonne maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans le 1^{er} échelon et dans la structure associative concernée. Ce délai peut être réduit à 1 an en cas d'expérience professionnelle acquise dans une autre structure associative de pêche d'au moins 1 an.</p> <p>2. Autonomie : la responsabilité est étendue à la représentation dans les instances décisionnelles de concertation écologique (CODERST...), au déploiement et au suivi des orientations stratégiques de la structure.</p>
Echelon 3	<p>1. Expérience professionnelle : cet échelon peut aussi être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle dans le poste et dans la structure associative concernée.</p> <p>2. Autonomie : en sus des responsabilités mentionnées dans les échelons précédents, le titulaire de l'emploi bénéficie d'une délégation étendue quant à la proposition et à la définition des orientations stratégiques de la structure.</p>

(*) Sous réserve de la position de l'AGIRC pour ce qui concerne le régime de retraite.

Article 9

Rémunération

Article 9.1

Païement du salaire au mois

La rémunération des salariés est mensuelle. Elle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle est versé au salarié qui en fait la demande.

Article 9.2

Rémunération minimale

9.2.1. Principes

Il est rappelé qu'en aucun cas l'application de la nouvelle grille ne peut entraîner une baisse de salaire.

Il s'agit en effet d'une rémunération minimale : cette rémunération mensuelle minimale conventionnelle ne fait pas obstacle à la détermination de rémunérations supérieures aux termes de conventions particulières. Ainsi un salarié peut être positionné à un niveau et à un échelon tout en ayant une rémunération réelle supérieure à la rémunération minimale correspondant à ce positionnement.

En outre, le niveau de rémunération ne peut déterminer le positionnement dans la grille.

Grille de rémunérations

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION minimale mensuelle
VI	3	2 651,19
	2	2 499,52
	1	2 350,89
V	3	2 250,78
	2	2 100,63
	1	2 000,53
IV	3	1 900,42
	2	1 750,27
	1	1 700,22
III	2	1 600,12
	1	1 550,07
II	2	1 500,02
	1	1 450,00
I		1 431,00

9.2.2. Dispositions spécifiques et temporaires régissant les salaires minima conventionnels

Les parties conviennent d'additionner les primes et compléments de salaire dans l'assiette de calcul des salaires minima conventionnels pour les structures associatives dans lesquelles certains salaires de base sont inférieurs aux minima conventionnels. Les primes et compléments de salaire pouvant avoir une périodicité différente du mois, ils seront ainsi pris en compte pour calculer la rémunération annuelle dont le 1/12 ne devra en aucun cas être inférieur aux minima conventionnels, afin de s'assurer du respect des salaires minima conventionnels.

Par contre, ne peuvent en aucun cas être additionnés dans l'assiette de calcul des salaires minima conventionnels les éléments suivants :

- la participation et l'intéressement tels que résultant des textes légaux ;
- les majorations diverses prévues par la loi (heures supplémentaires, travail de nuit, astreinte...) ;
- les éléments de remboursement ou de prise en charge des frais professionnels ;
- les primes de sujétion (primes de risque...).

Ces dispositions ne peuvent en aucun cas porter atteinte aux règles d'ordre public régissant le Smic.

Les parties signataires et/ou représentatives se réuniront une fois par an à compter de la mise en œuvre du présent accord afin de faire un bilan sur la situation des différentes structures associatives qui appliquent ces dispositions, et ce pendant toute la durée d'application de la clause susvisée. Le SNSAPL fournira aux partenaires sociaux l'ensemble des éléments d'information nécessaires à ce bilan.

Les parties conviennent de se revoir à l'issue d'un délai de 2 ans suivant la mise en œuvre du présent accord, afin de réviser l'ensemble des dispositions spécifiques visées dans le cadre des dispositions de l'article 9.2.2 ci-dessus.

En tout état de cause, ces dispositions spécifiques telles que contenues dans le présent article (9.2.2) prendront automatiquement fin à l'issue d'un délai de 3 ans suivant l'application de la présente convention collective au sein des entités concernées.

Il est convenu que le délai de 3 ans ne s'additionne pas à celui prévu par l'article 8.5 de la convention (délai pour mettre en œuvre la classification et la grille de rémunérations), de sorte que le délai visé au 8.5 pour mettre en œuvre la grille s'insère dans le délai de 3 ans susvisé. Les points de départ des deux délais étant identiques.

Dès lors et en l'absence de nouvelles dispositions conventionnelles spécifiques applicables à l'issue de ce délai de 3 ans, il sera tenu compte du droit positif applicable pour déterminer les éléments de rémunération mensuels qui seront inclus dans la rémunération minimale conventionnelle.

9.3. Prise en charge des frais de transport

Les présentes dispositions ont valeur informative. Elles visent à rappeler les règles existantes en la matière (loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, art. 20-I, et décret n° 2008-1501, du 30 décembre 2008, art. 2). Elles sont susceptibles d'évoluer si les règles légales et/ou réglementaires qui les régissent devaient évoluer.

9.3.1. Prise en charge du prix des titres d'abonnement

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur doit prendre en charge 50 % du prix des titres d'abonnement souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail lorsque ces déplacements sont accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

La prise en charge couvre l'intégralité du trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail effectué en transports collectifs. Si plusieurs abonnements sont nécessaires, l'employeur prend en charge 50 % de ces différents titres d'abonnement.

Les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficient d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet. Dans le cas inverse, la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Exemple : si le montant du titre de transports collectifs du salarié est de 100 €. Si la structure associative applique la durée légale hebdomadaire (soit 35 heures), la prise en charge obligatoire de l'employeur est fixée :

- pour un salarié à temps plein ou un salarié à temps partiel dont la durée du travail est d'au moins 17,5 heures, à 50 € ($100 \text{ €} \times 50 \%$) ;
- pour un salarié à temps partiel effectuant 15 heures par semaine, à 42,85 € ($100 \text{ €} \times 50 \%$) $\times (15/17,5)$.

9.3.2. Prise en charge des frais de carburant

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais de carburant engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux de ses salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;
- ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques.

Cette éventuelle prise en charge doit être précédée d'une consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

L'ensemble des salariés remplissant les conditions requises doivent pouvoir bénéficier de la mesure.

Sont exclus du bénéfice :

- les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur, avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique ;
- les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucuns frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

Les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficient d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet. Dans le cas inverse, la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Les sommes versées par l'employeur à ses salariés au titre de la prise en charge des frais de carburant sont exonérées de toute cotisation d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi, dans la limite du plafond légal applicable (200 € en 2013).

Article 9.4

Entretien de la tenue de travail

L'employeur prend en charge la fourniture et l'entretien des vêtements de travail dont il impose le port à ses salariés.

Cette prise en charge peut se faire en nature ou en argent.

Article 9.5

Avantages en nature

Les présentes dispositions ont valeur informative. Elles visent à rappeler les règles existantes en l'état en matière de définition et d'évolution des avantages en nature. Elles sont susceptibles d'évoluer si les règles légales et/ou réglementaires qui les régissent devaient évoluer.

Il y a avantage en nature en cas de fourniture ou de mise à disposition d'un bien ou d'un service permettant au salarié de faire l'économie des frais qu'il aurait dû normalement supporter. Les avantages en nature constituent un élément de rémunération et doivent être intégrés dans l'assiette des cotisations sociales conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les avantages en nature logement, nourriture et véhicule peuvent être évalués forfaitairement conformément aux règles posées par l'arrêté du 10 décembre 2002 ⁽¹⁾. Ces montants sont revalorisés chaque année. L'éventuelle participation du salarié vient minorer la valeur dudit avantage. L'employeur conserve la possibilité d'opter pour une évaluation au réel.

9.5.1. Avantage logement

Un logement mis à disposition d'un salarié par l'employeur, à titre gratuit ou moyennant une participation financière minimale, est considéré comme un logement de fonction et par conséquent comme l'accessoire du contrat de travail dès lors que cette mise à disposition résulte de l'existence du contrat. Si le logement est fourni par l'employeur au salarié en vertu d'un bail d'habitation, il ne s'agit pas d'un avantage en nature.

Un état des lieux à l'entrée et à la sortie est dressé. La concession du logement cesse à la rupture du contrat quelle qu'en soit la cause ou la partie dont elle émane.

L'évaluation forfaitaire varie selon la rémunération du salarié et le nombre de pièces principales que comporte le domicile.

L'évaluation au réel se fait d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation prévue dans les conditions des articles 1496 et 1516 du code général des impôts et d'après la valeur réelle des avantages accessoires.

9.5.2. Avantage nourriture

La nourriture fournie par l'employeur à titre gratuit ou moyennant une participation inférieure à sa valeur donne lieu à évaluation au titre des avantages en nature. Il peut s'agir des salariés nourris en cantine. Cependant, l'administration admet qu'il soit fait abstraction de l'avantage en nature lorsque la participation personnelle du salarié est au moins égale à 50 % de la valeur forfaitaire.

Conformément aux dispositions de l'article L. 131-4 du code de la sécurité sociale, la participation de l'employeur à l'acquisition d'un titre-restaurant est exonérée de cotisations de sécurité sociale, dans la limite du montant prévu à l'article 81 (19°) du code général des impôts, lorsque le montant de cette participation est compris entre 50 et 60 % de la valeur du titre-restaurant.

(1) Arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale, modifié par arrêté du 28 avril 2003.

9.5.3. Avantage véhicule

La mise à disposition permanente d'un véhicule dont la structure associative assure entièrement la charge et dont les intéressés se servent à titre privé constitue un avantage en nature.

Cependant, conformément à la position de l'administration, l'utilisation à titre privé pendant les repos hebdomadaires ou les congés peut être interdite par un document écrit ou empêchée par l'obligation de restitution du véhicule.

Article 9.6

Frais professionnels

Les frais professionnels sont pris en charge par l'employeur. Ceux-ci correspondent aux dépenses que le salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle, et qui, dès lors, ne peuvent être imputés sur la rémunération.

L'arrêté du 20 décembre 2002 prévoit l'indemnisation des frais professionnels sous la forme d'allocations forfaitaires. Chaque structure associative définira ses propres règles de remboursement de frais.

Article 9.7

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conforme aux dispositions en vigueur.

L'employeur doit mentionner la présente convention collective sur le bulletin de paie du salarié.

Article 10

Congés et absences

Article 10.1

Congés payés annuels

10.1.1. Périodes assimilées à un temps de travail effectif

Sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination des congés annuels les périodes correspondant :

- aux jours fériés ;
- aux congés annuels ;
- à la contrepartie obligatoire en repos des heures supplémentaires ;
- aux jours de réduction du temps de travail (JRTT) ;
- aux congés de maternité, d'adoption, de paternité ;
- aux accidents du travail, maladie professionnelle et accidents de trajet (dans la limite de 1 année de suspension ininterrompue) ;
- aux congés et périodes de formation légale ou conventionnelle ;
- aux absences suivantes : les jours d'absence pour congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, sous réserve qu'ils soient pris dans les conditions légales. Les heures de délégation des représentants du personnel et des délégués syndicaux ainsi que les autorisations d'absence des conseillers prud'homaux, les heures consacrées à la participation aux réunions des commissions paritaires pour les salariés des structures associatives qui y sont désignés ou élus ;
- aux congés exceptionnels et pour enfant malade ;
- aux périodes militaires et journée défense et citoyenneté (JDC).

10.1.2. Durée des congés payés annuels

Le nombre de jours de congés payés est de 30 jours ouvrables ou de 25 jours ouvrés par an. Les droits à congés s'acquièrent au cours de la période de référence allant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

10.1.3. Fractionnement

En vertu des articles L. 3141-17 et suivants du code du travail, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés). Il s'agit du congé principal.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé principal pris en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à 6 et 1 seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congé principal dus en plus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

10.1.4. Ordre des départs en congés

En vertu des articles L. 3141-14 et suivants du code du travail, l'ordre et la date des congés sont fixés par l'employeur après consultation des représentants élus du personnel le cas échéant.

L'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ (sauf en cas de circonstances exceptionnelles).

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

- de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- de la durée de leurs services chez l'employeur ;
- le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même structure associative ont droit à un congé simultané.

10.1.5. Indemnité de congés payés

Conformément aux articles L. 3141-22 et suivants du code du travail, les congés payés ouvrent droit à une indemnité égale à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Article 10.2

Jours fériés

10.2.1. Liste des jours fériés

Les jours fériés suivants seront chômés :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1^{er} Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1^{er} novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

Des jours fériés locaux (Alsace-Moselle, DOM-TOM...) peuvent s'ajouter à cette liste.

Le chômage des jours fériés n'entraîne pas de perte de salaire.

10.2.2. Travail des jours fériés

Les heures travaillées pendant les jours fériés autres que le 1^{er} Mai sont payées avec une majoration de 25 % ou donnent droit à un repos de 125 % ou à une combinaison de ces modalités.

10.2.3. Journée de solidarité

La journée de solidarité, instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ou de la contribution prévue au 1^o de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.

A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Toutefois, dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peut déterminer ni le premier ni le second jour de Noël, ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le vendredi saint comme la date de la journée de solidarité.

Article 10.3

Congés exceptionnels

En dehors des congés annuels, les salariés bénéficient d'autorisations d'absence sans perte de rémunération dans les conditions définies ci-après :

ÉVÉNEMENT	NOMBRE DE JOURS
Mariage ou Pacs	5
Mariage d'un enfant	2
Naissance ou adoption	3
Décès du conjoint, du concubin déclaré, du partenaire lié par un Pacs	5

ÉVÉNEMENT	NOMBRE DE JOURS
Décès d'un enfant	5
Décès du père ou de la mère	3
Décès des beaux-parents	2
Décès d'un frère ou d'une sœur	2
Décès d'un petit-enfant	2
Décès d'un grand-parent	1

Ces congés doivent être pris au moment des événements en cause et devront être dûment justifiés.

A l'exception des cas de décès du père ou de la mère, du conjoint, du concubin déclaré, du partenaire lié par un Pacs ou de décès d'un enfant, lorsque ces événements interviennent durant les congés payés, ils ne donnent droit à aucun droit à congé supplémentaire, sauf si la nature de l'événement donne droit à un nombre de jours d'autorisation d'absence supérieur au nombre de congés payés restant à courir jusqu'au retour initialement prévu.

