

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2015/03 DU 7 FÉVRIER 2015**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>(*)</b>

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 03.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/03

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Ameublement (négoce) :</b> accord du 16 septembre 2014 relatif aux actions prioritaires au titre du compte personnel de formation (CPF) .....	4
<b>Architecture (entreprises) :</b> accord du 11 décembre 2014 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité .....	6
<b>Automobile (cabinets d'expertises) :</b> avenant n° 43 du 5 novembre 2014 relatif à l'indemnisation des absences pour maladie ou accident .....	15
<b>Automobile (cabinets d'expertises) :</b> avenant n° 50 du 5 novembre 2014 relatif aux taux de contribution au titre de la formation professionnelle continue et aux règles de fonctionnement du CPF .....	17
<b>Automobile (services) :</b> avenant n° 73 du 18 novembre 2014 relatif aux dispenses d'affiliation au régime professionnel complémentaire de santé (RPCS).....	21
<b>Automobile (services) :</b> accord du 18 novembre 2014 relatif aux dispositions sur le dialogue social .....	24
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) :</b> avenant n° 18 du 1 <sup>er</sup> décembre 2014 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé .....	26
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) :</b> avenant n° 107 du 1 <sup>er</sup> décembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	28
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) :</b> avenant n° 108 du 1 <sup>er</sup> décembre 2014 relatif aux congés familiaux.....	30
<b>Commerces de détail non alimentaires :</b> accord du 25 novembre 2014 modifiant le chapitre IX « Travail à temps partiel » de la convention et abrogeant le chapitre IV « Temps partiel » de l'accord « RTT » du 5 septembre 2003 .....	32
<b>Cynégétiques (structures associatives) :</b> avenant n° 3 du 18 novembre 2014 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire santé .....	39
<b>Edition :</b> avenant n° 13 du 27 octobre 2014 à l'annexe III relatif au régime supplémentaire de retraite .....	44
<b>Gestion et comptabilité (associations) :</b> procès-verbal de désaccord du 13 novembre 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2014 .....	46
<b>Habitat (PACT et ARIM) :</b> accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives frais médicaux .....	47

<b>Habitat (PACT et ARIM) : avenant n° 9 du 30 septembre 2014 relatif au travail à temps partiel.....</b>	<b>57</b>
<b>Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 29 du 17 novembre 2014 relatif à l'article 50 « Travail à temps partiel » de la convention.....</b>	<b>63</b>
<b>Métallurgie (Haute-Vienne et Creuse) : avenant du 13 novembre 2014 relatif à la modification de certains articles de la convention.....</b>	<b>69</b>
<b>Métallurgie (Vaucluse) : avenant n° 65 du 7 novembre 2014 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2015 et aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2014 .....</b>	<b>81</b>
<b>Plasturgie : accord du 29 octobre 2014 instaurant un régime de prévoyance .....</b>	<b>84</b>
<b>Régies de quartier : accord du 5 décembre 2014 relatif aux contributions conventionnelles complémentaires à la formation professionnelle.....</b>	<b>90</b>
<b>Régies de quartier : accord du 15 décembre 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2015 .....</b>	<b>93</b>
<b>Sécurité sociale (organismes) : accord du 8 juillet 2014 relatif à la durée du travail.....</b>	<b>97</b>
<b>Transport aérien (personnel au sol) : accord du 24 novembre 2014 relatif au financement du dialogue social .....</b>	<b>103</b>
<b>Verre (fabrication à la main [semi-automatique et mixte]) : adhésion par lettre du 16 décembre 2014 de l'UNSA industrie à la convention .....</b>	<b>108</b>

Brochure n° 3056

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

---

**ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2014**

**RELATIF AUX ACTIONS PRIORITAIRES AU TITRE  
DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)**

NOR : ASET1550030M

IDCC : 1880

**PRÉAMBULE**

Les parties au présent accord ont souhaité, dans l'attente de la révision de l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2011 relatif à la formation professionnelle et pour tenir compte des dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoir les modalités de définition des formations éligibles au compte personnel de formation créé par ce texte.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable à tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

**Article 2**

*Définition des actions éligibles au titre du CPF*

Les formations éligibles au CPF sont celles mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail.

S'agissant des formations définies au titre II de cet article, celles-ci seront définies chaque année si nécessaire au plus tard à la fin du dernier trimestre par la CPNEFP.

La CPNEFP informera les entreprises de la branche des priorités ainsi définies.

**Article 3**

*Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

#### **Article 4**

##### *Publicité et formalités de dépôt*

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

#### **Article 5**

##### *Révision et dénonciation*

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 septembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisation patronale :**

FNAEM.

##### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CDS CGT.



Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2014

RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ ET DE SOLIDARITÉ

NOR : ASET1550040M

IDCC : 2332

---

PRÉAMBULE

A. – Objectifs du pacte de responsabilité dans la branche architecture

Le contexte du pacte de responsabilité et de solidarité se situe dans une démarche initiée par l'instauration du CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi) visant à assurer la compétitivité française afin de relancer l'économie et l'emploi.

Le pacte de responsabilité et de solidarité proposé par le gouvernement repose sur des mesures d'allègement du coût du travail, une modernisation de la fiscalité et des mesures de simplification de normes et de procédures à destination des entreprises, en contrepartie d'engagements qui doivent porter sur des objectifs chiffrés d'embauche, de travail des jeunes ou des seniors, sur la formation, les salaires et la modernisation du dialogue social.

L'accord collectif relatif au pacte de responsabilité et de solidarité de la branche des entreprises d'architecture s'inscrit dans ce cadre et vise à réunir les conditions nécessaires à l'extension des activités des entreprises, au maintien et à la création d'emplois au sein de la branche et au développement des compétences.

Il répond également à la volonté de poursuivre un dialogue social constructif entre les partenaires sociaux qui la composent et au respect d'engagements résultant d'une négociation collective loyale.

B. – Contexte économique de la branche architecture

La branche des entreprises d'architecture est composée majoritairement de TPE exerçant dans le cadre de la profession réglementée (entreprises d'architecture). Les entreprises sont soumises à des obligations découlant de la loi du 3 janvier 1977 relative à l'architecture et en lien direct avec un environnement réglementaire contraignant (normes, procédures, obligations diverses).

Son champ conventionnel, qui inclut depuis 2004 les entreprises de maîtrise d'œuvre en bâtiment, représente au total 12 000 entreprises, 45 000 salariés et une masse salariale de 1 250 000 000 €.

La branche architecture, c'est selon l'INSEE 7 320 000 000 € de chiffre d'affaires.

Les professionnels de la branche considèrent que la revalorisation de la totalité de la filière de conception, en instaurant un permis de construire aux standards internationaux (voir projet en annexe), permettrait de développer l'activité de la branche des entreprises d'architecture, en établissant de fait un environnement économique et réglementaire favorable à la création d'emplois directs dans la branche mais également dans toute la filière conception (ingénierie, économistes,

contrôleurs techniques...). L'impact de cette mesure sur le chiffre d'affaires de la branche serait de 3 %, soit 220 000 000 €, et de 6 % sur le chiffre d'affaires de la filière conception.

Parallèlement aux entreprises d'architecture, l'évolution de l'activité, liée au permis de construire, est de nature à permettre la création significative d'emplois dans le secteur libéral, qui regroupe environ 15 000 architectes exerçant seuls.

### C. – Contexte social de la branche architecture

Cet accord « Pacte de responsabilité et de solidarité » de la branche s'inscrit dans la continuité d'actions menées par les partenaires sociaux, notamment :

1. Par son accord égalité professionnelle femmes-hommes du 27 mars 2014, la branche architecture se dote des outils et moyens pour faire disparaître les inégalités constatées entre les salarié(e)s ;
2. Par son accord sur la formation professionnelle avec lequel la branche a déjà élargi le champ des formations prioritaires relatives au contrat de professionnalisation. Cet accord définit les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle, compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des entreprises d'architecture et des besoins de polyvalence et d'évolution professionnelle ;
3. Par son projet « Emploi et compétences » : la branche architecture développe, à destination des entreprises et des salariés, une application web de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), structurée autour des bases de données propres à la profession ;
4. Par la modification de la convention collective nationale et la refonte de sa grille de classification qui permettra une clarification, à l'aide d'emplois repères, et la valorisation du diplôme d'architecte.

Ces accords, fruits du dialogue social dynamique dans la branche, sont des outils au service des entreprises et des salariés.

L'accord « Pacte de responsabilité et de solidarité » s'inscrit dans cette continuité et prévoit la mise en place d'un outil adapté à cette démarche volontariste en créant un fonds solidaire de branche constitué de la collecte mutualisée des économies réalisées par les entreprises du fait des diminutions de charges instituées par le gouvernement.

### D. – Adaptations réglementaires attendues par la branche

#### Modification du permis de construire

La modification du permis de construire, évoquée plus haut et détaillée en annexe I, permettrait de créer dans les politiques de l'Etat en matière environnementale et de construction une véritable cohérence entre les exigences nouvelles liées à la réglementation thermique et la mise en place d'un nouveau process de production lié à la maquette numérique BIM (*building information model*).

Jusqu'à la réception d'un ouvrage, la responsabilité de l'élaboration de la maquette numérique, conception, mise à jour et contrôle doit clairement être confiée aux entreprises de maîtrise d'œuvre. Cette mission doit être intégrée parmi celles découlant de la loi MOP.

Ces évolutions sont essentielles à l'affirmation de compétences contemporaines, grâce auxquelles les entreprises d'architecture seront en mesure de se développer, par une meilleure adaptation aux exigences des marchés internationaux.

### E. – Mesures d'accompagnement du développement de l'activité

#### Création d'un fonds solidaire de branche

Afin de mettre en place au niveau de la branche une politique cohérente pour la pérennisation des emplois existants et la création de nouveaux emplois, il est apparu aux partenaires sociaux que la baisse de charges dans un milieu composé essentiellement de TPE n'aurait que peu d'impact sur

l'emploi, sauf à mutualiser ces sommes afin de proposer aux entreprises des aides ciblées à la mesure de leurs besoins, en jouant sur deux leviers :

- un abondement de prise en charge des coûts des actions de formation des salariés liées au développement des activités ;
- une aide aux entreprises sous forme de prêt (à taux 0 %) sur l'investissement nécessaire à la création de nouveaux postes de travail.

Pour cela, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux de créer et de gérer un fonds pérenne d'investissement solidaire alimenté par une cotisation annuelle, appelée auprès des entreprises, d'un taux équivalent à l'allègement des charges sociales patronales dédiées à la branche famille. Une simulation du fonctionnement de ce fonds figure en annexe II du présent accord.

#### F. – Engagements de la branche en matière de création d'emplois

Dans les conditions évoquées en D, en matière d'adaptation réglementaire, la branche peut s'engager à la création de 7 000 emplois qualifiés dans les 4 années suivant l'extension du présent accord. A raison de 700 la première année, 1 400 la deuxième année, 2 100 la troisième année et 2 800 la dernière année. Soit 16 % d'emplois qualifiés créés en 4 ans.

Le tableau figurant en annexe II propose une simulation du dispositif et de ses effets.

#### DISPOSITIONS

##### **Article 1<sup>er</sup>**

###### *Fonds solidaire de branche*

Affecter la baisse de charges à la constitution d'un fonds solidaire.

##### 1.1. Objectif du fonds

Donner les moyens solidaires d'investissement aux entreprises pour créer des emplois et en pérenniser de nouveaux à la hauteur des ambitions de la branche à travers la formation professionnelle, l'aide à l'équipement.

##### 1.2. Constitution du fonds

La contrepartie à la baisse des charges de 1,8 % pour les entreprises se concrétise par la constitution d'un fonds pérenne d'investissement solidaire.

##### 1.3. Modalités de collecte

La branche, sur décision de la CPNNC, se donne la possibilité de déléguer la collecte à des organismes paritaires désignés.

##### **Article 2**

###### *Fonctionnement du fonds solidaire de branche*

La commission de suivi mise en place à l'article suivant étudiera les dossiers de demandes des entreprises et décidera de l'attribution des aides suivant les critères définis ci-dessous.

Pour la partie formation, chaque dossier sera géré techniquement par l'OPCA de la branche.

Pour la partie investissement, l'APGP en aura la gestion. Toutefois, la commission de suivi pourra en confier la gestion technique (collecte et gestion des prêts) à un organisme habilité.

##### 2.1. Eligibilité des entreprises

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises d'architecture (IDCC 2332). L'entreprise qui sollicite le fonds doit être à jour de toutes ses obligations conventionnelles au moment de la demande, elle doit s'engager concrètement à utiliser les fonds pour pérenniser et créer des emplois conformément aux modalités décrites en objet de sa demande.

L'entreprise s'engage en cas de non-respect éventuel de ses engagements à procéder au remboursement intégral des sommes prêtées, sans délai.

## 2.2. Mise à disposition des fonds

Alimentation d'un fonds confié à l'OPCA désigné par la branche en fonction d'un montant demandé par l'entreprise puisque les cotisations formation doivent passer par un organisme agréé.

L'APGP centralisera les demandes au préalable.

La gestion des prêts se fera sous le contrôle de l'APGP par l'organisme agréé désigné par la commission de suivi.

## 2.3. Constitution du dossier

Le dépôt des demandes est effectué sur le site internet de la branche, à partir d'une rubrique dédiée.

La demande doit comporter notamment :

- les trois derniers bilans (décision du tribunal de commerce en cas de redressement judiciaire de l'entreprise) ;
- l'engagement de création d'emplois, de formation ou de maintien dans l'emploi ;
- le projet d'entreprise correspondant au pacte, le devis pour l'équipement et/ou la formation (les justificatifs devant être communiqués dans les 2 mois suivant la mise à disposition du prêt).

## Article 3

### *Mise en place de la commission de suivi*

#### 3.1. Composition

La commission de suivi est composée de deux collèges à parité de représentants, l'un regroupant les employeurs et l'autre les salariés. Les organisations reconnues représentatives sont représentées dans chacun des collèges. Le collège regroupant le plus grand nombre d'organisations, qui à raison d'un membre par organisation, fixe le quota de représentants de chaque collège.

Les représentants des organisations représentatives et signataires du présent accord ont voix délibérative.

Les représentants des organisations représentatives et non signataires du présent accord ont voix consultative.

#### 3.2. Financement

L'indemnisation des membres de la commission est identique à celle des commissions paritaires nationales, un budget spécifique est retenu sur la collecte du fonds et géré par l'APGP.

#### 3.3. Fréquence

La commission de suivi se réunit au moins une fois par an et, en tant que de besoin, selon le nombre de dossiers à instruire. Les décisions sont prises à la majorité simple des votes exprimés par les membres ayant voix délibérative.

## Article 4

### *Publics et emplois visés*

#### 4.1. Publics visés

Les personnes à la recherche d'un emploi disposant des prérequis ou des qualifications nécessaires aux postes.

En cas d'embauche d'un senior, d'un jeune de moins de 26 ans, d'un travailleur handicapé en CDI résultant de la création d'un emploi, la commission attribuera une prime à l'emploi d'un

montant maximal de 2 000 €. Les différentes aides et primes ne seront versées à l'entreprise qu'à l'issue de la période d'essai et de l'embauche définitive en CDI résultant de la création d'un emploi.

Le montant sera fixé annuellement par la commission de suivi suivant les disponibilités budgétaires.

#### 4.2. Emplois visés

Tous.

#### **Article 5**

##### *Suivi*

Un rapport annuel rédigé par la commission de suivi sera communiqué à la CPNNC.

#### **Article 6**

##### *Entrée en vigueur. – Durée*

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de son extension.

#### **Article 7**

##### *Dénonciation. – Révision*

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

L'ensemble de ses dispositions fera l'objet d'une révision tous les 3 ans. La révision pourra également être demandée par une organisation signataire, à l'occasion de l'examen du rapport annuel présenté par la commission de suivi, notamment en cas de remise en cause du dispositif d'allègement de charges sociales rappelé au paragraphe E du préambule du présent accord.

#### **Article 8**

##### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative, non signataire du présent accord, pourra y adhérer par simple déclaration. Elle devra en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires. Cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par le code du travail.

#### **Article 9**

##### *Notification et dépôt*

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat du paritarisme, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 11 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SDA.

#### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC BTP ;

FNCB SYNATPAU CFDT ;

FESSAD UNSA.

## ANNEXE I

### PERMIS DE CONSTRUIRE

---

Dans l'espace européen et international, la France apparaît très en retard et il nous semble indispensable, dans le cadre de la construction européenne, que nos pratiques se modernisent.

Dans la pratique anglo-saxonne, il n'y a pas un permis de construire, mais deux.

Le premier niveau a pour objet de conférer un droit à construire au regard des règles d'urbanisme et du droit des tiers.

Le second, situé au niveau d'un dossier d'exécution, va permettre de garantir le respect des normes et règlements de la construction ainsi que l'intégrité du projet architectural. Ce second niveau se situe au dossier équivalent à notre DCE, compris EXE.

Ce type de procédure est appliqué également dans la majorité des pays du Sud-Est asiatique.

#### PROPOSITION D'UN CADRE JURIDIQUE NOUVEAU

Un permis en deux temps, qui :

- garantisse le droit des tiers ;
- préserve les intérêts des acteurs de la construction, maîtres d'ouvrages, architectes, économistes, ingénieurs, paysagistes ;
- garantisse le destinataire de l'ouvrage d'une exécution conforme aux règles de la construction et au projet architectural ;
- permette aux équipes de concepteurs français d'être plus compétitives au plan international, et ainsi de développer leurs capacités à l'export ;
- garantisse à l'Etat le respect des règles et normes techniques et environnementales ;
- simplifie les procédures d'instruction et en diminue le coût pour les collectivités publiques.

#### Premier temps : le permis de projeter

Il s'agit d'une autorisation permettant de développer un projet, qui aboutira au permis d'édifier.

Le dossier contiendra les éléments graphiques et de calculs permettant d'apprécier la conformité du projet au droit des sols (respect des règles d'urbanisme) et à celui des tiers (volet paysager).

Les documents graphiques seront limités à l'expression de volumes, suffisants pour apprécier le respect de l'emprise au sol, la hauteur des constructions, les prospects...

De même, le volet paysager contiendra le volume projeté inscrit dans le site d'accueil.

Les documents chiffrés consisteront en un engagement de surface de plancher à réaliser.

Ce permis de projeter sera donc léger puisque limité à des appréciations quantitatives susceptibles d'être vérifiées par des techniciens de DDT ou des services qui s'y substitueraient au niveau des communes ou des communautés de communes.

Le recours des tiers s'exercerait sur ce permis, donc sur des choses plus aisément appréciables par les citoyens ainsi que par le juge du tribunal administratif en cas de procédure contentieuse.

Les délais d'instruction seraient ainsi considérablement raccourcis, ce qui permettrait au maître d'ouvrage de finaliser plus rapidement un engagement d'opération.

#### Deuxième temps : le permis d'édifier

Ce deuxième niveau du permis de construire s'établirait sur la base d'un dossier de DCE, compris EXE.

Ce permis d'édifier permettrait d'apprécier toutes les dimensions du projet :

- conformité au premier permis de projeter pour les surfaces et les prospects ;
- conformité aux règles de la construction et de l'habitat ;
- conformité aux règles de sécurité ;
- conformité aux règles environnementales ;
- conformité aux règles d'accessibilité et d'adaptabilité pour les personnes handicapées ;
- vérification des calculs de structure et autres (isolations thermique et phonique, etc.) ;
- vérification des estimations de coûts.

Ce dossier comporterait obligatoirement le rapport complet du contrôleur technique sans réserve.

La consultation des services (ABF, SDIS, DRIRE, carrières, concessionnaires...) incombera à l'équipe de conception, qui en produira au dossier les avis favorables.

Ce permis d'édifier serait déposé sous la responsabilité pleine et entière de l'équipe de maîtrise d'œuvre (les assurances actuelles couvrant cette responsabilité).

Ce dossier ne serait pas instruit mais enregistré par l'administration, qui se contenterait de vérifier et d'attester que l'ensemble des pièces requises est bien fourni (à l'instar de l'autorisation préalable actuelle).

Les services instructeurs disposant du dossier complet pourraient par sondage ou en cas de doute faire procéder à des vérifications par le laboratoire central des Ponts et Chaussées.

#### Cas particuliers

Pour les constructions faisant l'objet de dérogations au recours obligatoire, dont la réalisation serait confiée à un professionnel apparaissant sur la liste régionale des concepteurs de bâtiment (gérée par l'ordre des architectes), le permis de construire n'existerait plus.

La construction se ferait sous l'entière responsabilité du maître d'œuvre compétent, charge à lui de collecter toutes les informations quant au droit des sols, des spécifications particulières liées au site...

Le droit des tiers serait garanti par une publicité du projet en mairie.

Si l'architecte présentait des difficultés importantes ou que des informations ou garanties ne pouvaient lui être données (exposition aux risques, par exemple), il aurait toujours la possibilité d'opter pour le dépôt d'un permis de construire tel que décrit plus haut.

#### CONSÉQUENCES ET EFFETS ATTENDUS PAR LA RÉFORME DU PERMIS DE CONSTRUIRE

##### Permis de projeter

Raccourcissement des délais d'instruction du permis de projeter ;

Compréhension plus facile pour les citoyens des projets envisagés sur le territoire communal ; peut-être ainsi plus grande transparence quant à l'aménagement de l'espace ;

Plus grande rapidité de décision pour les maîtres d'ouvrage ;

Moins lourd investissement pour les concepteurs, plus grande sérénité lors du développement du projet ;

Allègement du travail des services instructeurs.

##### Permis d'édifier

Grande maîtrise du projet et donc garantie d'une meilleure adéquation de l'ouvrage au projet ;

Meilleures garanties techniques et économiques pour l'ouvrage (un dossier d'exécution permet de maîtriser réellement les coûts et d'éviter les surprises sur chantier génératrices de dérive financière et de délais) ;

Gain de temps et maîtrise du planning d'études à compter de la délivrance du permis de projeter ;

Revalorisation du travail des concepteurs par la gestion de la maquette numérique ;

Amélioration globale des compétences de la filière conception au regard des standards internationaux de production ;

Revalorisation des métiers d'architecte, d'ingénieur et d'économiste, compte tenu des performances attendues au niveau du permis d'édifier ;

Revalorisation de la fonction d'ingénieur de bureau de contrôle actuel par son repositionnement en amont.