Article 10.4

Congés pour enfant malade

Tout salarié bénéficie d'un congé rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

Ce congé est fractionnable par demi-journées, dans la limite de 3 jours ouvrés par année. Cette limite est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Article 10.5

Congé de paternité

Un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité (art. L. 1225-35 et suivants du code du travail). Pendant la période de suspension du contrat de travail, le niveau de salaire net des intéressés est maintenu, sans condition d'ancienneté (sous réserve d'une prise en charge par la sécurité sociale) et sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Article 10.6

Congé parental d'éducation ou travail à temps partiel

En vertu des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail, pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

- soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé parental et le travail à temps partiel ont une durée initiale de 1 an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois, pour prendre fin au plus tard au 3^e anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Si l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption a plus de 3 ans, le congé ou la période d'activité à temps partiel ne peut pas excéder 1 an à compter de l'arrivée au foyer.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, la période de congé parental ou de travail à temps partiel peut être prolongée de 1 an au maximum au-delà du 3^e anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, au-delà des 3 ans à compter de son arrivée au foyer.

Article 11

Hygiène et conditions de travail

Article 11.1

Législation applicable

Les dispositions applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont les dispositions légales et réglementaires.

Les employeurs sont notamment tenus d'élaborer et d'actualiser *a minima* une fois par an le document unique relatif à l'évaluation des risques.

Article 11.2

Travaux dangereux ou insalubres

En cas d'exécution de travaux dangereux ou insalubres, il incombe à l'employeur de fournir les équipements appropriés de protection.

Le temps d'habillage et de déshabillage est alors considéré comme du temps de travail effectif.

Article 11.3

Médecine du travail

En vertu des dispositions du code du travail, les structures associatives doivent adhérer à un service de santé au travail interentreprises.

Tous les salariés, y compris les apprentis, bénéficient des services de santé au travail. Ils sont notamment soumis à la visite médicale d'embauche, à la visite médicale périodique et, le cas échéant, à la visite médicale de reprise et à des examens complémentaires.

En vertu des articles R. 4624-16 et suivants du code du travail, les salariés bénéficient d'examens médicaux périodiques au moins tous les 24 mois.

Cependant, certains salariés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, et l'examen périodique doit alors avoir lieu tous les ans :

- salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux ;
- salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation ;
- travailleurs handicapés ;
- femmes enceintes ;
- mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de l'allaitement de leur(s) enfant(s) ;
- travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Article 11.4

Droit d'alerte et droit de retrait

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants, tout salarié peut exercer un droit d'alerte et de retrait dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Dans de telles conditions, il doit alerter immédiatement l'employeur.

Cette disposition est également applicable lorsqu'il constate toute défectuosité dans les systèmes de protection.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Article 12

Prévoyance et frais de santé

Les parties ont entrepris des discussions et des négociations qu'elles entendent poursuivre de bonne foi en vue de la conclusion d'un accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif et de frais de santé.

Au jour de la signature de la présente convention collective, un cahier des charges « prévoyance » et « frais de santé » a été établi et adressé à des organismes sélectionnés.

Les signataires rappellent leur attachement à instituer une prévoyance et une couverture frais de santé au niveau de la branche.

Article 13

Formation professionnelle

La formation professionnelle sera régie par un accord collectif spécifique.

Fait à Paris, le 22 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNSAPL.

Syndicats de salariés :

UNSA Sport 3S ;
FGA CFDT ;
SNCEA CFE-CGC ;
FNAF CGT ;
FEETS FO ;
CFTC-Agri.

Convention collective nationale

**IDCC : 3203. – STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE
(22 juin 2013)**

**ACCORD DU 22 JUIN 2013
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1450336M
IDCC : 3203

Entre :

Le SNSAPL,

D'une part, et

L'UNSA Sport 3S ;

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FNAF CGT ;

La FEETS FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La professionnalisation que connaît le secteur de la pêche de loisir modifie le contenu des emplois, les parcours professionnels et les attentes des uns et des autres au regard des qualifications et des certifications.

Cette réalité économique, technique et sociale incite à un engagement fort en faveur de la formation professionnelle des salariés des structures associatives du secteur de la pêche de loisir.

Les partenaires sociaux souhaitent initier une politique de formation de branche ambitieuse et efficace qui puisse s'appuyer sur un engagement de développement d'une formation professionnelle continue tenant compte des spécificités du secteur.

En conséquence, ils décident ce qui suit :

Article 1^{er}

Choix de l'OPCA

Les signataires décident d'adhérer au fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA), en lieu et place de tout autre organisme paritaire collecteur agréé.

De ce seul fait, dans toutes les dispositions conventionnelles concernées, toute référence à un autre OPCA serait annulée et remplacée à la date d'entrée en vigueur par la référence au FAFSEA.

Conformément aux règles de fonctionnement en vigueur au sein du FAFSEA, il est demandé la création d'une section paritaire sectorielle réservée à cette branche professionnelle.

Le présent accord vaut également demande d'adhésion conformément à l'article 4 de l'avenant n° 23 modifié du 23 novembre 2011 à l'accord du 23 novembre 1972 créant un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles.

Article 2

Nature des contributions concernées

L'adhésion au FAFSEA concerne les contributions au titre :

- du plan de formation ;
- de la professionnalisation ;
- des congés individuels de formation CDI ;
- des congés individuels de formation CDD.

2.1. Contributions à la formation professionnelle continue

Les contributions dues au titre de la formation professionnelle continue par les structures associatives situées dans le champ de la convention collective des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique doivent être versées au FAFSEA, organisme paritaire collecteur agréé et OPACIF.

Pour les structures associatives de 20 salariés et plus celles-ci doivent chaque année consacrer au financement de la formation professionnelle continue une somme au moins égale à 1,60 % de la masse salariale brute annuelle de l'année de référence, et plus précisément :

- 0,20 % de la masse salariale au titre du congé individuel de formation ;
- 0,50 % de la masse salariale au titre du financement des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 0,90 % de la masse salariale au titre du financement du plan de formation.

Pour les structures associatives de 10 à moins de 20 salariés, celles-ci doivent chaque année consacrer au financement de la formation professionnelle continue une somme au moins égale à 1,05 % de la masse salariale brute annuelle de l'année de référence, et plus précisément :

- 0,15 % de la masse salariale au titre du financement des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 0,90 % de la masse salariale au titre du financement du plan de formation.

Sur la part du 0,9 % des contributions versées au titre du plan de formation par les entreprises de plus de 10 salariés, 0,25 % minimum devra être versé au FAFSEA.

Pour les structures associatives de moins de 10 salariés, celles-ci doivent chaque année consacrer au financement de la formation professionnelle continue une somme au moins égale à 0,55 % de la masse salariale brute annuelle de l'année de référence, et plus précisément :

- 0,15 % de la masse salariale au titre du financement des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 0,40 % de la masse salariale au titre de la gestion des contributions des entreprises de moins de 10 salariés.

En vertu des dispositions de l'article L. 6322-37 du code du travail, les employeurs ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année de référence sont redevables, quel que soit leur effectif, d'une contribution spécifique destinée au financement des congés individuels de formation de ces salariés ; cette contribution, égale à 1 % des salaires versés aux salariés sous contrat à durée déterminée durant l'année de référence, est à verser au FAFSEA.

Article 3

Actions de formation et financement

L'adhésion au FAFSEA permet le financement des départs en formation des salariés de la branche professionnelle, conformément à la politique de formation arrêtée par la commission paritaire nationale emploi et formation de ladite branche et selon les modalités de prise en charge financière définies dans le cadre des propositions de la section paritaire sectorielle de la pêche de loisir, entérinées par le conseil d'administration du FAFSEA.

Article 4

Application et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2014. Il fera éventuellement l'objet d'une reconduction expresse après un bilan global de son application, réalisé au plus tard le 31 décembre 2016.

Le premier versement sera effectué sur la base de la masse salariale brute de l'année 2013, exigible au 28 février 2014.

Les parties signataires conviennent que le présent accord collectif constitue les bases de l'accord formation professionnelle continue du secteur de la pêche de loisir, qui seront complétées ultérieurement par voie d'avenant au présent accord.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent accord sera soumis aux formalités de dépôt selon les dispositions légales et réglementaires. Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant celui de son dépôt auprès du ministère compétent.

Une fois la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir étendue, les signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 22 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 8 JANVIER 2014
RELATIF AUX FRAIS DE LOGEMENT ET DE NOURRITURE

NOR : ASET1450313M
IDCC : 176

Entre :
Le LEEM,
D'une part, et
Le SNPADVMS UNSA ;
La FCE CFDT ;
La FCMTE CFTC ;
La CFE-CGC chimie,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2014, le *a* du 2^o « Autres secteurs » du paragraphe B.1 « Frais de logement : une nuit d'hôtel et un petit déjeuner par jour passé hors du domicile » de l'avenant II « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *a*) 47,60 € par jour passé hors du domicile. »

Article 2

A compter du 1^{er} janvier 2014, le paragraphe B.2 « Frais de nourriture » de l'article 3 de l'avenant II « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Tous secteurs :

17,90 € par repas pris hors du domicile. L'employeur devra prendre un accord particulier avec le salarié itinérant, précisant les circonstances dans lesquelles ce dernier bénéficiera de ce remboursement.

Tous les frais de logement et de nourriture prévus ci-dessus s'entendent pour un salarié itinérant exclusif. Pour un salarié itinérant non exclusif, ils devront être répartis entre les entreprises au prorata du nombre de produits présentés. »

Article 3

Le III de l'article 3 de l'avenant II « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Elles conviennent en outre que, dans le cas où l'administration admettrait, au cours de l'année 2014, des modifications des montants des indemnités déductibles de l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévus au 1° des articles 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 fixés au 1^{er} janvier 2012, les montants des frais de logement et de nourriture figurant aux 2° et 3° du paragraphe B ci-dessus seront fixés aux nouveaux montants admis en exonération. »

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord collectif entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité l'extension du présent accord collectif.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3026

Convention collective nationale
IDCC : 2728. – SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET RAFFINERIES DE SUCRE

ACCORD DU 3 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1450310M
IDCC : 2728

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (IDCC : 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre, d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après et, d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage toutes les organisations syndicales d'employeurs (syndicat national des fabricants de sucre de France [SNFS] et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France [CSRCSF]) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 10.81Z, anciennement 15.8H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord constatent le fort déséquilibre de la pyramide des âges. En effet, la population des salariés de 50 ans et plus représente 45,71 % des effectifs. Les salariés de plus de 45 ans représentent 59,9 % des effectifs de la branche. La moyenne d'âge des salariés de la branche est de 46 ans.

Les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser l'embauche des jeunes, afin de rééquilibrer la pyramide des âges.

Dans le cadre d'une mobilisation partagée en faveur d'une meilleure insertion de toutes les générations dans les entreprises, l'industrie du sucre s'engage plus particulièrement en faveur de mesures concertées permettant de favoriser le recrutement de jeunes dans les entreprises, le maintien dans l'emploi des seniors mais également la transmission des savoirs et des expériences.

Le présent accord :

- s'inscrit dans le cadre des mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, de la loi portant création du contrat de génération du 1^{er} mars 2013 et de ses textes d'application, notamment le décret du 15 mars 2013 ;
- doit répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et prendre en compte les différences entre les sites industriels, leurs activités et leur bassin d'emplois ;
- s'appuie sur les accords déjà signés, en particulier l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les industries alimentaires ⁽¹⁾ et sur les données issues de l'observatoire des métiers et des emplois dans l'industrie alimentaire, Observia.

En ce sens, une « charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises » a été signée le 17 septembre 2009.

C'est par une politique proactive de l'emploi dans chaque entreprise, s'inscrivant dans la durée, que les actions qui ont été choisies comme déterminantes pourront favoriser l'embauche des jeunes et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Dans le cadre d'une gestion des ressources humaines dynamique, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle des salariés, les entreprises s'assureront de l'absence de discrimination dans leurs processus RH concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des seniors.

Les signataires du présent accord conviennent que les entreprises dont l'effectif :

- est compris entre 50 et moins de 300 salariés pourront bénéficier d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail et que le présent accord de branche est étendu ;
- est supérieur ou égal à 300 salariés (ou appartenant à un groupe dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés) doivent s'inspirer de ces mesures. Il est rappelé que, dans tous les cas, ces entreprises ont l'obligation de négocier un accord qui leur est propre ou de définir un plan d'action.

TITRE I^{ER}

DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Article 1.1

Diagnostic de branche

Les parties signataires du présent accord précisent que celui-ci est construit à partir d'un diagnostic préalable, établi à partir des données recueillies par Observia (observatoire des métiers et de l'industrie alimentaire) mais également issu du rapport de branche présenté lors de la COPANIEF de juin 2012.

Le diagnostic porte notamment sur les caractéristiques des jeunes et des seniors, leurs places respectives dans la branche, les perspectives de départs à la retraite, de recrutements et les compétences

(1) Cet accord propose une démarche de mise en œuvre en utilisant les outils de méthode développés par différentes branches et définit les mesures d'accompagnement du personnel.

clés. Ce diagnostic a fait l'objet d'une présentation en commission paritaire et d'un échange avec les parties signataires.

Article 1.2

Tranches d'âges des jeunes et des seniors concernés

Les engagements pris dans le cadre du présent accord concernent :

1° Les jeunes de moins de 30 ans ;

2° Les seniors de 45 ans et plus.

Les parties signataires conviennent de fixer des objectifs à deux niveaux :

– niveau de la branche de l'industrie sucrière :

– objectifs chiffrés globaux ;

– mesures proposées.

Il s'agit d'un engagement global consolidé de la branche qui sera atteint par le cumul des résultats des entreprises ;

– niveau des entreprises :

– dispositions favorables au maintien dans l'emploi des seniors et au recrutement des jeunes ;

– mesures spécifiques.

Article 1.3

Objectifs chiffrés globaux

Dans la perspective à venir de la refonte de l'OCM « sucre » et de la disparition des quotas de production de sucre, la branche décide de se fixer des objectifs raisonnables, sachant qu'à l'engagement pris de recrutement de jeunes doit correspondre un objectif de maintien dans l'emploi de salariés seniors. Les parties signataires conviennent de se donner la possibilité de revoir l'objectif fixé lors des réunions de la COPANIEF.

Ainsi, à partir du diagnostic établi dans le cadre de la branche, les parties signataires conviennent de favoriser l'embauche de salariés de moins de 30 ans et le maintien dans l'emploi des salariés de 45 ans et plus.