Conséquence de la réforme précitée, la profession devra agir sur deux plans :

- modernisation de ses outils de production et de ses procédures ;
- acquisition des compétences nouvelles (EXE, BIM, SYNTHÈSE...).



# ANNEXE II

## SIMULATION DU FONDS SOLIDAIRE DE BRANCHE

SIMULATION DU FOND SOLIDAIRE DE BRANCHE - DANS LE CADRE DU PACTE DE RESPONSABILITE									
MASSE SALARIALE BRANCHE ARCHITECTURE				1 250 000 000,00 €	source Opérateurs prévoyance				
Baisse de charge pacte de responsabilité (1,8%)				22 500 000,00 €					
Entreprises				12000	source Opérateurs prévoyance				
CHIFFRE D'AFFAIRE DE LA BRANCHE				7 320 000 000,00 €	source INSEE 2012				
contre partie du pacte: baisse des charges de 1,8% et modification du PC EXE + SYNTHESE + BIM									
Incidences des missions EXE SYNTHESE				219 600 000,00 €	3%	sur chiffre d'affaire			
				4 067	emplois créés				
Nouvelles missions liées au BIM				146 400 000,00 €	2%	sur chiffre d'affaire			
				2 905	emplois créés				
TOTAL				6 971	emplois créés				
soit en %				15%	d'emplois nouveaux				
						Masse salariale	montant collecte 1,8%		
Effectif Salarie de la branche en 2014				45000	dont impacté par les missions nouvelles	21825	1 250 000 000,00 €	- €	
CREATION EMPLOI	2015	0	effectif salarié Branche	45000	dont impacté par les missions nouvelles	0	1 250 000 000,00 €	22 500 000,00 €	
	2016	1394	effectif salarié Branche	46394	dont impacté par les missions nouvelles	676	1 288 730 158,73 €	23 197 142,86 €	
	2017	2091	effectif salarié Branche	48486	dont impacté par les missions nouvelles	1014	1 346 825 396,83 €	24 242 857,14 €	
	2018	2789	effectif salarié Branche	51274	dont impacté par les missions nouvelles	1352	1 424 285 714,29 €	25 637 142,86 €	
	2019	3486	effectif salarié Branche	54760	dont impacté par les missions nouvelles	1691	1 521 111 111,11 €	27 380 000,00 €	
	2020	697	effectif salarié Branche	55457	dont impacté par les missions nouvelles	338	1 540 476 190,48 €	- €	
effectif total a former et nombre de postes de travail à équiper 48%				26897					
plan d'équipement et de formation sur les trois premières années -Objectif- mise à niveau de 50% des postes de travail									
2016		2017		2018					
22 050 000,00 €	fond mutuel de solidarité	22 733 200,00 €	fond mutuel de solidarité	23 758 000,00 €	fond mutuel de solidarité				
22 500 000,00 €	collecte 2015	23 197 142,86 €	collecte 2016	24 242 857,14 €	collecte 2017				
450 000,00 €	fonctionnement & gestion	463 942,86 €	fonctionnement & gestion	484 857,14 €	fonctionnement & gestion				
affectation formation BIM	affectation investissement	affectation formation BIM	affectation investissement	affectation formation BIM	affectation investissement				
5 512 500,00 €	16 537 500,00 €	5 683 300,00 €	17 049 900,00 €	5 939 500,00 €	17 818 500,00 €				
budget par salarié	budget par poste de travail	budget par salarié	budget par poste de travail	budget par salarié	budget par poste de travail				
1 525,00 €	4 575,00 €	1 525,00 €	4 575,00 €	1 525,00 €	4 575,00 €				
nb de formations	nb de poste équipés	nb de formations	nb de poste équipés	nb de formations	nb de poste équipés				
3615	3615	3727	3727	3895	3895				
total des salariés formés 2015-2016-2017		11236							
plan d'équipement et de formation triennale -Objectif- mise à niveau de 50% des postes de travail									
2019		2020		2021					
35 046 900,00 €	fond mutuel de solidarité	37 062 340,00 €	fond mutuel de solidarité	17 147 451,30 €	fond mutuel de solidarité				
9 922 500,00 €	retour de prêts 2016 (60%)	10 229 940,00 €	retour de prêts 2017 (60%)	17 408 580,00 €	retour de prêts: 2018 70%-2017 20% - 2016 20%				
25 637 142,86 €	collecte 2018	27 380 000,00 €	collecte 2019	- €	collecte 2020				
512 742,86 €	fonctionnement & gestion	547 600,00 €	fonctionnement & gestion	261 128,70 €	fonctionnement & gestion				
affectation formation BIM	affectation investissement	affectation formation BIM	affectation investissement	affectation formation BIM	affectation investissement				
8 761 725,00 €	26 285 175,00 €	9 265 585,00 €	27 796 755,00 €	4 286 862,83 €	12 860 588,48 €				
budget par salarié	budget par poste de travail	budget par salarié	budget par poste de travail	budget par salarié	budget par poste de travail				
1 525,00 €	4 575,00 €	1 525,00 €	4 575,00 €	1 525,00 €	4 575,00 €				
nb de formations	nb de poste équipés	nb de formations	nb de poste équipés	nb de formations	nb de poste équipés				
5745	5745	6076	6076	2811	2811	HYPOTHESE BASEE SUR UN DISPOSITIF PERRENNE JUSQU'EN 2019			
total des salariés formés 2018-2019-2020		14632		Hypothèse sans collecte en 2020					
total des postes de travail équipés 2015-2020				25869					
total des salariés formés 2015-2020				25869					
l'investissement se fait sous forme de prêt à 0% remboursable sur 24 mois (soit 190,63€/mois)									
budget global				118 348 418,48 €	poste + logiciel (4575€ TTC)				
La formation est gratuite									
budget global				39 449 472,83 €	formation de 5 jours (1525€ TTC)				
situation du fond en 2020		13 844 880,00 €	retour de prêts (solde 2016-2018)		Affectations : aides aux entreprises en difficulté et à la création d'entreprises, baisse, crédit, ou exonération des charges sur les régimes gérés par la branche, actions spécifiques de formation, aide à l'équipement...				
situation du fond en 2021		40 130 055,00 €	retour de prêts						
situation du fond en 2022		67 926 810,00 €	retour de prêts						
situation du fond en 2023		80 787 398,48 €	retour de prêts						

Brochure n° 3295

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES**  
**D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE**

---

AVENANT N° 43 DU 5 NOVEMBRE 2014  
RELATIF À L'INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

NOR : ASET1550035M  
IDCC : 1951

Entre :

L'ANEA,

D'une part,

L'UPEAS ;

La FCM FO ;

La FNSM CFTC ;

La fédération des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 4.2 relatif à l'indemnisation des absences pour maladie ou accident est annulé et remplacé comme suit :

« Article 4.2

En cas d'absence pour maladie ou accident du travail ou maladie professionnelle, le salarié doit, sauf cas de force majeure, en informer l'employeur dans les 48 heures et lui faire parvenir un certificat médical dans les 3 jours.

A. – Indemnisation du salarié en cas de maladie ordinaire

L'absence pour maladie du salarié dont l'ancienneté est supérieure à 1 an, en application de l'article 3.6 de la présente convention, ouvre droit à une indemnité correspondant à un pourcentage de sa rémunération nette mensuelle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Cette indemnisation s'entend déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit par la sécurité sociale.

Un délai de carence de 3 jours est applicable à compter du quatrième arrêt sur une période de 12 mois consécutifs.

Lorsqu'un congé maladie commence une année civile et se poursuit l'année suivante, celui-ci doit être pris en compte au titre de la première année.

La durée de l'indemnisation liée au même congé maladie et son taux varient selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, conformément aux dispositions des articles D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, dans les conditions ci-dessous :

ANCIENNETÉ	PÉRIODE À 100 %	PÉRIODE À 90 %	PÉRIODE À 80 %
De 1 à 10 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 60 jours	De 61 à 90 jours
De 11 à 15 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 60 jours	De 61 à 100 jours
De 16 à 20 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 60 jours	De 61 à 120 jours
De 21 à 25 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 70 jours	De 71 à 140 jours
De 26 à 30 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 80 jours	De 81 à 160 jours
31 ans et plus	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 90 jours	De 91 à 180 jours

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois et ne peuvent donner lieu à une durée totale d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus.

#### B. – Indemnisation du salarié en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle

L'absence du salarié en raison d'un accident du travail, à l'exclusion des accidents de trajet, ou d'une maladie professionnelle, ouvre droit à une indemnisation sans aucune condition d'ancienneté.

La première année cette indemnisation est fixée pendant les 30 premiers jours à 100 % de la rémunération nette mensuelle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Un tel taux de rémunération est applicable sans délai de carence. Cette indemnisation s'entend déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit par la sécurité sociale.

La durée de l'indemnisation en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle varie dans l'entreprise selon l'ancienneté et son taux du salarié, conformément aux dispositions des articles D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, dans les conditions ci-dessous :

ANCIENNETÉ	PÉRIODE À 100 %	PÉRIODE À 90 %	PÉRIODE À 80 %
De 0 à 10 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 60 jours	de 61 à 90 jours
De 11 à 15 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 60 jours	de 61 à 100 jours
De 16 à 20 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 60 jours	de 61 à 120 jours
De 21 à 25 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 70 jours	de 71 à 140 jours
De 26 à 30 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 80 jours	de 81 à 160 jours
31 ans et plus	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 90 jours	de 91 à 180 jours

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois et ne peuvent donner lieu à une durée totale d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus.

#### C. – Intervention d'un régime de prévoyance

Le régime de prévoyance, défini au titre de la présente convention, prend le relais des obligations d'indemnisation de l'employeur liées aux absences pour maladie ou accident du travail ou maladie professionnelle prévues par le présent article. »

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES  
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE**

---

AVENANT N° 50 DU 5 NOVEMBRE 2014  
RELATIF AUX TAUX DE CONTRIBUTION AU TITRE  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE  
ET AUX RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU CPF

NOR : ASET1550039M

IDCC : 1951

Entre :

L'ANEA,

D'une part, et

L'UPEAS ;

La FCM FO ;

La FNSM CFTC ;

La fédération des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier l'avenant n° 24 relatif au versement des contributions de formation professionnelle du personnel des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile. Il détermine, par ailleurs, les règles de fonctionnement du compte personnel de formation (CPF).

**Article 1<sup>er</sup>**

*Obligations légales de contribution à la formation professionnelle  
des salariés des cabinets ou entreprises d'expertises*

En application des dispositions législatives et réglementaires, les cabinets ou entreprises d'expertises en automobile versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé Actaliens, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

#### Entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute du personnel des cabinets ou entreprises d'expertises et se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

#### Entreprises de 10 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute du personnel des cabinets ou entreprises d'expertises et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

#### Entreprises de 50 à 299 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute du personnel des cabinets ou entreprises d'expertises et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

#### Entreprises de 300 salariés et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute du personnel des cabinets ou entreprises d'expertises et se répartit ainsi :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil d'effectifs.