Pour tenir compte des disparités entre les différents bassins d'emplois, notamment démographiques, les parties signataires conviennent que les entreprises pourront adapter leurs objectifs chiffrés en tenant compte des spécificités qui leur sont propres concernant notamment le contexte économique, les besoins de recrutements et/ou le renouvellement naturel du fait de l'âge actuel des salariés.

TITRE II

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES

Sont considérés comme « jeunes », au sens du présent accord, les salariés de moins de 30 ans.

Article 2.1

Dispositions en faveur de l'insertion durable des jeunes

2.1.1. Objectif chiffré de la branche de recrutements en CDI

Compte tenu du diagnostic, la branche se fixe comme objectif d'embaucher en moyenne 20 % de jeunes (soit 86 jeunes au sens du présent accord) sur un total de 430 recrutements de salariés sur la période de 3 ans couverte par le présent accord.

2.1.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement

Les jeunes embauchés seront informés sur le régime de protection sociale, et notamment sur les dispositifs de prévoyance.

Les parties signataires attirent particulièrement l'attention des entreprises sur la difficulté que les jeunes peuvent rencontrer pour accéder au logement. En ce sens, elles souhaitent que toute information utile soit mise à leur disposition, et notamment les entreprises informeront, le cas échéant, les salariés concernés sur les logements dont elles sont propriétaires et qui pourraient être disponibles.

De même, le SNFS veillera à mettre à la disposition des entreprises des documents d'information adaptés destinés aux jeunes recrutés et portant sur le rôle d'Action logement (1 % logement) et l'aide que celle-ci peut apporter dans l'accès ou le maintien dans le logement des salariés aux revenus modestes ou intermédiaires. Il est rappelé qu'Action logement dispose dans ce cadre de dispositifs d'accès au logement, de services financiers sécurisant l'accès ou le maintien dans le logement et de prêts d'accession à la propriété, plus particulièrement destinés aux jeunes salariés.

Article 2.2

Faciliter l'accès des jeunes à la formation en alternance

2.2.1. Développement des formations en alternance

Les parties signataires reconnaissent que les formations en alternance sont particulièrement adaptées aux jeunes peu qualifiés. Elles sont de nature à permettre à ces jeunes d'intégrer les entreprises de l'industrie sucrière et d'acquérir une certification nécessaire à l'obtention d'un emploi en contrat à durée indéterminée au sein de ce secteur d'activité.

2.2.2. Actions d'information

En lien avec OPCALIM, OPCA de l'industrie alimentaire, la branche se fixe comme objectif de mieux faire connaître les dispositifs de formation en alternance, que ce soit l'apprentissage ou les contrats de professionnalisation. Des actions d'information seront mises en place en direction des entreprises et des jeunes sur ces dispositifs.

2.2.3. Pérennisation de l'alternance par une politique d'embauche

A l'issue de leur formation en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage), il pourra être proposé, dans la mesure du possible, aux jeunes alternants une embauche dans l'entreprise, pour autant qu'un poste soit disponible et que le profil soit en adéquation avec le poste.

Article 2.3

Contribuer à un accueil de qualité des jeunes en entreprise

2.3.1. Désignation d'un salarié « référent » (« parrain »)

Un salarié référent, ou « parrain », sera présenté au jeune à son arrivée, dont le rôle est de faciliter son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues. Le référent n'est pas un tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat et, si possible, sans lien hiérarchique avec le jeune lorsque l'organisation de l'entreprise le permet.

2.3.2. Parcours d'accueil

Les entreprises mettront en place pour les jeunes embauchés un parcours d'entrée dans l'entreprise, afin qu'ils puissent disposer rapidement des éléments nécessaires à leur intégration dans l'entreprise. Le parcours d'accueil sera préalablement communiqué aux organisations syndicales et aux représentants du personnel pour information.

2.3.3. Entretien de suivi

Les entreprises devront organiser un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent (parrain).

TITRE III

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DES SALARIÉS SENIORS

Sont considérés comme salariés âgés (désignés par le terme « seniors »), au sens du présent accord, les salariés de 45 ans et plus.

Article 3.1

Objectif chiffré de la branche en matière de recrutement

La branche s'engage à recruter en moyenne 10 % de salariés seniors, sur un total de 430 recrutements de salariés, sur 3 ans. Ainsi, l'effectif des salariés de 45 ans et plus pourrait représenter, au terme des 3 ans, environ 50 % de l'effectif CDI.

Article 3.2

Améliorer les conditions de travail des seniors et prévention de la pénibilité

Les parties signataires poursuivront les démarches engagées lors de la loi sur la pénibilité en priorité vers les emplois tenus par des seniors. Elles encouragent les entreprises à mettre en place ou à poursuivre les actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, sur les postures à adopter. La branche professionnelle poursuivra son action en faveur de l'amélioration des conditions de travail et poursuivra la diffusion des bonnes pratiques présentées dans le cadre des assises de la santé et de la sécurité, organisées chaque année par le SNFS.

3.2.1. Favoriser le maintien dans l'emploi par l'amélioration des conditions de travail

Le maintien dans l'emploi des salariés seniors suppose un renforcement des actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les salariés les plus âgés et prenant en compte les aspects ergonomiques.

Pour favoriser le maintien dans l'emploi, les employeurs identifieront, dans l'année qui suit la signature du présent accord, les moyens visant à l'amélioration des conditions de travail des salariés, afin de définir et de mettre en œuvre une politique de prévention.

Le CHSCT, le comité d'entreprise (ou d'établissement ou les délégués du personnel, en l'absence de cette première institution) ainsi que les services de santé au travail seront associés à cette démarche. Le résultat de ce travail sera présenté aux membres des instances représentatives du personnel.

Cette démarche pourra s'appuyer sur le développement de partenariats pour renforcer les actions de prévention des risques professionnels, notamment par le biais des mandats de représentation des industries alimentaires dans divers organismes (CNAMTS, CRAM, MSA, INRS, etc.) mais également en utilisant les compétences spécifiques des organismes qualifiés externes (CRAM, INRS, ANACT et réseau ARACT, etc.).

3.2.2. Organiser un accès prioritaire à des formules incitatives de temps partiel choisi ou d'aménagement de la date de fin de carrière pour certains salariés

Les conditions d'emploi des salariés seniors de 55 ans et plus doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes particulières liées au vieillissement, notamment par l'aménagement de leur temps de travail.

Ainsi, aux salariés ayant fait 30 campagnes betteravières postées en 3 × 8 ou plus et 10 ans pour les salariés postés en 3 × 8 toute l'année, il sera offert la possibilité de convenir d'un passage à temps

partiel annualisé incluant obligatoirement la ou les périodes de production, avec un minimum de 60 % du temps de travail contractuel.

Cette possibilité sera proposée à tous les salariés de plus de 58 ans au 1^{er} janvier de chaque année pendant la durée du présent accord avec le maintien de 50 % de l'écart salarial induit par le passage à temps partiel.

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé à temps plein.

Le salarié formulera sa demande par écrit. L'employeur communiquera sa réponse dans un délai maximum de 6 mois à compter de la demande du salarié.

3.2.3. Favoriser le reclassement des salariés ne pouvant être maintenus à leur poste en cas d'incapacité médicalement constatée par le médecin du travail

Il s'agit de concourir à la réussite du reclassement en recherchant en priorité les possibilités de reclassement dans un poste équivalent ou d'atténuer l'incidence d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, notamment en matière de rémunération.

Ainsi, en cas d'incapacité médicalement constatée par le médecin du travail d'un salarié âgé de 55 ans et plus, les entreprises rechercheront en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition par l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié âgé de 55 ans et plus bénéficiera, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération (calculée hors primes liées au poste de travail) dans les conditions suivantes :

- s'il compte moins de 15 ans d'ancienneté (entreprise ayant 10 % et moins de son effectif de salariés âgés de 55 ans et plus à la date de la mise en œuvre du présent accord) ;
- s'il compte moins de 20 ans d'ancienneté (entreprise ayant plus de 10 % de salariés de 55 ans et plus),

d'une indemnité temporaire dégressive à exprimer en pourcentage entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, de 100 % pendant les 6 premiers mois, de 80 % du 7^e au 12^e mois, de 50 % du 13^e au 18^e mois et de 30 % du 19^e au 24^e mois ;

- s'il compte 15 ans d'ancienneté ou plus (entreprise ayant 10 % et moins de salariés de 55 ans et plus) ;
- s'il compte 20 ans d'ancienneté ou plus (entreprise ayant plus de 10 % de salariés de 55 ans et plus),

du maintien de son salaire de base.

Les salariés concernés par de tels reclassements garderont une priorité d'emploi dans un poste correspondant à leur précédente qualification et en adéquation si leur capacité à l'occuper est de nouveau reconnue par le médecin du travail.

Article 3.3

Les entreprises devront choisir au moins deux actions parmi les engagements suivants.

3.3.1. Coopération intergénérationnelle

Les parties signataires incitent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, conformément aux stipulations de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi. En ce sens, la mise en place de binômes de partage d'expériences entre salariés expérimentés et jeunes entrant dans l'entreprise ou ayant développé une première expérience sera encouragée.

3.3.2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les parties signataires affirment que la formation est un des moyens pour maintenir et développer l'emploi des seniors. A cet effet, elles incitent les entreprises à développer les actions de formation destinées aux seniors, et notamment les formations permettant le transfert des connaissances aux nouvelles générations. Dans cet esprit, les formations destinées à développer le tutorat seront privilégiées.

3.3.2.1. Engagement à faciliter l'accès aux salariés expérimentés de 50 ans et plus aux formations à la fonction tutorale ⁽¹⁾

Partant du constat que les salariés âgés de 50 ans et plus peuvent apporter beaucoup aux plus jeunes par leur expérience, leurs compétences et leur vision et qu'ils ont une expérience irremplaçable, les entreprises s'engagent à faciliter l'accès des seniors aux formations à la fonction tutorale.

3.3.2.2. Les salariés expérimentés de 50 ans et plus sont sollicités pour participer à des jurys paritaires d'examen dans le cadre de démarche du type CQP ou VAE

Les entreprises devront faciliter l'accès aux salariés expérimentés de 50 ans et plus à la fonction de membre de jury, s'ils justifient des prérequis nécessaires.

3.3.2.3. La fonction tutorale est prise en compte dans l'entretien professionnel

Afin de valoriser et de reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat, celles-ci seront prises en compte lors de l'entretien professionnel.

Ces missions doivent permettre de mettre en évidence les compétences spécifiques qui sont développées à ce titre et d'envisager l'aménagement du temps de travail nécessaire à l'exercice de la fonction tutorale.

Tout tuteur âgé de 50 ans et plus bénéficiera, après discussion avec son employeur, d'un aménagement de son temps de travail, si besoin était, et de ses activités pour exercer sa mission.

3.3.2.4. Des missions d'accueil, d'accompagnement et/ou de parrainage des salariés nouvellement recrutés sont confiées à des salariés volontaires âgés de 50 ans et plus

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 4.3.1. du présent accord, les salariés référents seront choisis prioritairement parmi les salariés volontaires âgés de 50 ans et plus, possédant les compétences nécessaires pour gérer des missions d'accueil, d'accompagnement et/ou de parrainage de salariés nouvellement recrutés. Pour soutenir cette mesure, des outils d'aide à l'accompagnement et/ou de parrainage des salariés nouvellement recrutés seront déployés dans les entreprises et mis à disposition des salariés concernés.

3.3.2.5. Consacrer une part du budget légal « plan de formation » pour accompagner les secondes parties de carrière

Une partie du budget alloué au plan de formation devra permettre aux salariés âgés de 45 ans et plus de bénéficier de formations, afin de donner suite aux formations envisagées au cours des entretiens de seconde partie de carrière.

3.3.2.6. Privilégier l'examen des demandes de DIF émanant des salariés âgés de 45 ans et plus

Les salariés âgés de 45 ans et plus, notamment à l'issue des entretiens de seconde partie de carrière, seront prioritaires dans l'accès au DIF dès lors que les formations demandées auront pour objectif soit de favoriser la perspective d'évolution, soit de mieux préparer le départ à la retraite pour les plus âgés.

(1) Dans les conditions définies par les accords relatifs au développement du tutorat négociés dans les diverses branches signataires du présent accord.

3.3.2.7. Favoriser l'accès aux périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation devra permettre de développer les compétences des salariés âgés de 45 ans et plus ayant besoin de renforcer leur qualification. Il s'agit notamment des salariés dont la qualification correspond aux niveaux IV et V de l'Education nationale.

3.3.3. Anticiper l'évolution des carrières professionnelles

3.3.3.1. Communiquer sur l'évolution des métiers et sur les passerelles entre les métiers

Par cette mesure, les parties signataires souhaitent accompagner l'évolution de carrière des salariés seniors par une anticipation de l'évolution des métiers.

Chaque entreprise diffuse, en concertation avec les instances représentatives du personnel (IRP), l'information publiée par Observia sur le suivi de l'évolution des métiers et les passerelles entre eux.

Les entreprises mettront en ligne leurs offres d'emploi et de stages sur le portail internet « Alimé-tiers ».

3.3.3.2. Entretien de seconde partie de carrière

L'entretien de seconde partie de carrière est une opportunité pour chaque salarié atteignant l'âge de 45 ans de rester acteur de sa carrière.

Cet entretien de seconde partie de carrière ayant pour objet d'envisager la suite de la carrière professionnelle des salariés seniors et éventuellement les moyens nécessaires à mettre en œuvre en termes de formation, il sera fait état au cours de cet entretien :

- des compétences acquises par le salarié et de leur adéquation à son travail actuel et sa pérennité ;
- des compétences à acquérir par le salarié en fonction soit de l'évolution de son emploi, soit de son évolution personnelle pour une mobilité vers un autre emploi ;
- des besoins de formation liés à l'acquisition de compétences nouvelles ou au maintien et/ou au développement des compétences déjà acquises ;
- de la possibilité de bâtir un plan d'action personnalisé ;
- de l'utilisation des dispositifs de la formation tout au long de la vie, notamment l'utilisation du DIF, le recours à la VAE et l'accès à la période de professionnalisation ;
- de la prise en compte de la possibilité de mission de transmission des savoirs et savoir-faire ;
- de tout autre moyen mis en place dans l'entreprise favorisant l'évolution de carrière des seniors.

A l'issue de l'entretien de seconde partie de carrière, un document écrit est élaboré et signé par les parties concernées.

Cet entretien spécifique peut s'articuler avec l'entretien professionnel.

Des outils sont mis à disposition des entreprises.

L'entretien de seconde partie de carrière a pour objectif de faciliter l'accès des salariés âgés de 45 ans et plus à un bilan de compétences, à un bilan d'étape professionnel ou à une action de professionnalisation (état des compétences acquises et adéquation avec le travail actuel et pérennité, compétences à acquérir par rapport à une évolution de son emploi ou à son évolution personnelle, besoins de formation liés à l'acquisition ou à l'entretien des compétences, construction d'un plan d'action personnalisé).

Les salariés âgés de 45 ans et plus doivent être informés par leur employeur de leurs droits en matière d'accès à un bilan de compétences (ou d'étape professionnelle) dans l'année suivant leur date anniversaire.

3.3.3.3. Renouvellement de l'entretien de seconde partie de carrière

Les parties signataires conviennent de renforcer le suivi des salariés de plus de 45 ans et de maintenir leur employabilité jusqu'au terme de leur carrière. A cet effet, elles décident que tout salarié pourra accéder à au moins un deuxième entretien de seconde partie de carrière prenant en compte :

- la nécessité de faire face aux évolutions technologiques et organisationnelles ;
- le constat que les salariés peuvent être amenés à changer plusieurs fois de métier dans leur vie professionnelle ; ainsi, dans le but de mieux gérer cette seconde partie de carrière, il est institué pour les salariés qui le souhaitent une possibilité de renouveler cet entretien à l'issue d'un délai de 5 ans, à leur demande.

Ce nouvel entretien a pour objectif de mieux accompagner l'évolution des compétences attendues par l'entreprise et acquises par le salarié, de prendre en compte ses attentes et son état de santé ainsi que les perspectives offertes par l'entreprise, afin de construire un véritable projet professionnel.

3.3.3.4. Indicateur de suivi des entretiens de seconde partie de carrière

Afin de suivre la réalisation des entretiens de seconde partie de carrière visés aux articles 3.3.3.2 et 3.3.3.3, un indicateur de suivi est mis en place : nombre de salariés ayant bénéficié de l'entretien de seconde partie de carrière sur nombre de salariés ayant fait la demande. Cet indicateur sera présenté au cours de la réunion de suivi prévue à l'article 5.3.2.

3.3.3.5. Valoriser l'expérience et les compétences acquises

Par cette mesure, les parties signataires souhaitent renforcer la reconnaissance des parcours et acquis professionnels des salariés seniors par l'accès à des titres, certificats ou diplômes. Les entreprises faciliteront par toutes mesures d'accompagnement adaptées l'accès à la VAE, l'obtention d'un CQP inscrit dans le plan de formation ou tout autre certificat, diplôme ou titre de l'Education nationale.

3.3.4. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Les parties signataires demanderont à Observia d'engager une étude sur les meilleures pratiques incitant ou facilitant le maintien dans l'emploi des seniors. Cette étude sera diffusée auprès de l'ensemble des entreprises de la branche.

3.3.4.1. Afin de favoriser la conservation des savoirs dans l'entreprise, des procédures spécifiques pourront être mises en place, afin de proposer aux salariés s'approchant du moment de leur départ à la retraite d'échanger sur la manière de transmettre les savoirs théoriques et pratiques utiles à l'entreprise.

3.3.4.2. Proposer aux salariés approchant du départ à la retraite des missions transversales

Développer la possibilité de préparer la retraite par des missions transversales.

3.3.4.3. Permettre aux salariés d'être sensibilisés à la préparation à la retraite

Le passage de l'activité professionnelle à la retraite est un moment important dans la vie du salarié. Une préparation efficace est un gage de réussite du passage de la vie active à la retraite.

Dans ce cadre, les salariés pourront participer à des modules de préparation à la retraite, notamment relative à la gestion des ressources du futur retraité.

Les entreprises permettront aux salariés concernés de dégager le temps nécessaire à ces actions (soit en interne, soit en externe), avec une progression de 30 % sur les 3 années de l'accord.

Les parties signataires rappellent que ce point fait l'objet d'un accord interbranches étendu qu'elles ont signé le 11 juillet 2011. C'est dans le cadre de cet accord que la mixité sera développée.

TITRE IV

MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

Les parties signataires conviennent de l'importance de reconnaître l'existence de différentes formes d'accompagnement des salariés dans l'entreprise pouvant aller du « parrain », ou « référent », au tuteur. Ces différentes modalités d'accompagnement ne recouvrent pas les mêmes réalités et sont appelées à se développer.

Les parties signataires ont d'ores et déjà identifié :

- le parrain, ou référent, dont il est fait état à l'article 4.3.1 du présent accord ;
- le compagnon ;
- le formateur interne ;
- le tuteur.

Article 4.1

Réfèrent ou parrain

Les entreprises peuvent recourir indifféremment aux termes parrain ou référent pour le même type d'accompagnement.

Son rôle est de faciliter l'intégration des salariés récemment embauchés en leur permettant de mieux connaître l'entreprise, leur environnement de travail, leur poste et leurs collègues. Le référent n'est pas un tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat et, si possible, sans lien hiérarchique avec le jeune lorsque l'organisation de l'entreprise le permet.

Article 4.2

Compagnon

Il exerce essentiellement son activité pendant la période de campagne. Il assure une transmission des savoirs, au sein de métiers exigeant la mise en œuvre d'instructions précises, à des salariés sur leur poste de travail. Il est choisi par l'employeur prioritairement sur la base du volontariat.

Article 4.3

Formateur interne

Le formateur interne est un salarié de l'entreprise qui maîtrise des techniques et des méthodes pédagogiques lui permettant de partager et de transmettre son savoir-faire à d'autres salariés au sein de son entreprise. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat.

Il intervient de manière ponctuelle au sein d'actions de formation interne généralement collectives. Il favorise la transmission des savoir-faire et transmet une expertise professionnelle. Il facilite les apprentissages tels que formations conduite locotracteur, pont roulant.

Article 4.4

Tutorat

Le tutorat se caractérise par les éléments suivants :

- accompagnement dans l'élaboration du projet professionnel du stagiaire ;
- évaluation du stagiaire ;
- participation active à la relation avec l'école/le centre de formation ;
- intervention dans des parcours de formation longs ;
- il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat.

Le tuteur accueille et forme un salarié, un apprenti ou un jeune en contrat de professionnalisation. Il participe à des démarches qualifiantes et professionnalisantes permettant d'obtenir un titre de branche ou de l'Education nationale. De par sa place dans l'entreprise, il est à même de transmettre une culture d'entreprise, y compris des éléments qui ne sont pas formalisés.

Dès lors que le salarié, dans l'exercice de sa mission de tuteur, serait susceptible de perdre le bénéfice des sujétions liées au rythme de travail, il bénéficiera alors d'une garantie de maintien de rémunération ; cette garantie est indissociablement liée à l'exercice de sa mission tutorale.

Article 4.5

Formation

En tant que de besoin, les salariés assurant l'accompagnement d'autres salariés, apprentis, salariés en contrat de professionnalisation ou stagiaires pourront bénéficier d'une formation.

En particulier, les tuteurs bénéficieront d'une formation spécifique telle que prévue à l'article 2 de l'accord du 6 décembre 2004 sur le développement du tutorat.

Article 4.6

Exercice de leur mission par les salariés « accompagnants »

Afin d'exercer le suivi des salariés, les « accompagnants » disposent du temps nécessaire. Ce temps et les mesures d'adaptation éventuelles de l'organisation du travail sont fonction du type d'accompagnement réalisé et déterminé par l'employeur.

Article 4.7

Valorisation de l'accompagnement

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître le rôle spécifique exercé par les salariés référent/parrain, compagnon, formateur interne et tuteur. A cet effet, il est convenu que leur mission sera prise en compte à l'occasion de leur entretien professionnel annuel.

TITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 5.1

Rappel

Les signataires du présent accord ont également signé l'accord « Seniors » du 15 décembre 2009, étendu le 25 mai 2010. Ils souhaitent maintenir les orientations de cet accord en ce qu'elles favorisent le maintien dans l'emploi des seniors.

Article 5.2

Engagement en faveur de la mixité des emplois

Les parties signataires rappellent que ce point fait l'objet d'un accord interbranches étendu qu'ils ont signé le 11 juillet 2011. C'est dans le cadre de cet accord que la mixité sera développée.

Article 5.3

Modalités de mise en œuvre et de suivi

5.3.1. Communication de l'accord

Afin de garantir le maximum d'efficacité dans la réalisation du plan d'action, le SNFS s'engage à communiquer le présent accord à ses adhérents en y joignant toute recommandation de nature à favoriser sa mise en œuvre.

5.3.2. Suivi

La COPANIEF réalisera un bilan à l'issue de chaque année d'application dès que les informations quantitatives seront disponibles. Ce bilan permettra une communication annuelle :

- des indicateurs associés aux dispositions ;
- de l'évolution des résultats ;
- sur les éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de l'accord.

Article 5.4

Dispositions générales

5.4.1. Entrée en vigueur, durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date de signature et prend effet à compter du 1^{er} octobre 2013.

5.4.2. Dépôt

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, et ce de manière concomitante, auprès des services de la direction générale du travail aux fins de dépôt et d'extension, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 3 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNFS ;
CSRCSE.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FGA CFDT ;
FAA CFE-CGC.

Brochure n° 3106

Convention collective nationale
IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

NOR : ASET1450328M

IDCC : 18

PRÉAMBULE

Le présent accord national a pour objet la révision des classifications professionnelles des ouvriers, des employés, des techniciens et agents de maîtrise, et des ingénieurs et cadres, dans l'industrie textile ⁽¹⁾.

Le nouveau système de classification, basé sur des critères classants pour les salariés non cadres et des définitions pour les ingénieurs et cadres, vise à mettre en place un dispositif mieux adapté à la réalité des emplois dans l'industrie textile et à leur évolution en favorisant le développement des compétences, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

TITRE I^{ER}

NOUVELLES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE I^{ER}

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le nouveau dispositif de classification professionnelle des salariés est un dispositif conçu sur la base de niveaux de qualification et sur un positionnement des salariés en échelons, à l'intérieur de chacun des niveaux, dans les conditions précisées ci-après. Pour les ingénieurs et cadres, le dispositif retenu est adapté à leur cas spécifique.

Article 1.1

Niveaux de compétences

La grille de classification des emplois comprend dix niveaux établis en fonction des compétences requises.

Ces dix niveaux de compétences se répartissent de la manière suivante :

- niveaux 1 à 4 : ouvriers, employés ;
- niveaux 5 et 6 : techniciens, agents de maîtrise ;
- positions I à IV : ingénieurs et cadres.

(1) Hors les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et produits assimilés.

Les niveaux de compétences ont pour objet de permettre le positionnement des emplois et de garantir un positionnement équitable des titulaires d'un même emploi ou d'un emploi de compétences identiques.

Article 1.2

Echelons

La progression du salarié dans les différents échelons est fonction de l'évolution de ses compétences dans la tenue de son emploi et dans l'exercice de son activité professionnelle.

Le niveau 1 ne comporte pas d'échelon.

Les niveaux 2 à 6 comportent trois échelons pour chaque niveau.

Pour les ingénieurs et cadres :

La position I comporte deux échelons.

Les positions II à IV ne comportent pas d'échelon.

Article 1.3

Critères classants (non-cadres)

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de compétences, des critères classants sont définis pour les niveaux 1 à 6 compris.

Les sept critères classants des emplois non cadres sont les suivants :

1. Connaissances théoriques ;
2. Savoir-faire pratique ;
3. Qualité, hygiène, sécurité, environnement ;
4. Autonomie, initiative ;
5. Système de contrôle ;
6. Technicité, complexité ;
7. Transmission des savoirs et technicité des relations.

A ces critères classants peut s'ajouter un des deux critères spécifiques suivants pour les emplois concernés :

- animation permanente uniquement ;
- ou encadrement permanent (intégrant l'animation).

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi est positionné sur un niveau de compétences en procédant à son évaluation à partir des critères classants valorisés de 1 à 6 (voir annexes V.1 et V.2). Le niveau est acquis dès la décimale 0,6 du niveau inférieur.

La grille complète des critères classants et le lexique utilisé sont reproduits en annexe au présent accord. La méthodologie et des exemples d'application seront repris dans le guide pratique de mise en place.

Article 1.4

Définitions génériques (cadres)

Le positionnement des emplois « ingénieurs et cadres » se fait conformément aux définitions génériques reproduites en annexe au présent accord.

CHAPITRE II

ECHELONS (SALARIÉS NON CADRES)

Article 2

Le niveau 1 ne comporte pas d'échelon.

Pour les niveaux 2 à 6, l'échelon 1 constitue le seuil d'accueil dans le niveau correspondant.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle validée dans cet échelon, le salarié est classé à l'échelon 2, qui correspond à une tenue complète et autonome de son emploi. La période de pratique professionnelle visée ci-dessus est différente selon les emplois et les salariés. En tout état de cause, au terme d'un délai maximal de 2 ans suivant le classement à l'échelon 1, le salarié pourra demander à sa hiérarchie, notamment lors de l'entretien annuel individuel, une nouvelle appréciation de sa situation au regard des exigences posées par le présent accord en matière de tenue complète et autonome de l'emploi.

L'échelon 3 est subordonné, en plus de la tenue autonome et complète de l'emploi, à la mise en œuvre effective dans la fonction tenue :

- d'autres employabilités (telles que définies dans le lexique) ;
- ou d'une expertise approfondie.

CHAPITRE III

PROCÉDURE DE MISE EN PLACE DES CLASSIFICATIONS DANS LES ENTREPRISES

Article 3.1

Délai de mise en place dans les entreprises

Les présentes classifications entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Le délai s'écoulant entre la date de signature du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications constitue le délai dont disposent les entreprises pour préparer le travail de classement des emplois du personnel ouvrier, ETAM, ingénieur et cadre d'après la nouvelle grille de classification.

Article 3.2

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

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, sans préjudice des dispositions légales relatives à l'information et à la consultation du comité d'entreprise, une commission technique de suivi sera mise en place, afin de définir :

- les modalités d'information de la commission technique de suivi, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- la composition et les modalités de consultation de la commission technique de suivi ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Article 3.3

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

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

- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Article 3.4

Information des salariés

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel.