## Article 2

### *Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des salariés des cabinets ou entreprises d'expertises*

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les cabinets ou entreprises d'expertises :

- de 1 à 9 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui s'élève à 0,20 % de la masse salariale brute des salariés des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel ;
- de 10 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute des salariés des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté

- dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel ;
- de 300 salariés et plus versent, selon leur choix, une contribution volontaire de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians.

### **Article 3**

#### *Compte personnel de formation*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition s'effectue *pro rata temporis* pour les personnes salariées à temps partiel.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

#### Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compteur du compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces heures peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

#### Actions de formation éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation, quel que soit le niveau de qualification de leur titulaire, les formations sanctionnées par des diplômes et des qualifications.

La CPNE en établira une liste conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail.

A la date de signature du présent avenant, le diplôme d'expert en automobile et le titre de secrétaire technique option expertise automobile sont éligibles au compte personnel de formation.

### **Article 4**

#### *Portée de l'accord*

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant, qui s'applique à l'ensemble des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant qui seront signés postérieurement à celui-ci ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2016 sur la masse salariale de l'année 2015.

Si un accord de niveau supérieur venait à modifier le taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, celui-ci deviendrait caduc et une négociation devrait immédiatement s'engager.

## Article 5

### *Notification. – Entrée en vigueur et dépôt*

#### Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

#### Entrée en vigueur et dépôt

A l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé à la direction régionale des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

**Convention collective nationale**

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

**AVENANT N° 73 DU 18 NOVEMBRE 2014  
RELATIF AUX DISPENSES D'AFFILIATION AU RÉGIME PROFESSIONNEL  
COMPLÉMENTAIRE DE SANTÉ (RPCS)**

NOR : ASET1550015M  
IDCC : 1090

Vu l'accord du 19 septembre 2013 créant le RPCS, étendu par arrêté ministériel du 26 juin 2014 ;  
Vu la définition des salariés bénéficiaires du régime figurant au point II.1 de l'annexe RPCS de la convention collective ;

Vu l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, modifié par décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 ;

Considérant l'opportunité d'harmoniser les conditions de dispense d'affiliation au régime de santé de la branche avec celles fixées par la réglementation en vigueur, dans un but de simplification, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le texte du paragraphe « Dispenses d'affiliation » du point II.1 « Bénéficiaires du RPCS » de l'annexe « Régime professionnel complémentaire de santé » de la convention collective est modifié comme suit :

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

*a)* Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

*b)* Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

*c)* Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;



d) Salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

e) Salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

f) Salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année. »

## **Article 2**

Le paragraphe « Réaffiliation » du même point II.1 est remplacé par le texte qui suit :

### **« Modalités de la dispense d'affiliation**

Dès la mise en place de la couverture collective obligatoire dans l'entreprise, et ultérieurement lors de l'embauche de tout salarié, l'employeur est tenu d'informer chaque salarié de l'existence et de la nature de la couverture collective des frais de santé en vigueur dans l'entreprise et de lui demander s'il souhaite bénéficier d'une dispense d'affiliation dans les conditions indiquées ci-dessus. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Lors de la mise en place de la couverture collective obligatoire dans l'entreprise, les salariés sont tenus de répondre à l'employeur au plus tard au terme du deuxième mois qui suit, en produisant les justificatifs nécessaires. A défaut, ils sont affiliés à effet du premier jour du troisième mois qui suit.

Le salarié embauché est tenu de répondre à l'employeur au plus tard au terme du deuxième mois d'exécution de son contrat de travail, en produisant les justificatifs nécessaires. A défaut, il est affilié à effet du premier jour du troisième mois d'exécution de son contrat de travail.

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

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

## **Article 3**

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

## **Article 4**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Fait à Suresnes, le 18 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

CNPA ;

FFC ;

FNAA ;

FNCRM ;

GNESA.

**Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FTM CGT.

Brochure n° 3034

**Convention collective nationale**

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

---

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2014

RELATIF AUX DISPOSITIONS SUR LE DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1550016M

IDCC : 1090

---

Vu l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au développement du dialogue social dans les services de l'automobile ;

Vu l'ensemble des dispositions conventionnelles insérées dans le portail de branche services-automobile.fr ;

Considérant l'opportunité, pour une meilleure lisibilité de cet ensemble, d'annexer à la convention collective les seuls accords paritaires nationaux qui déclinent un dispositif de branche prévu par ladite convention ;

Considérant la nécessité d'adapter à cet effet l'accord sur le dialogue social susvisé et d'abroger l'accord du 26 janvier 2011 relatif aux activités et missions de l'ANFA,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le texte de l'article 10 de l'accord du 23 juin 2010 est modifié comme suit :

« Article 10

*Observation des métiers et des qualifications*

L'OBSA examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans les différents secteurs professionnels qui composent la branche des services de l'automobile.

Il tire de cet examen les remarques, conclusions et recommandations que ses membres peuvent formuler en matière de priorités de formation professionnelle et d'orientations de la politique de branche, pour les transmettre à la commission paritaire nationale.

Pour l'exercice de ses missions, l'OBSA s'appuie sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ), constitué par l'ANFA en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. »

## **Article 2**

A l'article 11 de cet accord, les mots : « est chargé de faire réaliser » sont remplacés par les mots : « fait réaliser ».

## **Article 3**

A l'article 12 de cet accord, les mots : « il est notamment chargé de dresser » sont remplacés par les mots : « il dresse ».

## **Article 4**

Les articles 13 et 17 de cet accord sont abrogés, les articles 14 à 16 devenant numérotés 13 à 15.

## **Article 5**

L'accord du 23 juin 2010 ainsi modifié est annexé à la convention collective.

## **Article 6**

L'accord du 26 janvier 2011 relatif aux activités et missions de l'ANFA est abrogé.

## **Article 7**

Le présent avenant, qui entrera en vigueur à la date de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 71 du 3 juillet 2014, fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 18 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

CNPA ;  
FFC ;  
FNAA ;  
FNCRM ;  
GNESA.

### **Syndicats de salariés :**

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

Brochure n° 3117

**Convention collective nationale**

IDCC : 843. – **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**  
**(Entreprises artisanales)**

---

AVENANT N° 18 DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2014  
À L'AVENANT N° 83 DU 24 AVRIL 2006  
RELATIF AU REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1550036M

IDCC : 843

---

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour effet de modifier partiellement et de compléter l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 de la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanales.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet*

L'article 5, alinéa 1, de l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 est modifié comme suit :

« La cotisation du régime "remboursement complémentaire de frais de soins de santé" est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et à 0,98 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

Pour l'année 2015, la cotisation mensuelle sera appelée à :

- 1,36 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général, soit 43,11 € ramenés à 43,10 € par mois ;
- 0,94 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle, soit 29,79 € ramenés à 29,80 € par mois.

(Valeur du PMSS au 1<sup>er</sup> janvier 2015 : 3 170 €.) »

Les autres paragraphes restent inchangés.

**Article 2**

*Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### Article 3

#### *Dépôt. – Extension*

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

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

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CNBPE

#### **Syndicats de salariés :**

FNAF CGT ;

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3117

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

**AVENANT N° 107 DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2014**  
**RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

NOR : ASET1550037M  
IDCC : 843

Entre :

La CNBPF,

D'une part, et

La FNAA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 107 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

**Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions du treizième paragraphe du point 6.2 de l'article 39 « Formation professionnelle tout au long de la vie » de la convention collective nationale :

« La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est déterminée de la manière suivante :

1. Pour les salariés non titulaires d'un CAP, d'un brevet professionnel, d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV :

- 55 % du Smic pour les jeunes de moins de 21 ans ;
- 70 % du Smic pour ceux qui sont âgés de 21 ans à 25 ans ;
- 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale pour ceux qui sont âgés d'au moins 26 ans.

2. Pour les salariés titulaires d'un CAP, d'un brevet professionnel, d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV :

- 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale »,

sont annulées et remplacées par :

« La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est déterminée de la manière suivante :

1. Pour les salariés non titulaires d'un CAP, d'un brevet professionnel, d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV, en rapport avec l'activité de boulangerie-pâtisserie :
  - 55 % du Smic pour les jeunes de 16 à 20 ans révolus ;
  - 70 % du Smic pour ceux qui sont âgés de 21 ans à 25 ans révolus ;
  - la rémunération la plus favorable entre 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale pour ceux qui sont âgés d'au moins 26 ans ;
2. Pour les salariés titulaires d'un CAP, d'un brevet professionnel, d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV, en rapport avec l'activité de boulangerie-pâtisserie :
  - la rémunération la plus favorable entre 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale. »

## **Article 2**

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

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2014.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3117

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

---

AVENANT N° 108 DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2014

RELATIF AUX CONGÉS FAMILIAUX

NOR : ASET1550038M

IDCC : 843

Entre :

La CNBPF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 108 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

**Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions de l'article 31 « Congés familiaux » de la convention collective :

« Les salariés bénéficient, sur justification et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 6 jours ;
- naissance d'un enfant du salarié : 3 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du père, de la mère, de la belle-mère, du beau-père, de la sœur, du frère ou d'un grand-parent : 1 jour ;

Dans les cas précédemment énumérés, à l'exception du mariage du salarié, un jour d'absence supplémentaire est accordé au salarié lorsque l'événement intervient à au moins 300 km du domicile du salarié, cette distance correspondant au trajet aller par l'itinéraire le plus court.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Ces jours d'absence sont accordés sans condition d'ancienneté.

Une autorisation d'absence est accordée :

- au titre de la présélection militaire, dans la limite de 3 jours ;
- au titre de toute période en tant que réserviste.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle si la période d'essai est achevée »,

sont annulées et remplacées par :

« Les salariés bénéficient, sur justification et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 6 jours ;
- pacte civil de solidarité (Pacs) du salarié : 4 jours ;
- naissance d'un enfant du salarié : 3 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du père, de la mère, de la belle-mère, du beau-père, de la sœur, du frère ou d'un grand-parent : 1 jour.

Dans les cas précédemment énumérés, à l'exception du mariage du salarié, un jour d'absence supplémentaire est accordé au salarié lorsque l'événement intervient à au moins 300 km du domicile du salarié, cette distance correspondant au trajet aller par l'itinéraire le plus court.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Ces jours d'absence sont accordés sans condition d'ancienneté.

Une autorisation d'absence est accordée :

- au titre de la présélection militaire, dans la limite de 3 jours ;
- au titre de toute période en tant que réserviste.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle si la période d'essai est achevée. »

## **Article 2**

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

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),**  
**arts de la table, coutellerie, droguerie,**  
**équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,**  
**modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie**

---

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2014

MODIFIANT LE CHAPITRE IX « TRAVAIL À TEMPS PARTIEL » DE LA CONVENTION  
ET ABROGEANT LE CHAPITRE IV « TEMPS PARTIEL »  
DE L'ACCORD « RTT » DU 5 SEPTEMBRE 2003

NOR : ASET1550020M

IDCC : 1517

---

PRÉAMBULE

Ayant pris acte des dispositions de la loi n° 2013-504 dite « de sécurisation de l'emploi » retranscrivant l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires reconnaissent la nécessité de définir par un accord de branche les modalités conventionnelles régissant la pratique du temps partiel dans la branche, afin de les adapter aux situations des secteurs d'activité et des entreprises.