Article 3.5

Conséquences du nouveau classement

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

Lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, la classification affectée à l'emploi considéré n'entraînera pas de remise en cause des éléments contractuels relatifs au statut du salarié. Son salaire effectif ne pourra être diminué du fait de cette mise en application.

Article 3.6

Commission nationale d'interprétation

Une commission nationale d'interprétation sera créée au niveau de la branche. Elle sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Elle aura pour mission de s'assurer de la bonne mise en application de l'accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord, d'interpréter les textes sur la demande motivée de l'un des syndicats représentatifs de la branche.

Article 3.7

Dispositions générales

La mise en œuvre du nouveau système de classification exige que chaque entreprise établisse des définitions des postes de travail, préalables à leur classification. Les signataires du présent accord sont conscients de l'importance de cet exercice dans une branche où beaucoup d'entreprises sont de taille réduite. C'est pourquoi le délai laissé aux entreprises pour mener à bien ce travail devra être utilisé pour réaliser des sessions de formation sur la mise en œuvre du nouveau système de classification. Les signataires du présent accord feront une démarche particulière en ce sens auprès d'OPCALIA TMC pour faciliter cette mise en œuvre.

CHAPITRE IV

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES

Article 4.1

A compter du 1^{er} janvier 2016, il sera institué des rémunérations minimales garanties correspondant à la nouvelle classification professionnelle.

TITRE II

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 5.1

A compter de la date de prise d'effet des nouvelles classifications professionnelles, définie dans l'article 3.1, soit au 1^{er} janvier 2016, les dispositions du présent accord relatives aux classifications professionnelles annuleront et remplaceront les dispositions actuelles ayant le même objet, figurant dans la convention collective nationale de l'industrie textile et ses annexes, telles qu'elles résultent :

- de l'accord du 20 février 1963 (ingénieurs et cadres) et, en conséquence, de l'ensemble des accords de branche faisant application dudit accord-cadre ;

- de l'accord national cadre du 12 mars 1970 portant révision de la classification professionnelle des agents de maîtrise et, en conséquence, de l'ensemble des accords de branche faisant application dudit accord-cadre, y compris de l'accord du 5 juin 1973 relatif à la classification des agents de maîtrise des services d'entretien ;
- de l'accord du 31 janvier 1975 relatif à la classification professionnelle des employés ;
- de l'accord du 28 février 1978 relatif à la classification des techniciens ;
- de l'accord-cadre du 30 décembre 1980 relatif à la classification des ouvriers et, en conséquence, de l'ensemble des accords de branche faisant application dudit accord-cadre, y compris de l'accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers d'entretien, de transport, de chaufferie et eaux et des ouvriers des services généraux ;
- de l'accord du 25 janvier 2011 relatif aux différentes formes de travail sur plusieurs postes dans l'industrie textile.

Avant cette date de prise d'effet (1^{er} janvier 2016), l'ensemble des dispositions précitées reste en vigueur.

Article 5.2

Suite à la signature du présent accord, un groupe technique paritaire sera mis en place pour examiner les dispositions de la convention collective nationale susceptibles d'être impactées par le présent accord, notamment celles faisant référence à des coefficients de classification.

TITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 6

Dépôt. – Extension

Le présent accord, comprenant les annexes ci-jointes dûment paraphées, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé conformément au code du travail, en vue de son extension.

Fait à Clichy, le 19 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIT.

Syndicats de salariés :

Fédéchimie CGT-FO ;

FCMTE CFTC ;

FTHC CGT ;

CFE-CGC chimie.

ANNEXE

1. Architecture du système : les niveaux

NIVEAU	POSITION / NIVEAU
Ingénieurs et cadres	Position IV
	Position III
	Position II
	Position I
Techniciens, agents de maîtrise	Niveau 6
	Niveau 5
Ouvriers, employés	Niveau 4
	Niveau 3
	Niveau 2
	Niveau 1

Positionnement des emplois selon une grille à critères classants pour les non-cadres

1. Architecture du système : les échelons (non-cadres)

ÉCHELON (*)	THÉMATIQUE
1	Tenue minimum de l'emploi
2	Tenue complète et autonome de l'emploi
3	Mise en œuvre effective d'autres employabilités ou d'une expertise approfondie
(*) Applicable aux salariés non cadres à partir du niveau II.	

2. Architecture du système : les échelons (non-cadres)

	NIVEAU (6)	ÉCHELON (16)
Techniciens, agents de maîtrise	6	3
	5	3
Ouvriers, employés	4	3
	3	3
	2	3
	1	1

3. Critères classants (salariés non cadres)

Connaissances théoriques	Savoir, connaissances théoriques	Transmission des savoirs et relations	Avec graduation par nature : technicité, fréquence, enjeux, relations
Savoir-faire pratiques	Savoir-faire : produit, process, procédures (PPP)		
QHSE	Qualité, hygiène, sécurité et environnement	Critères optionnels applicables uniquement aux emplois incluant une dimension d'animation ou d'encadrement	
Autonomie, initiative	Marge de manœuvre et d'initiative dans l'emploi		
Système de contrôle	Nature et fréquence des contrôles réalisés sur le travail du titulaire de l'emploi	Animation permanente	Gestion de projet, animation d'équipe, coordination d'un groupe de travail, remplacement prévu / régulier
Technicité, complexité	Complexité et diversité des situations rencontrées	Encadrement permanent	Critère spécifique pour la fonction hiérarchique

4. Classification des ingénieurs et cadres

La classification des cadres suppose de répondre à un système simple et adapté aux petites et moyennes entreprises.

Le système repose sur quatre positions :

- position I (avec deux niveaux) ;
- position II ;
- position III ;
- position IV.

5. Autres

1. Critères classants non-cadres.
2. Exemples de classement.
3. Lexique critères classants.
4. Classification des emplois ingénieurs et cadres.

ANNEXE V.1

CRITÈRES CLASSANTS (NON-CADRES)

CRITÈRE classant	1	2	3	4	5	6
Niveau des connaissances théoriques	Savoirs généraux de base	Brevet des collèges, CQP ou expérience équivalente	CAP, BEP, CQP ou expérience équivalente	Bac, CQP ou expérience équivalente	Bac + 2, CQP ou expérience équivalente	Licence, licence pro ou expérience équivalente
Savoir-faire pratique (produit, processus, procédures)	Première pratique professionnelle permettant la prise en charge de travaux simples	Capacité à identifier et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures	Capacité à réaliser des missions combinant un processus et des règles professionnelles	Capacité à réaliser des missions combinant des processus intégrés et des règles professionnelles	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés et cadrés.	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs généraux ou d'un cahier des charges.
Technicité/complexité des situations rencontrées	Travaux simples et répétitifs	Travaux successifs encadrés par des instructions et des modes opératoires précis	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité supposant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques	Recours à des techniques connexes et prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les organisations et les procédures	Mise en œuvre et/ou coordination d'activités complexes en partant d'objectifs opérationnels
QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement)	Connaissance et respect des consignes de sécurité	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Pro-activité concernant le QHSE	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE	Responsabilité de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Évaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité

CRITÈRE classant	1	2	3	4	5	6
Autonomie, initiative	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires simples nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité	Le titulaire de l'emploi est en autocontrôle et doit assurer le maintien des standards prévus	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en partant d'informations diverses	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative lui permettant de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative lui permettant de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs génériques
Système de contrôle	Le suivi est continu	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue.	Le suivi est occasionnel. Le titulaire est en autocontrôle	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies	Le suivi porte sur les moyens choisis (moyens humains, techniques, matières, etc.) et les informations retenues	Le suivi porte sur les résultats à court terme quotidiens, hebdomadaires (périmètre et durée)
Transmission des savoirs et technicité des relations	Applicative (reproduction du geste). Relations ponctuelles	Explicative (explication d'une consigne). Relations régulières	Démonstrative (raisonnement logique). Relations régulières et fonctionnelles	Transfert de méthode. Relations impliquant un partenariat fonctionnel régulier	Recherche d'informations et évaluation. Relations clients/fournisseurs régulières	Explication et capacité à convaincre. Partenariat clients/fournisseurs permanent
Animation permanente uniquement ou	Aucune			Coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité	Animation et coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité	Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur
Encadrement permanent (intégrant l'animation)	Aucun			Encadrement d'une équipe de moins de 5 personnes. Hiérarchie directe	Encadrement d'une équipe de plus de 5 personnes. Hiérarchie directe	

ANNEXE V.2

EXEMPLES DE CLASSEMENT

	INTITULÉ de l'emploi	POSTE X	POSTE X1	POSTE X2	POSTE X3	POSTE X4	POSTE X5	POSTE X6	POSTE X7	POSTE X8
Connaissances théoriques	Saisie de la valeur du critère	2	5	5	4	4	2	4	3	4
Savoir-faire pratique	Saisie de la valeur du critère	3	5	5	5	3	2	3	3	5
Technicité, complexité	Saisie de la valeur du critère	2	4	5	4	4	2	4	3	4
QHSE	Saisie de la valeur du critère	3	3	5	3	3	2	3	3	4
Autonomie, initiative	Saisie de la valeur du critère	3	5	5	4	4	3	4	3	5
Système de suivi	Saisie de la valeur du critère	3	5	5	4	4	3	4	3	4
Transmission des savoirs et technicité des relations	Saisie de la valeur du critère	3	5	5	4	4	3	4	3	4
Total	0	19	32	35	28	26	17	26	21	30
Niveau	0	2,7	4,6	5,0	4,0	3,7	2,4	3,7	3,0	4,3
Animation permanente										
Total	0	19	32	35	28	26	17	26	21	30
Moyenne pondérée	0	2,5	4,3	4,7	3,7	3,5	2,3	3,5	2,8	4,0
Encadrement permanent										
Total	0	19	32	35	28	26	17	26	21	30

	INTITULÉ de l'emploi	POSTE X	POSTE X1	POSTE X2	POSTE X3	POSTE X4	POSTE X5	POSTE X6	POSTE X7	POSTE X8
Moyenne pondérée Niveau de classification	0	2,7	4,6	5,0	4,0	3,7	2,4	3,7	3,0	4,3
Tableau de correspondance	Catégorie	Moyenne pondérée	Niveau							
	Ouvriers, employés	De 1 à 1,5	1							
		De 1,6 à 2,5	2							
		De 2,6 à 3,5	3							
		De 3,6 à 4,5	4							
	Techniciens, agents de maîtrise	De 4,6 à 5,5 Au-delà de 5,5	5 6							

ANNEXE V.3

VOCABULAIRE COURANT ET DÉFINITIONS

Lexique des critères classants*Termes et définitions*

Ci-dessous, une définition commune des terminologies les plus courantes utilisées dans les travaux de classification.

TERME	DÉFINITION	EXEMPLE
Activité	Une activité sera appréhendée comme regroupant différentes tâches homogènes. L'activité sera le niveau de précision utilisé dans les descriptions d'emploi.	Maintenance de 1 ^{er} niveau Conduite d'un équipement
Compétence	Une compétence est un savoir (savoir/savoir-faire, savoir-être) dont dispose le salarié et qu'il met en œuvre dans le cadre de son emploi.	Savoir régler une machine Savoir organiser une livraison
Complexe	Qui comprend plusieurs éléments ayant des rapports ou des interactions entre eux. Difficile à appréhender, à saisir le sens	Interactions entre équipements, certaines procédures ou processus...
Connexe	Etroitement lié, en rapport à quelque chose	Les compétences complémentaires
Enjeu limité	Enjeu restreint, bordé, cadré (lié à une mission)	Un ordre de production journalier, gérer un litige client
Enjeu élargi	Enjeu global rattaché à la fonction	Un objectif commercial
Emploi	Regroupement cohérent d'un ou de plusieurs postes de travail de même niveau de compétences dans la même filière professionnelle	Magasinier Conducteur d'installations
Autres employabilités	Missionnement d'un salarié pour intervenir sur des activités complémentaires à son emploi	Tenue complète d'autres emplois ou prise en charge de mission(s) spécifique(s), polyvalence

TERME	DÉFINITION	EXEMPLE
Expert/expertise	Il est demandé au salarié d'utiliser son expérience, ses compétences techniques et son jugement professionnel pour constater, évaluer et faire des recommandations selon son champ de compétences	Ces expertises peuvent être reliées : – aux process transversaux : expertises horizontales – aux métiers : expertises verticales
Filière professionnelle	Un champ d'activité regroupant des emplois concourant à la même finalité. La filière peut regrouper des emplois de métiers différents quand la filière est fonctionnelle (filière maintenance, par exemple)	Administrative Logistique Maintenance
Lien fonctionnel	Coopération non hiérarchique	Exemple : coordination de projet
Générique	Général, indicatif, qui concerne un ensemble	Le niveau de satisfaction clients, le taux de marche d'un équipement...
Îlot/zone d'activité	Espace de regroupement opérationnel	Zone de préparation de commandes Îlot de conditionnement Zone autonome de production
Occasionnel	Episodique, fortuit...	Un remplacement imprévu
Permanent	Dimension organisée, activité continue ou discontinue	
Poste de travail	Lieu unitaire, physique et géographique d'exercice de l'activité (être à son poste de travail). 1 personne = 1 poste	Opérateur sur la machine X
Procédure	La procédure est un document reprenant les règles à appliquer (elle s'applique aussi bien à la mise en œuvre d'un process que d'un processus).	Procédure paie, procédures comptables, commerciales, etc.
Process/procédé	Le process/procédé est une étape d'élaboration au sens technique du terme	Process de tissage, de teinture, etc.
Processus	Le processus se définit comme un enchaînement d'étapes (ou procédures)	Processus de facturation, processus paie, etc.
Ponctuel	Au sens unique	Une intervention ponctuelle

TERME	DÉFINITION	EXEMPLE
Récurrent	Répétitif, qui revient régulièrement	Le nombre de visites commerciales par semaine
Secteur, service	Regroupement d'activités de même nature	Service maintenance
Tâche	Opération élémentaire à effectuer pour réaliser une activité donnée	Ranger des cartons
Tenue complète et autonome	Suffisant pour gérer seul ses missions et prendre les dispositions nécessaires	
Tenue minimum	Relation à la limite inférieure de quelque chose	Niveau de tenue par un débutant sur un emploi
Tuteur	Le tutorat est une relation formative entre un professionnel, le tuteur, et un apprenant, le stagiaire	Le tutorat concerne donc un salarié et non son emploi

Lexique des critères classants

Avertissement : les indications reprises en italique ont pour objectif d'aider à la bonne compréhension du critère. Les exemples présentés doivent donc être pris comme tels, sans autre élément de valeur et d'interprétation. Ces exemples ne sont qu'indicatifs et présentés isolés de leur contexte. Ils ne présument donc en aucun cas le positionnement final que retiendra chaque entreprise.