S'agissant de domaines regroupant majoritairement des petites, voire de très petites entreprises, la négociation de branche apparaît comme le niveau le plus pertinent pour fixer et encadrer les normes générales relatives à la pratique du temps partiel, mais aussi pour préserver la nécessaire harmonisation des pratiques sociales des secteurs d'activité considérés.

L'objectif principal de l'accord est de concilier non seulement les impératifs des entreprises avec les contraintes qui leur sont inhérentes mais aussi les attentes des salariés en matière de conditions de travail. En conséquence, les partenaires sociaux ont souhaité garantir une certaine souplesse dans la mise en place du temps partiel, en intégrant notamment dans l'accord la possibilité d'augmenter temporairement, par avenant, la durée du travail prévue par le contrat. Conformément à la volonté du législateur, de nouveaux droits sont également garantis aux salariés de la branche tels que l'encadrement de la répartition des horaires de travail, ou la priorité d'accès au temps complet pour un emploi non équivalent.

Données économiques

Le panorama de branche réalisé par l'observatoire prospectif du commerce désigné par la branche au 31 décembre 2012 communique des données illustrant la réalité du temps partiel au sein de la branche.

On observe que 80 % des entreprises de la branche appliquent une durée collective de travail effective de 35 heures hebdomadaires. La part des salariés exerçant à temps complet tend à augmenter au niveau de la branche, probablement en lien avec la part croissante des salariés employés dans les entreprises de 50 salariés et plus (au sein desquelles le recours au temps partiel est moins fréquent).

Les salariés de la branche CDNA sont employés à temps plein à 79 %, contre 21 % de salariés employés à temps partiel.

Le temps partiel tend à concerner davantage deux catégories de salariés :

- les salariés des TPE (26 % des salariés des entreprises de moins de 10 salariés exercent à temps partiel, 17 % des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés et 15 % dans les entreprises de 50 salariés et plus) ;
- les femmes (25 % des femmes exercent à temps partiel contre 14 % des hommes, toutes tailles d'entreprises confondues).

### Objet et champ d'application du présent accord

Le champ d'application du présent accord est celui de l'avenant de mise à jour de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 9 mai 2012 (IDCC 1517).

Par le présent accord, les parties conviennent de modifier le chapitre IX de la convention collective du commerce de détail non alimentaire et d'abroger le chapitre IV du titre I<sup>er</sup> de l'accord RTT du 5 septembre 2003 comme suit.

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Définitions et conditions de mise en place*

Définitions :

a) On entend par salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée fixée par la loi pour un salarié à temps plein ou à la durée fixée par accord collectif d'entreprise, ou la durée applicable dans l'établissement lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.

b) On entend par circonstances exceptionnelles des événements liés tant à l'environnement de l'entreprise qu'à celui du ou des salariés. Il s'agit de :

- surcroît d'activité pour pallier les absences non prévisibles (maladie, accident...) éventuelles du personnel ;
- cas de force majeure.

Le salarié pourra refuser toute modification pour impérieuses nécessités familiales.

#### Conditions de mise en place

Les entreprises assujetties à la présente convention peuvent employer de façon permanente du personnel ne travaillant pas à temps complet.

La mise en place d'horaires à temps partiel doit être effectuée après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Les entreprises employant du personnel à temps partiel doivent se conformer aux lois et réglementations en vigueur à ce sujet et au présent chapitre.

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la présente convention.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit être écrit et contenir les mentions obligatoires prévues par le code du travail, et notamment l'article L. 3123-14, et le chapitre V de la convention collective.

Pour les salariés à temps partiel bénéficiant d'un horaire individualisé, le contrat devra notamment préciser le mode de répartition du temps de travail (hebdomadaire ou mensuelle) ; en cas de

répartition hebdomadaire, la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine, afin que le salarié concerné ait la possibilité de travailler dans d'autres entreprises en dehors de l'horaire prévu au contrat (voir article 3.2 du présent chapitre).

Le contrat de travail mentionnera la possibilité pour l'employeur de recourir aux heures complémentaires dans les limites fixées soit légalement, soit conventionnellement, soit par accord collectif d'entreprise dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Le régime des coupures au cours d'une même journée est réglé conformément aux dispositions législatives et réglementaires et par le présent chapitre. Le fait pour un salarié de ne pouvoir répondre à une demande de travail en plus de l'horaire prévu au contrat ne peut, en aucune façon, constituer un motif de licenciement.

## **Article 2**

### *Rémunération minimale*

La rémunération minimale du salarié à temps partiel sera calculée sur la base du salaire minimum de la catégorie correspondante du personnel travaillant à temps complet au prorata de son temps de présence (voir chapitre XIII de la convention collective, « Salaires minima et prime d'ancienneté »).

## **Article 3**

### *Durée du travail*

### **Article 3.1**

#### *Durée minimum du travail*

Conformément aux articles L. 3123-14-1 et L. 3123-14-3 du code du travail, les parties signataires fixent la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel au sein de la branche à 24 heures.

A titre dérogatoire, la durée du travail minimum hebdomadaire est fixée à 21 heures pour les métiers suivants :

- aide-étalagiste niveau 2 ;
- employé de vente niveau 2.

Cette possibilité de dérogation est limitée à 2 salariés par établissement de moins de 20 salariés et à 10 % de l'effectif maximum pour les établissements de 20 salariés et plus.

A titre dérogatoire, la durée du travail minimum hebdomadaire est fixée à 6 heures pour les métiers suivants :

- personnel de nettoyage ;
- animateur démonstrateur ;
- salariés employés lors des marchés, foires et salons professionnels ;
- salariés employés à l'occasion d'une exposition dans les galeries d'art ;
- dans les entreprises de moins de 10 salariés, les conjoints salariés et les assistants administratifs.

Il en est de même dans le cadre du remplacement de collaborateurs en mi-temps thérapeutique durant leur période de repos ou en situation de congé parental. Ces remplacements s'effectuent sur la base d'horaires réguliers et permettant le cumul de plusieurs activités.

Conformément aux dispositions légales concernant les contrats en cours, l'employeur dispose d'une période de transition jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Pendant cette période, cette durée minimum ne s'appliquera qu'aux salariés en faisant la demande et l'employeur pourra refuser en cas d'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Une durée inférieure peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs

activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimum légale (art. L. 3123-14-2 du code du travail).

L'employeur devra informer chaque année les représentants du personnel sur le nombre de demandes de dérogation individuelle à cette durée minimale de 24 heures.

Les étudiants de moins de 26 ans peuvent se voir fixer une durée inférieure compatible avec la poursuite de leurs études.

### **Article 3.2**

#### *Répartition des heures et garanties de mise en œuvre*

Dans le cadre de ces contrats, la répartition quotidienne des horaires sera déterminée selon l'une des deux modalités suivantes :

- soit la journée comporte une seule séquence continue de travail, et, dans ce cas, sa durée ne peut être inférieure à 3 heures et demie ;
- soit la journée de travail comporte deux séquences de travail séparées par une coupure, et, dans ce cas, la durée du travail ne peut être inférieure à 6 heures. La durée de la coupure est fixée à 1 heure maximum, à l'exception des commerces fermant à l'occasion de la pause déjeuner dont la coupure peut être de 3 heures maximum.

Les horaires de travail du salarié devront impérativement être regroupés sur des journées ou sur des demi-journées régulières ou complètes, pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou, selon les cas, au moins 21 heures ou 24 heures.

Le contrat de travail mentionne impérativement la répartition de ces demi-journées entre les jours de la semaine ainsi que la répartition des heures selon les jours de travail.

### **Article 3.3**

#### *Heures complémentaires*

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail contractuelle.

Conformément à l'article L. 3123-17 du code du travail, les heures complémentaires qui n'excéderont pas le dixième de la durée du travail prévue au contrat ouvriront droit à une majoration de salaire de 10 % dès la première heure.

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'article L. 3123-18 du code du travail la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à 1/3 de la durée du travail contractuelle.

Les parties signataires conviennent que les heures complémentaires effectuées au-delà du 10<sup>e</sup> de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de 25 %. L'accès à ce dispositif est subordonné à l'obligation d'une organisation de travail journalière avec une seule coupure (voir article 3.2).

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra en informer les salariés en respectant un délai de prévenance de 10 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles, mais, dans ce cas, le délai de prévenance sera au minimum de 4 jours ouvrés. Ces derniers feront connaître leur réponse dans les 48 heures.

Dans le cas où le salarié effectue régulièrement des heures complémentaires, il est possible d'ajouter à l'horaire moyen prévu dans son contrat la différence entre ce dernier et l'horaire moyen réellement effectué.

L'horaire moyen du salarié est ainsi modifié dans les cas suivants :

Pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat : cette modification devra faire l'objet d'un avenant au contrat. Le recours aux heures complémentaires se fera dans le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail, et au présent chapitre.

#### **Article 3.4**

##### *Augmentation temporaire du temps de travail par avenant*

Conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail, il est possible d'augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié à temps partiel par avenant au contrat de travail, sous réserve de son accord.

Les heures de travail déterminées par l'avenant seront majorées de 10 %. Les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant constitueront des heures complémentaires majorées à 25 %.

L'avenant doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois.

Cette possibilité est toutefois limitée à 6 avenants par salarié et par an, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, y compris pour congés payés. Les avenants ne peuvent atteindre la durée légale hebdomadaire fixée à 35 heures, et la durée cumulée annuelle de ces avenants est limitée à 14 semaines maximum.

Seuls les salariés à temps partiel sont prioritairement désignés comme pouvant bénéficier d'une augmentation temporaire du temps de travail.

L'employeur arbitre entre les salariés à temps partiel volontaires et les différentes filières de l'entreprise, selon sa structure, en fonction des compétences nécessaires à l'accomplissement des missions occasionnant l'utilisation desdits avenants.

Lorsque plusieurs candidatures correspondent à la qualification sollicitée, une priorité sera donnée aux salariés ayant le plus petit volume d'heures. En cas d'égalité, le choix devra être effectué en fonction de critères objectifs tels que l'ancienneté.

#### **Article 4**

##### *Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou à temps partiel*

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent :

- les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ;
- les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants par voie d'affichage, d'appel à candidatures ou tout autre moyen de communication.

L'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

Tout emploi à temps plein ou à temps partiel qui viendrait à être créé ou à devenir vacant devra être proposé en priorité à ces salariés, pour autant que leur qualification professionnelle initiale ou acquise leur permette d'occuper cet emploi. L'intéressé disposera d'un délai de réflexion maximum de 8 jours calendaires à partir de la proposition formulée par écrit par l'employeur pour accepter ou refuser le poste créé ou vacant.



En cas de pluralité de candidatures pour un même emploi, l'employeur est libre de choisir entre les intéressés dans la mesure où il justifie son choix par des éléments objectifs dans un délai maximum de 8 jours calendaires.

## **Article 5**

### *Transformation d'un temps plein en un temps partiel choisi*

Le salarié à temps plein peut demander à bénéficier d'une transformation de son contrat de travail à temps plein en un contrat à temps partiel.

#### Conditions de mise en place

La demande de l'intéressé est faite à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit préciser :

- la durée du travail souhaitée ;
- la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire ;
- être adressée 6 mois au moins avant cette date.