1. Niveau des connaissances théoriques

Définition : ce critère sert à évaluer le niveau des connaissances théoriques nécessaires au titulaire pour tenir l'emploi et lui permettre de dominer les missions et/ou les problèmes inhérents à celui-ci. Ces connaissances peuvent être acquises par une formation, un diplôme y compris le CQP⁽¹⁾ ou une pratique professionnelle équivalente.

Il ne constitue pas une exigence de diplôme pour les titulaires des emplois.

1	Savoirs généraux de base Nous retiendrons ici les trois savoirs de base : lire, écrire et compter
2	Brevet des collèges, CQP, expérience équivalente Le titulaire de l'emploi doit connaître le vocabulaire nécessaire à l'exécution des travaux demandés pouvant comporter un certain nombre de mots, d'expressions techniques ou de caractéristiques identifiant les produits, les techniques et le process (ou processus)
3	CAP, BEP, CQP, expérience équivalente Le titulaire de l'emploi doit disposer des connaissances de base du métier lui permettant de mener à bien les premiers niveaux de travaux confiés
4	Bac, CQP, expérience équivalente Le titulaire de l'emploi dispose d'une expertise opérationnelle représentée par la capacité à mener l'analyse d'un problème ou d'une mission donnée et d'en dégager les conditions optimales de réalisation
5	Bac + 2, CQP, expérience équivalente Maîtrise technique du métier. Le titulaire de l'emploi a la faculté de passer d'un stade d'exécution à un stade d'analyse et d'études
6	Licence, expérience équivalente Maîtrise technique du métier élargie permettant de conduire et de transcrire les analyses et les études, dans leurs environnements spécifiques

2. Savoir-faire pratiques (produit et services, process techniques, processus et procédures)

Définition : ce critère évalue le niveau de savoir-faire et de pratique professionnelle nécessaire à la bonne tenue de l'emploi. Il intègre tout aussi bien le produit à réaliser que le service à rendre, les process techniques que les processus et procédures à mettre en œuvre.

(1) CQP : certificat de qualification professionnelle

Savoir-faire manuels	1	<p>Première pratique professionnelle permettant la prise en charge de travaux simples</p> <p>Activités de la vie courante</p> <p>Exemples : rangement, tri, manutention, nettoyage...</p>
	2	<p>Capacité à identifier et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures</p> <p>Le savoir-faire attendu doit permettre au titulaire d'identifier les produits et/ou la pratique d'une étape dans un processus</p>
Savoir-faire techniques	3	<p>Capacité à réaliser des missions combinant un processus et des règles professionnelles</p> <p>La pratique professionnelle attendue à ce niveau nécessite tout à la fois la pratique courante d'un processus et la mise en œuvre de règles professionnelles attachées à son métier</p> <p>Il s'agit par exemple de la gestion combinée d'un process et d'un équipement, ce qui suppose de connaître le process technique et les résultats attendus, tout en s'appuyant sur une pratique confirmée de conduite d'un équipement. Cette combinaison existe également lorsque le titulaire d'un emploi administratif gère les dossiers du personnel ou si un emploi administratif intègre une dimension logistique</p> <p>Le cas de l'administration des ventes est un bon exemple car il croise utilement le processus ADV de l'entreprise et les règles (et compétences) commerciales générales</p>
	4	<p>Capacité à réaliser des missions combinant des processus intégrés et des règles professionnelles</p> <p>La pratique professionnelle attendue à ce niveau nécessite une capacité à prendre en compte des processus intégrés et la mise en œuvre de règles professionnelles attachées à son métier</p> <p>Il s'agit par exemple de la conduite de ligne intégrant process d'anoblissement ou d'apprêts techniques. Pour les fonctions supports, l'ouverture vers les automatismes ou le recours intégré de compétences commerciales et marketing, etc.</p>
Savoirs conceptuels	5	<p>Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés et cadrés</p> <p>Le savoir-faire à ce niveau suppose une maîtrise professionnelle confirmée permettant une bonne prise en compte des contraintes techniques, organisationnelles et procédurales liées à l'objectif à atteindre</p> <p>Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges</p>
	6	<p>La maîtrise professionnelle approfondie de son secteur d'activité et de son environnement doit permettre au titulaire de l'emploi de prendre en charge des objectifs génériques (c'est-à-dire récurrents, permanents) tels que des résultats de production, la clôture des comptes, les études techniques, les objectifs commerciaux, les audits, etc.</p>

3. Technicité/complexité (complexité des situations rencontrées)

Définition : ce critère sert à évaluer le niveau de technicité et de complexité des situations rencontrées dans le cadre de l'exercice de l'emploi considéré.

1	<p>Travaux simples et répétitifs</p> <p>A ce premier niveau, l'emploi ne présente pas de complexité particulière, et les travaux relèvent de la vie courante</p> <p>Ménage, manutention, etc.</p>
---	---

2	Travaux successifs encadrés par des instructions et des modes opératoires précis La complexité repose ici sur un enchaînement de tâches simples dans un périmètre technique limité
3	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité et supposant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques La technicité repose ici sur la bonne combinaison d'une pratique et de savoirs théoriques. Prélever un échantillon (savoir pratique) et assurer un contrôle simple (savoir théorique). Réaliser une étape de production (savoir pratique) à l'aide d'un équipement qu'il convient de conduire (savoir théorique)
4	Recours à des techniques connexes incluant la prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi La complexité s'entend ici sous un double constat : – prise en compte de variables et de contraintes liées à l'environnement de son emploi dans l'exercice de son activité – nécessité de mettre en œuvre des compétences connexes
5	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les organisations et les procédures A ce niveau, la prise de décision inclut les enjeux et les contraintes organisationnelles et procédurales. Exemple : contraintes réglementaires (techniques, environnementales ou sociales, organisationnelles...)
6	Mise en œuvre et/ou coordination d'activités complexes en partant d'objectifs opérationnels A ce niveau, la prise de décision inclut les enjeux de la relation client/fournisseur (interne ou externe) et les arbitrages nécessaires pour réaliser les objectifs Exemple : coordination entre missions/objectifs transversaux et les opérationnels sur site

4. Qualité, hygiène, sécurité, environnement

Définition : ce critère est utilisé pour évaluer le niveau des connaissances requises dans les domaines de la qualité, de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement (ci-après désigné QHSE).

Ce critère prend également en compte l'impact des habilitations et les connaissances en matière d'amélioration des conditions de travail.

Ce critère se décline en trois grands volets :

Niveaux 1 et 2 : il s'agit pour ces niveaux de l'application de consignes progressivement plus élaborées mais portant uniquement sur le contrôle réalisé par le titulaire sur son travail.

Niveau 3 : ce niveau met en valeur le fait que le titulaire de l'emploi peut engager la sécurité ou la fiabilité de son environnement par ses actions (conduite d'engin, consignation, réactivité qualité, proactivité et signalement).

Niveaux 4 à 6 : à partir du niveau 4 les niveaux mettent en évidence le contrôle sur le travail des autres (audits et contrôles), puis la responsabilité de la bonne mise en œuvre pour aboutir à des missions d'évaluation et d'évolution des procédures en place.

Pour les fonctions supports, moins contraintes par des problématiques d'hygiène, de sécurité et d'environnement, ce critère s'apprécie plus au regard du respect des procédures applicables.

Niveaux 1 et 2 : (identiques à ci-dessus).

Niveau 3 : ce niveau met en valeur le fait que le titulaire de l'emploi peut engager la fiabilité de son processus par ses actions. Les attentes passent donc du niveau de contrôle et de signalement (niveaux 1 et 2) à une pro-activité nécessitant des actions curatives et/ou préventives.

Niveaux 4 à 6 : à partir du niveau 4 les niveaux mettent en évidence le contrôle sur le travail des autres (audits et contrôles d'intégrité des données), puis la responsabilité de la bonne mise en œuvre au niveau 5 pour aboutir à des missions d'évaluation et d'évolution des procédures en place comme pour les autres fonctions au niveau 6.

Contrôles portant sur son action	1	Connaissance et respect des consignes de sécurité Le titulaire de l'emploi doit connaître et respecter les consignes de sécurité applicables à ses activités
Niveau pivot	2	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi Le titulaire de l'emploi doit connaître et respecter les consignes relatives à la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement applicables à son emploi
	3	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Proactivité concernant le QHSE Exemples : Conduite d'engins, consignation/déconsignation pouvant affecter la sécurité des autres salariés Demande de litige sur une livraison, demande d'avoir sur une facturation
Contrôle et suivi portant sur le travail d'autres salariés	4	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE Le titulaire de l'emploi veille à la présence et à l'état des équipements dans une zone définie et/ou veille aux bonnes pratiques des autres membres de l'équipe (îlot, zone...) Le titulaire de l'emploi a la charge de signaler les dysfonctionnements et anomalies constatés dans les domaines tant de la qualité, de l'hygiène, de l'environnement que de la sécurité Contrôleur qualité ou tout emploi impliquant le contrôle du respect des procédures appliquées par d'autres salariés Proactivité en matière de gestion des risques (techniques, économiques...) Recherche d'informations sur un litige client dans un dossier de non-qualité
	5	Responsabilité de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité Ce niveau se rattache à la fonction hiérarchique de l'emploi. En cas de dysfonctionnements ou d'anomalies constatés, le titulaire de l'emploi intervient et veille à ce que les actions correctives soient menées
	6	Evaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité Le titulaire de l'emploi est en charge d'évaluer et de faire évoluer les règles QHSE sur le secteur d'activité

5. Autonomie/Initiative

Définition : ce critère sert à mesurer le degré d'autonomie et la marge d'initiative dont dispose le titulaire dans l'exercice de son emploi. Il évalue le degré de précision des instructions que le titulaire de l'emploi reçoit dans l'exercice de ses activités et les marges de manœuvre qui lui sont laissées.

Ce critère laisse apparaître trois formes d'autonomie et d'initiative :

1. L'autonomie d'action : elle concerne les niveaux 1 à 3 et permet au titulaire de l'emploi de garantir, par ses initiatives, le maintien du bon déroulement de son travail.
2. L'autonomie de méthodes : elle concerne les niveaux 4 et 5 et laisse au titulaire de l'emploi l'initiative de choisir ou de déterminer les modes opératoires les mieux adaptés.

3. L'autonomie de décision : elle concerne le niveau 6 et laisse une liberté d'action, voire de moyens, au titulaire de l'emploi pour mener à bien les missions qui lui sont confiées.

Autonomie d'action	1	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi Les initiatives attendues relèvent du signalement
	2	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires simples nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité Exemples : alimentation de la machine, approvisionnement du poste de travail, appel de composants ou de consommables pour continuer son travail, faire aboutir un appel téléphonique...
	3	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie technique limitée permettant le maintien des standards prévus L'autocontrôle exercé sur ses activités permet au titulaire de garantir la continuité des missions confiées. Il s'agit, par exemple, d'effectuer un réglage simple sur une machine ou de déterminer les conditions de confection d'une palette en partant d'une commande, d'appeler un transporteur pour régler une erreur de facturation, de rechercher un véhicule ou un hôtel, d'organiser un déplacement, etc.
Autonomie de méthode	4	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en partant d'informations diverses La complexité et la diversité des sujets à traiter supposent que le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie de méthode pour assurer les missions confiées. Exemples : diagnostic et dépannage d'installation, gestion de production, etc. A ce niveau, l'ADV dispose d'une latitude pour organiser une livraison partielle pour « dépanner » un client. Le logisticien commande un camion supplémentaire, etc. L'assistante de direction a l'autonomie de décaler une réunion pour permettre à son responsable d'aller à un rendez-vous prioritaire
	5	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre de la mission confiée ; celle-ci lui permet de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie de décision limitée mais suffisante pour mener à bien les objectifs confiés. Exemples : suivi commercial, encadrement d'équipe, modification d'une installation, autonomie dans la démarche de prospection commerciale en partant des objectifs fixés. Audits techniques, recherche, collationnement et mise en de forme de données sociales, techniques, économiques ou financières dans un cadre précis
Autonomie de décision	6	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre des missions confiées ; celles-ci lui permettent de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs génériques Le titulaire dispose d'une autonomie de décision élargie rapportée à la dimension des objectifs confiés. Exemple : définition et mise en place d'une maintenance préventive sur une installation

6. Système de contrôle

Définition : ce critère permet de déterminer la nature et la fréquence du suivi et des contrôles réalisés sur le travail du titulaire de l'emploi dans le cadre de l'organisation en place.

Ce critère est étroitement lié au critère précédent, « autonomie/initiative », car, d'une certaine manière, il définit le cadre dans lequel il s'exerce. Cette forme de redondance entre le contenu (l'autonomie) et le contenant (le suivi) a pour objectif de mieux valoriser l'autonomie professionnelle sans recourir à un système de pondération des critères.

Il ne porte que sur les conditions de la mise en œuvre des compétences professionnelles nécessaires à la bonne tenue de l'emploi et n'a aucun lien ni aucune relation avec le contrôle au sens hiérarchique du terme. Le suivi évoqué peut donc être assuré tout aussi bien par le hiérarchique, par le service qualité ou par tout autre approche (informatique, autres collègues, etc.).

Nous avons trois formes de suivi :

- le contrôle sur l'action (niveaux 1 à 3) : il porte sur le travail réalisé par le titulaire ;
- le contrôle sur les moyens (niveaux 4 et 5) : il porte sur le choix effectué par le titulaire parmi les méthodes et les procédures à disposition pour réaliser ses missions ;
- le contrôle sur les résultats (niveau 6) : il porte sur le résultat obtenu par le titulaire de l'emploi. Cette approche est notamment nécessaire :
 - lorsque les activités du titulaire s'exercent hors de l'entreprise. Exemple : suivi/développement commercial, etc. ;
 - lorsque les activités du titulaire ne sont mesurables qu'*a posteriori*, implantation d'un nouvel équipement, gestion d'un projet, etc. ;

Le contrôle sur les résultats suppose donc que le titulaire ait une autonomie d'action et de moyens dans la gestion de ses missions.