Le salarié dispose de 1 mois pour se rétracter. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la demande, en tenant compte du délai de rétractation du salarié.

En particulier, en cas de refus, l'employeur doit justifier, par lettre recommandée avec avis de réception, l'absence d'emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail précisera les nouvelles modalités du contrat de travail à temps complet ou à temps partiel.

Concernant les priorités d'accès à l'emploi, voir le dispositif de l'article 4.

## **Article 6**

### *Temps partiel choisi pour les besoins de la vie familiale*

Par application de l'article L. 3123-7 du code du travail, les salariés à temps complet qui en font la demande pourront bénéficier d'un passage à temps partiel sous forme d'une ou de plusieurs périodes non travaillées d'au moins 1 semaine, pour les besoins de leur vie familiale.

Cet aménagement peut être mis en place d'un commun accord par avenant au contrat de travail fixant la durée annuelle de travail et les périodes non travaillées. L'avenant pourra prévoir un lissage de la rémunération.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

La demande de l'intéressé est faite à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception adressée 4 mois au moins avant la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel aménagement qui sera précisée dans la lettre. Le salarié dispose de 1 mois pour se rétracter. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 2 mois à compter de la demande, en tenant compte du délai de rétractation du salarié.

Si la demande est incompatible avec les besoins ou les rythmes de l'entreprise, l'employeur est fondé à refuser la demande. La réponse de l'employeur devra être faite selon les modalités du code du travail. En particulier, en cas de refus, celui-ci doit expliquer, par lettre recommandée avec avis de réception, les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Concernant les priorités d'accès à l'emploi, voir le dispositif de l'article 4.



## Article 7

### *Portée, révision, durée et entrée en vigueur*

#### 7.1. Révision

En cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature ou suite à l'impact constaté de ces mesures sur la pérennité des entreprises et des emplois qu'elles représentent dans la branche, les signataires se réuniront en vue d'étudier toutes les conséquences.

Chaque année, à l'occasion de la réalisation du rapport de branche, une enquête pourra être réalisée auprès des entreprises pour déterminer notamment les conséquences que ces mesures ont sur l'emploi dans la branche.

#### 7.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée de 3 ans, entre en vigueur à compter de son extension.

## Article 8

### *Dépôt et extension*

#### 8.1. Dépôt et notification

A l'issue de la procédure de signatures, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

#### 8.2. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SNCAO ;  
SNAN ;  
CSNEDT ;  
CPGA ;  
FNDMV ;  
CSNEFBCM ;  
CSMM ;  
FFDDEFB ;  
FCSJPE.

#### **Syndicat de salariés :**

CSFV CFTC.

Brochure n° 3327

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES  
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

---

AVENANT N° 3 DU 18 NOVEMBRE 2014

À L'ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2006

RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1550029M

IDCC : 2697

Entre :

Le SNCF,

D'une part, et

Le SNPFDC FGTA FO ;

L'UPTEC UNSA ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

Après avoir rappelé que :

- le 7 décembre 2006 un accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques a été signé par les parties, en application de l'article 5.3 de la convention collective et modifié par avenants en date du 27 mars 2012 et du 6 décembre 2013 ;
- et après information et consultation de la commission paritaire nationale permanente,

il a été décidé et convenu ce qui suit, en application des articles L. 911-1 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article 83.1 *quater* du code général des impôts.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Taux de cotisation au régime frais de santé*

Dans le tableau intitulé « Régime frais de santé ensemble du personnel » figurant à l'article 3 de l'accord, le taux de cotisation est porté à 3,40 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Le tableau « Régime frais de santé ensemble du personnel » est remplacé par le tableau des garanties suivant :

NATURE DES SOINS	MONTANT DES PRESTATIONS
<b>Hospitalisation (médicale, chirurgicale et psychiatrique)</b>	
Frais de séjour	
Secteur conventionné	100 % des frais réels
Secteur non conventionné	90 % des frais réels, limité à 400 % de la BR
Honoraires	
Secteur conventionné	100 % des frais réels limité à 400 % de la BR
Secteur non conventionné	90 % des frais réels limité à 400 % de la BR
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels
Chambre particulière (y compris maternité)	3 % PMSS par jour
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	40 € par jour limité à 60 jours par an
<b>Frais médicaux courants</b>	
Consultations, visites généralistes conventionnés ou non conventionnés	200 % de la BR
Consultations, visites spécialistes conventionnés ou non conventionnés	200 % de la BR
Auxiliaires médicaux	200 % de la BR
Analyses	200 % de la BR
Actes d'imagerie, actes de radiologie et d'électroradiologie conventionnés ou non conventionnés	200 % de la BR
Actes de spécialité, actes techniques médicaux conventionnés ou non conventionnés	200 % de la BR
Densitométrie osseuse	75 € par an et par bénéficiaire
Sevrage tabagique (bénéficiaires : 16 ans et plus)	50 % des frais réels, maximum 100 € au total
Ostéopathie, chiropractie, acupuncture	40 € par séance (maximum 3 séances par an et par bénéficiaire)
Consultation diététicien enfant de moins de 12 ans	100 % des frais réels limité à 30 € par consultation, maximum 2 séances par an
<b>Pharmacie</b>	Ticket modérateur
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale/MSA mais prescrits	100 % des frais réels
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale/MSA et non prescrits	6 % PMSS par an et par bénéficiaire
<b>Transport</b>	
Transport des malades	100 % des frais réels
<b>Maternité, adoption</b>	
Naissances simples	20 % PMSS
Naissances multiples	40 % PMSS
<b>Frais d'optique</b>	Limitation à une paire de lunettes tous les 2 ans, sauf évolution de la dioptrie

NATURE DES SOINS	MONTANT DES PRESTATIONS
Verres unifocaux ou multifocaux	Voir grille optique
Monture	5 % PMSS
Lentilles prises en charge ou non par la sécurité sociale/MSA	10 % PMSS par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive	305 € par œil, par an et par bénéficiaire
<b>Frais dentaires</b>	Plafond dentaire de 100 % PMSS par an et par bénéficiaire (hors implantologie)
Soins dentaires (y compris inlays-onlays)	200 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale/MSA	420 % de la BR
Prothèses dentaires provisoires fixes non prises en charge par la sécurité sociale / MSA	430 €
Pilier de bridge sur dent saine	537,50 €
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale/MSA	300 % de la BR
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale/MSA (début de traitement avant 26 ans)	300 % de la BR dans la limite de 580,50 € par semestre, avec un maximum de 4 semestres consécutifs
Implantologie (maximum 3 implants par an)	
Pose de l'implant	645 €
Faux moignon implantaire	215 €
Couronne	537,50 €
Parodontologie :	
Curetage : surfaçage	144,60 € par séance (maximum 2 séances par an et par bénéficiaire)
Grefte gingivale	430 € (maximum une greffe par an et par bénéficiaire)
Allongement coronaire	72,30 € par intervention (4 interventions maximum par an et par bénéficiaire)
Lambeau	215 € (maximum 4 interventions par an et par bénéficiaire)
<b>Appareillage</b>	
Prothèses auditives	200 % de la BR + 50 % PMSS par an
Gros et petit appareillages	300 % de la BR
Autres prothèses prises en charge par la sécurité sociale/MSA	300 % de la BR
Orthopédie	300 % de la BR
Fournitures médicales, pansements	100 % des frais réels
<b>Cure thermique (21 jours maximum)</b>	
Cure thermique prise en charge par la sécurité sociale/MSA (transport et hébergement)	25 % PMSS dans la limite des frais restant à charge
<b>Allocation obsèques</b>	
Assuré, conjoint, concubin, pacsé, enfant	100 % PMSS limité aux frais réels pour les enfants de moins de 12 ans

## Garanties sous déduction des prestations versées par la MSA/sécurité sociale

### Lexique

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale, qui correspond au salaire de référence fixé chaque année par la sécurité sociale et qui sert de référence pour déterminer certaines prestations.

Base de remboursement de la sécurité sociale : tarif fixé par la sécurité sociale sur lequel celle-ci calcule son remboursement.

Ticket modérateur : différence entre la base de remboursement de la sécurité sociale et son remboursement.

### Grille optique

TYPE DE VERRE	PUISSANCE SPHÈRE	CYLINDRIQUE	GARANTIE PAR VERRE	
			Adulte	Enfant
Unifocaux, classe 1	0 à 2 2,25 à 4	< 2	5 % PMSS	4 % PMSS
Unifocaux, classe 2	0 à 4 4,25 à 6	> 2 < 2	5 % PMSS	4 % PMSS
Unifocaux, classe 3	4,25 à 6 6,25 à 8	> 2 < 2	7 % PMSS	6 % PMSS
Unifocaux, classe 4	6,25 à 8 > 8	> 2 Tous	7 % PMSS	6 % PMSS
Multifocaux, classe 1	0 à 2 2,25 à 4	< 2	9 % PMSS	8 % PMSS
Multifocaux, classe 2	0 à 4 4,25 à 6	> 2 < 2	9 % PMSS	8 % PMSS
Multifocaux, classe 3	4,25 à 6 6,25 à 8	> 2 < 2	10 % PMSS	10 % PMSS
Multifocaux, classe 4	6,25 à 8 > 8	> 2 Tous	12 % PMSS	10 % PMSS

### Article 2

#### *Durée, dépôt et publicité*

L'article 8 devient :

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 7 décembre 2006. Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) des Hauts-de-Seine ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, il sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Il pourra être dénoncé ou renouvelé dans les mêmes conditions que l'accord auquel il se rapporte (art. L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 et suivants et L. 2261-9 et suivants du code du travail).

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 18 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3103

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2121. – ÉDITION**

AVENANT N° 13 DU 27 OCTOBRE 2014

À L'ANNEXE III RELATIF AU RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

NOR : ASET1550022M

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<sup>er</sup> 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.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modification de l'article 5 e du titre II, D, de l'annexe III*

Dans l'annexe III, titre II, D, article 5 en son e, la référence au principe de solidarité intergénération est retirée et remplacée par la référence à un système de retraite supplémentaire à cotisations définies relevant de l'article 83 du code général des impôts dont les droits sont exprimés en euros.

Ainsi, la deuxième phrase de l'article 5 e est rédigée comme suit :

« Ce régime supplémentaire de retraite est un système de retraite à cotisations définies dont les droits sont exprimés en euros, relevant de l'article 83, 2°, du code général des impôts, qui a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers, et auquel les bénéficiaires sont affiliés à titre obligatoire. »

Les autres dispositions de l'article 5 e demeurent inchangées.

Cette modification prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Les parties au présent accord attirent par ailleurs l'attention des entreprises sur le fait que cette modification pourra nécessiter une adaptation des actes (accords, décisions unilatérales ou autres) existant dans les entreprises.

En outre, les parties invitent les entreprises à informer leurs salariés de la nature et des conséquences de la présente modification.

**Article 2**

*Durée. – Révision. – Dénonciation. – Dépôt*

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 remet 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 du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

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 27 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNE.

**Syndicats de salariés :**

CFDT livre ;

F3C CFDT ;

SNPELAC CFTC ;

FFSCEGA CFTC ;

SNELD CFE-CGC ;

FCC CFE-CGC.