Contrôle sur l'action	1	Le suivi est continu C'est-à-dire que le travail effectué par le titulaire est intégralement contrôlé directement ou indirectement
	2	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue Par exemple : les commandes préparées par le titulaire sont contrôlées par un contrôleur de commandes (ou la hiérarchie) avant expédition
	3	Le suivi est occasionnel. Le titulaire est en autocontrôle Le suivi est éventuellement assuré par des prélèvements ou des contrôles statistiques
Contrôle sur les méthodes	4	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies A ce niveau, le suivi porte sur les choix faits dans le cadre des règles professionnelles
	5	Le suivi porte sur les moyens choisis (moyens humains, techniques, matières, etc.) et les informations retenues A ce niveau, le suivi porte sur les premiers arbitrages faits dans le cadre des règles professionnelles, organisationnelles et sociales
Contrôle sur les résultats	6	Le suivi porte sur les résultats à court terme quotidiens, hebdomadaires (périmètre et durée) Le suivi porte ici sur les résultats obtenus. Ils doivent être limités dans leur périmètre et leur durée. Par exemple, le résultat sur un poste 3 x 8 en termes de production, le respect d'un planning de visites pour un commercial ou un technicien. La compétence et le champ méthodologique étant considérés comme acquis

7. Transmission des savoirs et technicité des relations

Définition : ce critère est utilisé pour mesurer la nature et le degré de technicité des relations que le titulaire de l'emploi entretient au sein ou à l'extérieur de l'entreprise. Il s'agit ici des relations professionnelles (vers un intérimaire, un nouvel arrivant et/ou un autre partenaire extérieur : client, fournisseur, sous-traitant...).

Ce critère met en valeur deux qualités attendues et reconnues par la branche :

1. La transmission des savoirs des emplois pour les titulaires des emplois.
2. La technicité des relations à développer dans l'emploi.

Transmission des savoirs	1	Applicative (reproduction du geste). Relations ponctuelles Le titulaire de l'emploi est en mesure de montrer les bons gestes et la bonne pratique sur le poste de travail
	2	Explicative (explication d'une consigne) Le titulaire de l'emploi est en mesure d'expliquer le sens et les objectifs recherchés par la pratique attendue, ainsi que le choix de la bonne consigne Relation régulière Il est en relation régulière avec d'autres salariés dans l'exercice de son emploi
	3	Démonstrative (raisonnement logique) Le titulaire de l'emploi doit démontrer les choix qu'il fait et transmettre les informations dans le cadre d'un raisonnement logique : diagnostic, appui technique Relations régulières et fonctionnelles
	4	Transfert de méthode A ce niveau, le titulaire de l'emploi doit être à même de transmettre les règles professionnelles et les approches méthodologiques nécessaires à la prise en main d'une installation ou d'un processus complet. Le transfert de méthode entend une capacité au transfert de compétences permettant à un autre salarié d'assurer ou de gérer tout ou partie du processus concerné Relations impliquant un partenariat régulier Exemple : agent de planning avec la production, commercial avec les expéditions, etc.
Technicité des relations	5	Recherche d'informations et évaluation A partir de ce niveau, le titulaire de l'emploi doit être à même d'évaluer les besoins, de rechercher les informations et de les mettre en regard avec les programmes et les objectifs attendus. Il prend également en compte les contraintes et cherche à dégager les compromis possibles
	6	Explicitation et capacité de convaincre A ce niveau, le titulaire maîtrise la conduite de projet et intègre les enjeux parfois contradictoires des participants. Il est amené pour cela à élaborer les supports nécessaires pour transmettre les savoirs et convaincre ses interlocuteurs, et synthétiser une solution commune

8. Animation permanente

Définition : ce critère sert à évaluer le périmètre de l'animation pour l'emploi considéré. L'animation est entendue ici au sens des actions d'organisation et de répartition du travail, sans disposer d'une autorité hiérarchique.

Le terme « permanent » s'entend comme une attribution continue ou discontinue, mais prévue par l'organisation.

1	Aucune
2	Aucune
3	Aucune

4	<p>Coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité</p> <p>Le titulaire de l'emploi assure la bonne combinaison des moyens et la répartition du personnel sur une zone limitée. Il assure la continuité de l'activité et la coordination nécessaire avec l'environnement de la zone d'activité (qualité, maintenance, logistique...)</p>
5	<p>Animation et coordination d'un îlot, d'une zone d'activité</p> <p>Le titulaire de l'emploi coordonne les moyens et le personnel sur sa zone. Il assure à ce titre :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la continuité de l'activité et la coordination avec l'environnement de la zone d'activité (qualité, maintenance, logistique...) ; – l'intégration et la formation des nouveaux arrivants sur sa zone d'activité ; – il participe au maintien et au développement des compétences de ses collègues ; – il peut participer au suivi professionnel
6	<p>Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur</p> <p>Le titulaire peut être amené à animer ponctuellement des groupes de travail ou de projet dans son domaine d'activité</p> <p>Exemples : travaux neufs, changement de procédure, phase de test pour nouveaux produits et/ou process...</p>

9. Encadrement permanent (intégrant l'animation)

Définition : ce critère est utilisé afin de mesurer le périmètre de responsabilité hiérarchique. L'encadrement se définit par le lien de subordination du personnel encadré envers le titulaire. Le caractère permanent sous-entend une attribution continue ou discontinue mais prévue par l'organisation.

Ce critère est pris en compte uniquement pour les emplois intégrant une mission d'animation et d'encadrement permanent.

1	Aucun
2	Aucun
3	Aucun
4	Aucun
5	Encadrement d'une équipe (de 5 et moins). Hiérarchie directe (position N + 1 du titulaire)
6	Encadrement d'une équipe (de plus de 5). Hiérarchie directe (position N + 1 du titulaire)

ANNEXE V.4

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Ingénieurs et cadres

Position I

Définition :

Le cadre exerce sa fonction à partir des instructions qu'il reçoit. Il connaît les techniques de son métier et s'appuie sur les process, méthodes et pratiques de l'entreprise. Il agit de façon autonome pour organiser son temps de travail et peut être amené à superviser les travaux d'une équipe opérationnelle.

Connaissances théoriques :

Il met en œuvre les connaissances acquises par sa formation initiale (1^{er} échelon).

Il met en œuvre les connaissances acquises confirmées par son expérience des process, procédures et produits de l'entreprise pour sa spécialité (financière, technique, commerciale...) (2^e échelon).

Délégation :

Sa délégation demeure limitée à sa fonction.

Relations / communication :

A ce niveau, le titulaire a des relations de travail courantes avec des interlocuteurs internes et dans un cadre précis avec les interlocuteurs externes.

Position II

Définition :

Le cadre exerce sa fonction à partir des missions confiées. Il connaît les techniques de son métier, les process, méthodes et pratiques d'organisation du travail de l'entreprise. Il gère l'organisation de son travail.

Délégation :

Sa délégation demeure limitée au champ de son activité, missions et/ou projets dédiés pour lesquels il peut être en charge d'une équipe dont il supervise l'activité ou de la gestion d'un projet dont il est l'expert.

Autonomie :

Il agit dans le cadre de directives. Il s'est approprié tous les aspects de sa fonction. Doté de ces éléments d'autonomie, le cadre intervient selon les directives reçues. Il ne se limite plus à transmettre ses connaissances mais veille également au bon déploiement de l'activité du service ou des projets dont il a la charge.

Relations / communication :

En matière de communication, il peut assurer des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes.

Il favorise la communication auprès des équipes qui contribuent à l'activité du service ou des projets dont il a la charge.

Position III

Définition :

A partir de cette position, les missions confiées acquièrent une dimension et une amplitude supplémentaires. Assurant généralement la supervision d'un département, d'une unité, le cadre exerce une ou plusieurs missions d'expertise ou de management des salariés placés sous son autorité ou les deux à la fois. Son approche est à cet égard plus complète car il peut définir, proposer et mettre en œuvre, après accord, des solutions globales.

Autonomie :

Le périmètre de son action est indiqué par des orientations et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles.

Délégation :

Sa délégation porte sur l'ensemble de son domaine d'activité.

Management :

Dans son rôle de manager, il doit veiller à la formation de ses collaborateurs et favorise le dialogue nécessaire au maintien d'un bon climat social.

Relations / communication :

En matière de communication, il entretient avec ses collaborateurs des relations régulières. Il peut d'ailleurs les convaincre et les faire adhérer à un projet.

Position IV

Définition :

Dans cette position sont classées les fonctions de direction générale, qui intègrent une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires. Le cadre participe à la définition et à la réalisation des objectifs du service ou de l'unité dont il a la charge.

Relations / communication :

Son approche dans le domaine de la communication est plus collective. Il développe et assure des relations fréquentes avec tous types d'interlocuteurs. Il sait convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs.

Délégation :

Il peut engager l'entreprise par une large délégation.

Management :

Il manage et anime des équipes hiérarchiques des différentes spécialités. Il veille à l'actualisation des compétences de ses collaborateurs et contribue au dialogue social dans l'entreprise.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/11

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture et pépinières (Charente) : avenant n° 121 du 20 septembre 2013.....	249
Exploitations agricoles (Tarn) : avenant n° 36 du 28 octobre 2013.....	251
Exploitations et entreprises agricoles (Rhône) : avenant n° 25 du 9 janvier 2014.....	256
Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 167 du 18 février 2013.....	258
Protection sociale complémentaire en agriculture (Rhône-Alpes [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 28 novembre 2013.....	259

Convention collective départementale

**IDCC : 9161. – ENTREPRISES AGRICOLES DE POLYCLTURE,
ÉLEVAGE, VITICULTURE, HORTICULTURE ET PÉPINIÈRES
(Charente)
(7 juin 1990)**

(Etendue par arrêté du 13 juin 1991,
Journal officiel du 29 juin 1991)

AVENANT N° 121 DU 20 SEPTEMBRE 2013

NOR : *AGRS1497087M*

IDCC : 9161

Entre :

La FNSEA de la Charente ;

Le syndicat des pépiniéristes-viticulteurs de la Charente,

D'une part, et

L'UD FO de la Charente ;

L'UD CFDT de la Charente ;

Le SNCEA CFE-CGC (Charente, Charente-Maritime),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Abrogation de l'article 14 bis

Dans le cadre de la révision, par l'avenant n° 45 du 29 novembre 2011, de la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles, les garanties de prévoyance ont été modifiées et améliorées.

Les organisations signataires constatent que les modifications apportées au niveau national intègrent certaines des options proposées antérieurement aux partenaires sociaux des conventions collectives, notamment l'intégration de l'option Top santé dans le socle de base obligatoire de l'accord national.

De ce fait, elles décident la suppression des dispositions prévues à l'article 14 *bis* de la convention collective de travail du 7 juin 1990 concernant les entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture et pépinières, de travaux agricoles et CUMA du département de la Charente.

Il sera fait désormais application des dispositions de l'avenant du 29 novembre 2011 précité.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013, date d'entrée en vigueur de l'avenant du 29 novembre 2011 précité.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Angoulême, le 20 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9811. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Tarn)
(6 mai 2002)
(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

AVENANT N° 36 DU 28 OCTOBRE 2013

NOR : AGRS1497090M
IDCC : 9811

Entre :

La FDSEA du Tarn,

D'une part, et

La FGTA FO du Tarn ;

Le SGA CFDT du Tarn,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe V à la convention collective, portant « Accord départemental du 3 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé au profit des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles du Tarn », est modifiée comme suit :

Les dispositions suivantes sont ajoutées au préambule :

« Dans le cadre de la mise en conformité de l'accord départemental du 3 juillet 2009 au décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire et à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés ont décidé de réduire à 6 mois la condition d'ancienneté pour bénéficier de la complémentaire santé, de mettre en conformité les dispenses d'affiliation et d'instaurer le dispositif de portabilité.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont également décidé de réviser les cotisations. »

Article 1^{er}

L'article 1^{er} « Champ d'application » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique sur le département du Tarn : aux salariés agricoles relevant du présent accord et non affiliés à l'AGIRC et aux employeurs des exploitations et entreprises agricoles définies à l'article 1^{er} « Champ d'application professionnel » de la convention collective de travail du 6 mai 2002 concernant les exploitations agricoles du département du Tarn. »

Article 2

L'article 2 « Salariés bénéficiaires » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord et non affilié à l'AGIRC.

En sont exclus les VRP et les bûcherons, ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles.

L'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté.

2.1. Dispenses d'affiliation

Les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur, une dispense d'affiliation à l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord :

- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties ;
- les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois et ayant au moins 6 mois d'ancienneté, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel ayant au moins 6 mois d'ancienneté et dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. En cas d'augmentation de la rémunération, si la cotisation salariale représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement s'affilier au régime mis en place par l'accord ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C, en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire ou à la demande du salarié.

Toute demande de dispense doit être notifiée, par écrit, à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté.

En cas de dispense, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et devra alors obligatoirement cotiser au régime à compter du mois civil suivant.

2.2. Couverture facultative

Salariés non cadres ayant moins de 6 mois d'ancienneté

Les salariés non cadres ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application défini par le présent accord, et ne bénéficiant pas de ce fait à titre obligatoire du régime, peuvent demander à bénéficier des garanties prévues par le présent

accord à titre facultatif, moyennant le paiement de la cotisation globale définie à l'article intitulé « Cotisations ».

La cotisation globale acquittée sera entièrement à la charge du salarié et l'organisme assureur désigné à l'article 4 procédera au recouvrement de la cotisation. »

Article 3

Les paragraphes 6.1 et 6.3 de l'article 6 « Cotisations » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 6.1. Taux de cotisations et répartition

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. En cas de modification des dispositions réglementaires ou législatives et/ou des bases de remboursement de la mutualité sociale agricole entraînant une modification de tout ou partie des engagements de l'organisme d'assurance désigné, les signataires de l'accord et l'organisme d'assurance s'engagent à réviser les cotisations et/ou les garanties, au plus tôt de la date d'application par la mutualité sociale agricole des dispositions et/ou des bases de remboursement nouvelles.

La cotisation mensuelle du présent régime de « remboursement complémentaire de frais de santé » est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sera égale, pour l'exercice 2014, à 0,94 % du PMSS.

Elle est répartie comme suit :

- 20 % à la charge de l'employeur, dans la limite de 5,50 € ;
- 80 % à la charge du salarié.

Le salarié pourra affilier, facultativement, ses ayants droit selon les options définies dans un protocole de gestion signé avec l'organisme assureur.