**Convention collective nationale**

**IDCC : 3160. – ASSOCIATIONS DE GESTION ET DE COMPTABILITÉ  
(8 janvier 2013)**

---

**PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 13 NOVEMBRE 2014  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2014**

NOR : ASET1550021M  
IDCC : 3160

---

En application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, de l'article 119.2 de la convention collective nationale des associations de gestion et de comptabilité, la commission paritaire s'est réunie pour négocier les rémunérations minimales.

Le collège employeurs propose une hausse des minima de 0,3 %.

Le collège salariés demande :

- une hausse de 0,9 % pour les employés ;
- une hausse de 0,5 % pour les cadres.

Les deux parties constatent leur désaccord et l'impossibilité de signer ce jour un avenant à la grille de rémunérations minimales.

Fait à Paris, le 13 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FFCGEA.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

FSE CGT.

Brochure n° 3221

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM  
(Centres pour la protection, l'amélioration  
et la conservation de l'habitat  
et associations pour la restauration immobilière)**

**ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2014**

**RELATIF AUX GARANTIES COLLECTIVES FRAIS MÉDICAUX**

NOR : ASET1550027M

IDCC : 1278

Les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche professionnelle, dont la liste figure en fin du présent accord.

Après avoir rappelé que :

- la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a prévu l'obligation de négocier la mise en place au sein des branches professionnelles d'une couverture collective « garanties frais de soins de santé » en vue de la généralisation de ce type de couverture ;
- en application de ces dispositions, les parties au présent accord ont réalisé un appel d'offres en vue d'organiser la mutualisation du risque au niveau de la branche professionnelle dans le cadre de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale,

ont décidé dans le cadre du présent accord :

- la mise en place de l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif ;
- de recommander dans le cadre d'un système de coassurance l'adhésion des organismes employeurs de la branche à un contrat souscrit par les membres de la commission paritaire, en vue de faciliter l'exécution des obligations prévues par le présent accord.

Les signataires manifestent ainsi leur attachement à l'organisation de la solidarité professionnelle.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord a le même champ d'application que la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM (centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière) du 21 octobre 1983. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

Toute modification du champ d'application de cette convention collective nationale entraînera la modification du champ d'application du présent accord.

## Article 2

### Garanties

Chaque employeur de la branche devra souscrire un contrat d'assurance collective procurant à ses salariés des garanties au moins aussi favorables que celles énumérées dans les tableaux ci-après.

#### Régime frais de santé

##### *Ensemble du personnel. – Adhésion obligatoire*

GARANTIES Contrat responsable	PRESTATIONS Le montant des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la limite des frais réels en complément de la sécurité sociale et/ou de tout autre organisme
<b>Hospitalisation médicale et chirurgicale (*)</b>	
Chirurgie. – Hospitalisation	Conventionné : 100 % FR limité à 50 % BR Non conventionné : 80 % FR limité à 100 % BR reconstituée
Frais de séjour, salle d'opération, pharmacie et autres frais médicaux	Conventionné : 100 % FR limité à 50 % BR Non conventionné : 80 % FR limité à 100 % BR reconstituée
Actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie et autres honoraires	Conventionné : 100 % FR limité à 100 % BR Non conventionné : 80 % FR limité à 100 % BR reconstituée
Forfait hospitalier (illimité)	Pris en charge intégralement
Chambre particulière y compris maternité	1,5 % du PMSS par jour
Lit accompagnant pour enfant de moins de 12 ans	1 % du PMSS par jour
Transport accepté par la sécurité sociale	Conventionné : 100 % TM
<b>Actes médicaux</b>	
Généraliste (consultations, visites)	50 % BR
Spécialiste (consultations, visites)	100 % BR
Pharmacie	TM
Analyses	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE), Doppler...	100 % BR
Orthopédie	100 % BR
Acoustique	100 % BR
<b>Cures thermales (acceptées)</b>	10 % du PMSS
<b>Dentaires</b>	
Soins dentaires	55 % BR
Orthodontie	Remboursée par la sécurité sociale : 200 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	250 % BR
Inlays, onlays	100 % BR
Inlays cores remboursés par la sécurité sociale	150 % BR

GARANTIES Contrat responsable	PRESTATIONS Le montant des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la limite des frais réels en complément de la sécurité sociale et/ou de tout autre organisme
<b>Optique</b>	
Verres (limitation à une paire tous les 2 ans par bénéficiaire, sauf pour les enfants ou en cas de changement de dioptrie) Monture (limitation à une monture tous les 2 ans pour les adultes) Lentilles remboursées Lentilles non remboursées y compris jetables Chirurgie de l'œil	Remboursement selon la grille optique (ci-jointe)  100 €  4 % du PMSS par an et par personne 4 % PMSS par an et par personne 10 % PMSS par œil, par an et par bénéficiaire
<b>Maternité (par enfant y compris adoption d'un enfant de moins de 10 ans)</b>	10 % du PMSS
<b>Actes de prévention</b> Détartrage complet sus- et sous-gingival des dents Dépistage de l'hépatite B Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien enfant de moins de 12 ans Examen de dépistage de l'ostéoporose passé entre 45 et 59 ans	100 % BR (2 séances) 100 % BR 30 € maximum 50 € maximum par an et par bénéficiaire
<b>Actes hors nomenclature</b> Implants (limités à 3 implants par bénéficiaire et par an) Médecine douce : ostéopathie, acupuncture, chiropraxie (**) Parodontologie Vaccins prescrits sur ordonnance par un médecin Sevrage tabagique prescrit par un médecin Assistance	15 % du PMSS 30 € par séance (maximum 3 par an et par bénéficiaire) 5 % PMSS par an et par personne Dans la limite de 3 % PMSS 50 € par an et par bénéficiaire Oui (à expliciter la couverture)
FR : frais réels ; BR : base de remboursement ; MR : montant remboursé par la sécurité sociale ; FD : frais déclarés à la sécurité sociale. TM : ticket modérateur (différence entre la base des remboursements et le remboursement de la sécurité sociale) ; PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. (*) Limitation à 30 jours par année civile, s'agissant du séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermique. Maison de santé pour maladies nerveuses et mentales, l'indemnisation étant limitée à 30 jours par séjour. (**) Les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathie dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession. Les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membres de l'association française de chiropraxie (AFC). Les acupuncteurs doivent être médecins inscrits au conseil de l'ordre des médecins.	

**Remboursement maximum de l'institution par verre  
pour les adultes (plus de 18 ans)**

UNIFOCAUX Multifocaux	AVEC / SANS CYLINDRE	SPHÈRE	REMBOURSEMENT en pourcentage du PMSS par verre
Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	2,5 %
		De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2,5 %
		< à - 10 ou > à + 10	3,0 %
	Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	2,5 %
		< à - 6 ou > à + 6	2,5 %
	Cylindre > à 4	De - 6 à + 6 < à - 6 ou > à + 6	2,5 % 3,0 %
Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	4,0 %
		< à - 4 ou > à + 4	4,0 %
	Tout cylindre	De - 8 à + 8 < à - 8 ou > à + 8	4,0 % 4,5 %

**Remboursement maximum de l'institution  
par verre pour les enfants**

UNIFOCAUX Multifocaux	AVEC / SANS CYLINDRE	SPHÈRE	REMBOURSEMENT en pourcentage du PMSS par verre
Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	1,5 %
		De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	1,6 %
		< à - 10 ou > à + 10	1,6 %
	Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	1,5 %
		< à - 6 ou > à + 6	1,6 %
	Cylindre > à 4	De - 6 à + 6 < à - 6 ou > à + 6	1,6 % 2,0 %
Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	2,0 %
		< à - 4 ou > à + 4	2,0 %
	Tout cylindre	De - 8 à + 8 < à - 8 ou > à + 8	2,0 % 2,0 %

Le contrat souscrit par l'organisme devra être au moins aussi favorable et devra également respecter les règles suivantes :

- sont couverts tous les frais médicaux, pharmaceutiques, chirurgicaux, soins dentaires et autres frais entrant dans les nomenclatures (la nomenclature générale des actes professionnels – NGAP, ou la classification commune des actes médicaux – CCAM) et ayant donné lieu à remboursement de la sécurité sociale, ainsi que certains actes et frais non pris en charge par la sécurité sociale qui sont expressément mentionnés dans le tableau des garanties visé ci-dessus ;

- le contrat devra être en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux « Contrats responsables » et les décrets et arrêtés pris pour son application (notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) ;
- le total des remboursements du régime conventionnel, des remboursements de la sécurité sociale et de tout autre organisme complémentaire le cas échéant, ainsi que les pénalités financières, la contribution forfaitaire et les franchises médicales, ne peut excéder le montant des dépenses engagées (hors forfait maternité) ;
- les remboursements indiqués ci-dessus sont exprimés en complément des remboursements des régimes de base de la sécurité sociale, sauf quand il s'agit d'actes hors nomenclature.

Pour l'appréciation du caractère au moins aussi favorable du contrat souscrit par les organismes employeurs, la comparaison devra se faire ligne à ligne.

Conformément à la loi, les organismes employeurs remettront à chaque salarié une notice d'information décrivant les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur. Cette notice sera rédigée par l'organisme assureur.

Les employeurs devront mettre en œuvre les dispositions du présent accord après avoir respecté les règles prévues aux articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale et plus généralement le code du travail. Ils sont responsables de la conformité de leur régime vis-à-vis des salariés au regard des articles D. 242-1, R. 242-1 et suivants, et de l'article 83-1 *quater* du code général des impôts.

### Article 3

#### *Affiliation des salariés*

L'affiliation de l'ensemble des salariés, sans condition d'ancienneté, au contrat souscrit par l'employeur est obligatoire, sous réserve des cas suivants :

Les salariés, quelle que soit la date d'embauche, et qui en font la demande par écrit, peuvent être dispensés d'adhérer aux garanties prévues dans les cas ci-dessous :

- les salariés qui bénéficient par ailleurs (par le biais du conjoint, par exemple) au titre d'un des dispositifs collectifs suivants :
  - dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire sous réserve que la couverture des ayants droit soit obligatoire et conforme à un de ceux fixés par arrêté ministériel ;
  - les couples travaillant dans la même entreprise : un des membres du couple peut être affilié en tant qu'ayant droit de l'autre ;
- jusqu'à l'échéance du contrat individuel, les salariés :
  - bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application du même article ;
  - couverts par une assurance individuelle de frais de santé ;
- les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, saisonnier et les apprentis :
  - sans justificatif s'ils bénéficient d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois ;
  - sous réserve de la justification d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties s'ils bénéficient d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 12 mois ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, sauf si cette cotisation est prise en charge par l'employeur.

Les salariés remplissant les conditions d'une des dérogations ci-dessus doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires, auprès de l'employeur qui en conservera la trace, et cela chaque année.