Les cotisations évoluent en fonction de l'équilibre du régime, de la consultation des partenaires sociaux et dans la limite de la progression de l'indice national de consommation médicale totale constaté au 1^{er} janvier de chaque année. »

« 6.3. Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension, et ce sans versement de cotisation.

Après cette période, le salarié peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur, à titre individuel et facultatif, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé, sous réserve du paiement par ce dernier de l'intégralité de la cotisation.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;

- soit d’indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l’employeur, qu’elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l’intermédiaire d’un tiers, sans versement de cotisation pour tout mois civil d’absence.

Si la suspension est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement. »

Article 4

L’intitulé de l’article 7 « Maintien de garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d’un salarié décédé » devient : « Maintien de garanties ».

Il est créé un article 7.1 intitulé : « Maintien de garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d’un salarié décédé ».

Les dispositions de l’article 7 sont transférées à l’article 7.1 et demeurent inchangées.

Il est créé un article 7.2 rédigé comme suit :

« Article 7.2

Portabilité

Les salariés bénéficient, à compter du 1^{er} juin 2014, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d’indemnisation de l’assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu’ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l’entreprise ;
- l’ancien salarié justifie auprès de l’organisme assureur, à l’ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l’employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l’organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l’ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l’organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues. »

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d’extension et, au plus tôt, au 1^{er} juin 2014 concernant les dispositions relatives à la portabilité.

Article 6

Le présent avenant sera établi en un nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l’article L. 2231-6 du code du travail.

Article 7

Les parties signataires demandent, sans délai, l’extension du présent avenant.

Article 8

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées.

Fait à Albi, le 28 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9691. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Rhône)
(21 décembre 1998)**

(Etendue par arrêté du 1^{er} mars 1999,
Journal officiel du 10 mars 1999)

AVENANT N° 25 DU 9 JANVIER 2014

NOR : AGRS1497089M
IDCC : 9691

Entre :

La FDSEA du Rhône ;

Le syndicat des producteurs de l'horticulture et de la pépinière de la région lyonnaise ;

Le syndicat des maraîchers de la région lyonnaise ;

La fédération départementale des producteurs de fruits ;

Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers du département du Rhône ;

La société des courses lyonnaises,

D'une part, et

Le syndicat CFDT des salariés des professions de l'agroalimentaire du Rhône ;

La CGT-FO ;

Le syndicat CFTC des salariés agricoles du Rhône ;

Le syndicat des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est créé un article 33 *bis* ainsi rédigé :

« Article 33 *bis*

Dispositions spécifiques aux activités de vendanges

Toutes les heures du dimanche effectuées par les salariés employés pour les vendanges, ayant une ancienneté continue dans l'entreprise d'au moins 15 jours calendaires, sont payées au taux normal majoré de 50 %. »

Article 2

L'article 17 « Salaires » est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2014 :

« Les salaires s'établissent ainsi.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,42
	2	9,75	1 478,78
II	1	9,84	1 492,43
	2	9,94	1 507,60
III	1	10,04	1 522,77
	2	10,17	1 542,48
IV	1	10,46	1 586,47
	2	11,11	1 685,05

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 3 exemplaires auprès de l'unité territoriale du Rhône de la DIRECCTE de Rhône-Alpes ; un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Fait à Lyon, le 9 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9661. – EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES,
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Pyrénées-Orientales)
(21 mai 1962)**

(Etendue par arrêté du 12 février 1963,
Journal officiel du 8 mars 1963)

AVENANT N° 167 DU 18 FÉVRIER 2013

NOR : AGRS1497088M
IDCC : 9661

Entre :

La FDSEA, section des employeurs de main-d'œuvre,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales ;

La FGTA FO des Pyrénées-Orientales,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le financement de la garantie complémentaire frais de santé prévue par la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 – modifiée notamment par l'avenant n° 45 du 29 novembre 2011 – concernant les ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles est modifié comme suit :

La participation de l'employeur est portée à 50 % de la cotisation santé mensuelle. En conséquence, la participation à la charge du salarié est fixée à 50 % de la même cotisation santé mensuelle.

Article 2

Le présent avenant, dont les signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE du Languedoc-Roussillon, 76, boulevard Aristide-Briand, BP 10065, 66050 Perpignan Cedex.

Fait à Perpignan, le 18 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Rhône-Alpes)
(6 juillet 2009)

(Etendu par arrêté du 4 février 2010,
Journal officiel du 13 février 2010)

AVENANT N° 1 DU 28 NOVEMBRE 2013

NOR : AGRS1497086M

Entre :

La FRSEA de Rhône-Alpes ;

La fédération des CUMA de Rhône-Alpes ;

Le syndicat des entrepreneurs du territoire de Rhône-Alpes (ex-entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers),

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord en conformité avec les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

Article 1^{er}

*Précision concernant la condition d'ancienneté et modification
de certains cas de dispense d'affiliation au régime*

L'article 3 est remplacé par les dispositions suivantes.

« Article 3

Salariés bénéficiaires

« Les dispositions du présent accord s'appliquent :

– à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise ;

– et relevant du champ d’application du présent accord,

à l’exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l’AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des salariés non cadres définis ci-dessus ressortissant à un accord collectif étendu dans les conditions fixées à l’article 9 ;
- des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissant à d’autres dispositions conventionnelles.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d’ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d’ancienneté.

Les salariés bénéficiant d’une assurance frais de santé en qualité d’ayant droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d’un Pacs, en application d’un accord collectif obligatoire pour lui, peuvent demander à être exclus de l’assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord, dès lors qu’ils apportent un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire pour un niveau de prestations au moins équivalentes.

Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d’ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l’attestation, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celles fixées dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié. En cas d’exclusion, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l’employeur.

Les bénéficiaires de la CMU-C ainsi que ceux bénéficiant de l’aide à l’acquisition d’une complémentaire santé visée à l’article L. 863-1 du code de la sécurité sociale et ceux bénéficiant d’une couverture obligatoire du fait d’une autre activité exercée simultanément peuvent demander à être exclus de l’assurance complémentaire.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d’adhésion facultative, il doit en informer l’employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l’assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Peuvent demander à être exclus de l’assurance complémentaire frais de santé :

- les salariés à temps partiel ayant 6 mois d’ancienneté et plus dès lors que leur cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération ;
- les salariés en contrat à durée déterminée y compris les apprentis, ayant 6 mois d’ancienneté et moins de 12 mois d’ancienneté.

La demande d’exclusion doit être faite par écrit à l’employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l’obtention de la condition de 6 mois d’ancienneté.

Au jour de l’entrée en vigueur de l’avenant, les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée ayant entre 6 mois et 12 mois d’ancienneté doivent faire leur demande d’exclusion par écrit adressée à l’employeur avant la fin du premier mois d’application de l’avenant.

En cas de demande d’exclusion, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l’employeur.

En cas d’augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l’augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l’assurance complémentaire santé.

Pour les apprentis, il sera fait application des dispositions ci-dessus relatives aux salariés à temps partiel.

Les salariés ayant choisi d’être dispensés d’affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de l’employeur, leur adhésion au régime ; l’adhésion prendra alors effet au premier jour du mois suivant la demande et sera alors irrévocable.

Cas particulier : salarié à employeurs multiples

Le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme concerné. Les organisations syndicales signataires décident que cet employeur est celui chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié. »

Article 2

Modification du montant de la cotisation

L'article 7.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7.1

Montant de la cotisation

Le présent accord relève des articles L. 871-1 du code de la sécurité sociale et L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, et à ce titre les contributions patronales sont exonérées.

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Les cotisations pourront être revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie, à cette occasion.

Régime de base

Le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime « complémentaire frais de santé » est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sera égal à 1,06 % de celui-ci.

La tarification isolée obligatoire concerne le salarié seul.

La cotisation obligatoire ainsi prévue est répartie à raison de :

- 15 % à la charge de l'employeur, dans la limite maximale d'un montant de 5,50 € par mois ;
- 85 % à la charge du salarié. »

Article 3

Mise en place d'un maintien de droits sans cotisation en cas de suspension du contrat de travail pour maladie, accident ou maternité

L'article 8 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8

Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation.

Après cette période il peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont il relève à titre individuel à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé en acquittant directement la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension du contrat au début de celle-ci.

Suspension du contrat pour maladie
accident (toutes origines) ou pour maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par la complémentaire frais de santé sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement. »

Article 4

*Mise en place de la portabilité des droits
à la complémentaire frais de santé*

L'article 7 « Cotisations » est complété par l'article suivant :

« Article 7.3

Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (cf. annexe III ci-dessous).

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés aux salariés auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 5

Antériorité

Les accords d'entreprise existants sur la protection sociale complémentaire devront être mis en conformité avec les dispositions du présent avenant avant le 1^{er} janvier 2015 et, en tout état de cause, à la date fixée pour certaines dispositions par les textes législatifs ou réglementaires.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur :

- quant à l'article 1^{er} : le 1^{er} janvier 2014 ;
- quant aux articles 2 et 3 : le premier jour du trimestre civil qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension ;
- quant à l'article 4 : à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles cet article fait référence.

Article 7

Formalités administratives

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à Lyon, le 28 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I
MODIFICATION DE L'ANNEXE II DE L'ACCORD

L'annexe II est remplacée par les dispositions suivantes :

« ANNEXE II

Offres à adhésion individuelle et facultative

1. Salariés n'ayant pas l'ancienneté requise

Les salariés ne remplissant pas la condition d'ancienneté pourront accéder au régime mis en place par le présent accord, par une adhésion volontaire et facultative offrant des prestations identiques, à un taux de cotisation défini par l'organisme CRIA Prévoyance.

Ces salariés peuvent donc demander à bénéficier à titre individuel et facultatif des garanties prévues par le présent accord, auprès de l'organisme assureur et dans les conditions prévues par APRIONIS, qui proposera ainsi aux salariés intéressés un contrat individuel.

Le taux global de la cotisation mensuelle facultative à la seule charge du salarié est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et est égal à 1,06 % du PMSS pour la cotisation isolée.

La cotisation qui en résulte est entièrement à la charge du salarié et l'organisme assureur procédera à la collecte de la cotisation.

Il est précisé que la cotisation correspondant au régime facultatif pourra évoluer différemment de celle correspondant au régime obligatoire si les résultats financiers de chacun des régimes le justifient.

2. Extension aux ayants droit (conjoint, enfant et famille)
individuelle et facultative

Les salariés ont la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à ses ayants droit (conjoint, enfants et famille), à titre individuel et facultatif.

Cette extension au conjoint, ou enfant(s), ou famille est facultative et est laissée au choix de l'affilié.

Le taux global de la cotisation mensuelle facultative pour cette extension, exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), est à la seule charge du salarié et est égal à :

- 2,28 % du PMSS pour la cotisation salarié + conjoint ;
- 1,86 % du PMSS pour la cotisation salarié + 1 enfant à charge ;
- 2,58 % du PMSS pour la cotisation salarié + 2 enfants à charge (gratuité à compter du 3^e enfant) ;
- 3,95 % du PMSS pour la cotisation famille.

Le supplément de cotisation représenté par la souscription à cette option demeure entièrement à la charge exclusive du salarié et CRIA Prévoyance procédera à la collecte de la cotisation directement auprès de celui-ci.

Définition des ayants droit du salarié :

- le conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

- les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié à un Pacs jusqu'au 31 décembre qui suit son 20^e anniversaire ou son 28^e anniversaire s'il suit un contrat d'alternance dans les conditions déterminées par le code du travail ou s'il poursuit des études ;
- les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié à un Pacs bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) sans condition d'âge.

3. Extension au régime optionnel supplémentaire

Le salarié pourra améliorer les garanties de la complémentaire santé, auprès de CRIA Prévoyance, en choisissant le régime optionnel supplémentaire à titre facultatif.

L'adhésion à l'option couverture supplémentaire est ouverte à tout salarié bénéficiaire du régime, sans examen médical préalable, par la signature d'un bulletin d'adhésion adressé à l'organisme assureur. Cette adhésion se fait à la charge exclusive du salarié.

Cette adhésion doit intervenir dans un délai de 2 mois suivant l'affiliation au régime obligatoire et prendra effet au premier jour du mois suivant la réception du bulletin d'adhésion.

Passé ce délai de 2 mois, tout salarié bénéficiaire du régime obligatoire a la possibilité d'adhérer au régime optionnel supplémentaire au 1^{er} janvier de chaque année et pour une durée minimale de 1 an.

A l'issue de cette durée minimale de 1 an, le salarié a la possibilité de renoncer à la fin de chaque année au régime optionnel supplémentaire, sous réserve de notifier sa décision à l'assureur par lettre recommandée avec avis de réception, expédiée au moins 2 mois à l'avance.

Toute renonciation au régime optionnel supplémentaire entraîne une impossibilité de nouvelle adhésion pour une période de 2 ans.

Le salarié peut adhérer pour lui-même seulement ou pour lui-même et ses ayants droit.

Ce régime est ouvert auprès du même organisme que celui désigné pour le régime obligatoire, il est géré à part du présent accord, au sein de CRIA Prévoyance.

La cotisation qui en résulte est entièrement à la charge du salarié et l'organisme assureur procédera à la collecte de la cotisation.

Le taux de cotisation mensuelle supplémentaire facultative pour cette extension, exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), est à la seule charge du salarié et est égal à :

- 0,42 % du PMSS pour la cotisation salarié seul ;
- 0,84 % du PMSS pour la cotisation salarié + conjoint ;
- 0,67 % du PMSS pour la cotisation salarié + 1 enfant à charge ;
- 0,91 % du PMSS pour la cotisation salarié + 2 enfants à charge (gratuité à compter du 3^e enfant) ;
- 1,44 % du PMSS pour la cotisation famille.

Le supplément de cotisation représenté par la souscription à cette option facultative demeure entièrement à la charge exclusive du salarié et CRIA Prévoyance procédera à la collecte de la cotisation directement auprès de celui-ci.

Suivi des régimes

Les régimes des assurés à titre volontaire et facultatif sont suivis dans un compte distinct de celui des assurés à titre obligatoire. »

ANNEXE II
CRÉATION D'UNE ANNEXE III À L'ACCORD

Il est créé une annexe III ainsi rédigée :

« ANNEXE III

Dispositions légales sur la portabilité
(*art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale*)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140110-000414

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