## **Article 4**

### *Bénéficiaires*

Les bénéficiaires des garanties sont :

- le participant ;
- ses ayants droit ci-après définis :
  - son conjoint à charge au sens de la sécurité sociale ;
  - en l'absence de conjoint, le concubin :
    - à charge au sens de la sécurité sociale,
    - et, sous réserve de la fourniture d'un certificat de concubinage délivré par la mairie, à défaut un justificatif de domicile commun ;
  - en l'absence de conjoint ou concubin, le partenaire, lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) :
    - à charge au sens de la sécurité sociale ;
    - et, sous réserve de la fourniture d'une copie dudit pacte ;
- ses enfants, et s'ils vivent au foyer, ceux de son conjoint, de son concubin ou ceux de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) :
  - à charge au sens de la sécurité sociale et âgés de moins de 20 ans ;
  - âgés de moins de 27 ans et affiliés au régime de la sécurité sociale des étudiants ;
  - les enfants âgés de moins de 27 ans bénéficiant de la sécurité sociale et inscrits à Pôle emploi comme primo-demandeurs d'emploi ;
  - les enfants handicapés, quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés (loi du 30 juin 1975), sous réserve que cette allocation leur ait été attribuée avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire ;
  - les enfants âgés de moins de 27 ans, bénéficiant de la sécurité sociale du fait d'une affiliation personnelle en tant que titulaire d'un contrat initiative emploi, emploi de solidarité, qu'apprentis, en formation en alternance, d'adaptation, d'orientation, de qualification ou d'un contrat de même type sous réserve des conditions de rémunération en vigueur.

## **Article 5**

### *Maintien de la couverture frais de santé en application de la loi Evin*

Au titre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », la couverture frais de santé organisée au présent accord sera maintenue à l'identique :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité de travail ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou la cessation du maintien des garanties au titre de la portabilité ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès ;
- le taux de cotisation proposé à l'ancien salarié ou aux ayants droit d'un salarié décédé ne peut être supérieur de plus de 50 % au tarif applicable aux salariés. Le financement de cette couverture est à la charge exclusive du participant.

## **Article 6**

### *Portabilité*

Au titre des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de la couverture frais de santé, organisée au présent accord, en cas de

cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une 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 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 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 au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- l'ancien salarié justifie, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant les justificatifs demandés par l'organisme assureur ;
- 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.

Les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale 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. En revanche, les salariés bénéficiant d'une dispense d'affiliation au régime de prévoyance « Frais de santé » ne bénéficient pas de la portabilité.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes à Pôle emploi, de décès) ;
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur ;
- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'organisme employeur.

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

Le financement du dispositif prévu à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

## **Article 7**

### *Cotisations*

Les cotisations servant à financer les garanties prévues ci-dessus seront réparties entre l'organisme employeur et les salariés.

Toutefois, la cotisation patronale ne pourra être inférieure aux taux ci-dessous, exprimés en pourcentage du plafond de la sécurité sociale (PSS) dès lors que le contrat souscrit par l'employeur sera strictement conforme aux dispositions de l'article 2 ci-dessus.



COTISATION patronale minimum	SALARIÉ isolé	SALARIÉ en duo	SALARIÉ en famille
Régime général	0,80 % PSS	1,25 % PSS	1,90 % PSS
Régime Alsace-Moselle	0,56 % PSS	0,875 % PSS	1,33 % PSS

L'organisme employeur qui souscrit un contrat plus favorable pourra négocier ou décider librement du taux et de la répartition des cotisations entre lui et ses salariés dans le cadre de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Cette répartition ne doit en aucun cas aboutir à des taux de cotisation patronale inférieurs à ceux repris ci-dessus et exprimés en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

La part de cotisation prise en charge par l'employeur devra représenter au minimum 50 % de la cotisation globale.

La commission paritaire engage les organismes relevant de la branche à mettre en place des dispositions plus favorables pour les salariés lorsque le contexte le permet, dans le respect des règles relatives au dialogue social dans l'entreprise.

Deux pour cent de la cotisation totale seront affectés au financement des prestations à caractère non directement contributif définies à l'article 8 ci-dessous.

## Article 8

### *Action sociale*

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la fraction de cotisation consacrée au financement de prestations à caractère non directement contributif prévue à l'article 7 sera affectée à un compte dédié à cet effet géré par l'organisme assureur, dans le cadre d'un mandat donné par la commission paritaire de la CCN PACT-ARIM. Cette dernière fixera les règles de la gestion de ce compte dédié et la contrôlera.

Dans tous les cas, l'utilisation de cette contribution devra être conforme aux dispositions du présent accord et contrôlée par la commission paritaire. L'organisme assureur devra fournir toutes les informations nécessaires à cette fin.

Les fonds collectés devront être utilisés à :

- une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion au *b* du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation devant être acquittée représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- au financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique, notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formations, ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés. Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité et de comportements en termes de consommation médicale ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale, notamment :
  - à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
  - à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit ou des aidants familiaux.

Les organismes employeurs qui auront confié la gestion de la contribution devront communiquer au plus tard le 30 juin de chaque année à l'organisme chargé de rédiger ce rapport toutes les informations nécessaires, à savoir :

- le montant de la contribution sociale qui a été versée en application des dispositions ci-dessus ;
- la comptabilité du fonds ainsi constitué ;
- toute information concernant son utilisation conforme à son objet.

## Article 9

### *Organismes recommandés*

Afin d'assurer une mutualisation du risque au niveau professionnel et de permettre à chaque organisme employeur de souscrire les garanties prévues par le présent accord dans de bonnes conditions, la commission paritaire, après appel d'offres, a souscrit un contrat de garanties collectives co-assurées par les organismes suivants :

- CHORUM, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 784 621 419, siège social : 56-60, rue Nationale, 75013 Paris ;
- ADREA Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 311 799 878, siège social : 104, avenue Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon ;
- APREVA, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 627 391, siège social : 20, boulevard Papin, BP 1173, 59012 Lille Cedex ;
- EOVI MCD, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 317 442 176, siège social : 25, route de Monfavet, BP 2034, 84023 Avignon Cedex 1 ;
- HARMONIE Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- OCIANE, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 434 243 085, siège social : 8, terrasse du Front-du-Médoc, 33054 Bordeaux Cedex ;
- MALAKOFF Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 691 181, siège social : 21, rue Lafitte, 75009 Paris.

Ces mutuelles et MALAKOFF Médéric Prévoyance, co-assureurs du régime, ont confié la coordination du dispositif et l'interlocution à Mutex, entreprise régie par le code des assurances, siège social, 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex. La gestion est confiée aux cinq mutuelles interprofessionnelles ADREA Mutuelle, APREVA, EOVI MCD, HARMONIE Mutuelle et OCIANE.

Les taux de cotisation applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2015 sont les suivants :

	SALARIÉ ISOLÉ	SALARIÉ EN DUO	SALARIÉ EN FAMILLE
Régime général	1,60 % PSS	2,50 % PSS	3,80 % PSS
Régime Alsace-Moselle	1,12 % PSS	1,75 % PSS	2,66 % PSS

La cotisation complémentaire pour le conjoint non à charge au sens de la sécurité sociale est facultative et à charge exclusive du salarié. Son taux applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2015 est le suivant :

	CONJOINT NON À CHARGE au sens de la sécurité sociale
Régime général	1,76 % PSS

	CONJOINT NON À CHARGE au sens de la sécurité sociale
Régime Alsace-Moselle	1,23 % PSS

Un protocole de gestion technique et financier a été établi entre les organismes assureurs et les membres de la commission paritaire permettant la maîtrise et le contrôle du dispositif d'assurance par les partenaires sociaux.

Les taux frais de santé sont fixés pour 2 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, pour autant que l'environnement législatif ou réglementaire soit inchangé. Toute modification du taux de cotisation proposée par l'organisme assureur recommandé devra faire l'objet d'une révision du présent accord.

Les organismes employeurs sont libres de souscrire le contrat de garanties collectives auprès de l'assureur de leur choix, dès lors que ce contrat sera conforme aux prévisions de l'article 2 ci-dessus relatif aux garanties.

## Article 10

### *Durée. – Date d'effet. – Modification*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être modifié ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Sa durée ne pourra toutefois pas excéder celle de la convention collective nationale dont la dénonciation entraînerait celle du présent accord.

Il prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

La mutualisation des risques couverts s'effectue entre l'ensemble des organismes assureurs recommandés. Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux dans le délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

## Article 11

### *Dépôt. – Publicité. – Extension*

#### 11.1. Dépôt

Le présent accord sera déposé à l'initiative de la partie patronale conformément à l'article D. 2235-3 du code du travail.

#### 11.2. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie patronale conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 septembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNCPACT.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

US Solidaires.

Brochure n° 3221

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM  
(Centres pour la protection, l'amélioration  
et la conservation de l'habitat  
et associations pour la restauration immobilière)**

---

AVENANT N° 9 DU 30 SEPTEMBRE 2014

RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550026M

IDCC : 1278

---

Entre :

La FNCPACT,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FEC FO ;

L'US Solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Remaniement de l'ordre des articles 12 et 13  
de la convention collective nationale PACT-ARIM*

L'article 12 « Licenciement » est inchangé.

L'article 13 « Indemnité de licenciement » devient l'article 12 *bis* « Indemnité de licenciement ».

L'article 13 *ter* « Rupture conventionnelle » devient l'article 12 *ter* « Rupture conventionnelle ».

L'article 13 *bis* « Durée du travail » devient l'article 13 « Durée du travail ».

L'article 13 *bis* « Durée du travail » est remplacé par le nouvel article 13 *bis* « Travail à temps partiel » dont le contenu est défini à l'article 2 du présent avenant.

**Article 2**

*Travail à temps partiel*

L'article 13 *bis* « Travail à temps partiel » de la convention collective nationale des personnels PACT-ARIM est rédigé comme suit.

« La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi instaure une durée minimale du travail de 24 heures par semaine (soit près de 70 % d'un temps plein) et dispose que des dérogations seront possibles par accord de branche. Nombre d'organismes et d'emplois de la branche PACT sont concernés même si le seuil d'obligation de négociation fixé par la loi à un tiers d'emploi à temps partiel au total n'est pas dépassé.

L'inégale répartition des emplois à temps partiel est constatée, d'une part, concernant plus particulièrement certains emplois et les organismes à faible effectif ou équipes à effectif réduit situées dans des locaux séparés du siège et, d'autre part, concernant davantage le personnel féminin. C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche souhaitent promouvoir une approche globale de la durée du travail favorable au maintien de l'emploi dans les organismes relevant de la présente convention collective et tenant compte de la spécificité de leurs activités.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment des possibilités de promotion, de formation et d'embauche à temps complet.

### 1. Définition du travail à temps partiel

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1, alinéa 1, du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

### 2. Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre de l'article L. 3123-14-3 du code du travail, la durée minimale prévue audit article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

### 3. Conditions d'ouverture des droits sociaux des salariés travaillant à temps partiel

Les seuils d'ouverture des droits sociaux pour le salarié travaillant à temps partiel sont les suivants :

- sur la retraite : dans le cadre de la réforme des retraites intervenue en 2013, la cotisation est à hauteur d'un salaire au moins égal à 150 fois le Smic horaire pour valider un trimestre (soit  $150 \times 9,53 = 1\,429,50$  €) et à hauteur de 600 fois le Smic horaire et 5 718 € pour en valider quatre ( $600 \times 9,53$  €). En conséquence, 600 heures par an correspond à un minimum de 11,5 heures par semaine.
- sur les soins et prévoyance : à la date des soins, avoir travaillé au moins 60 heures au cours du mois précédent ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 60 fois le Smic horaire ( $60 \times 9,53$  €) = 571,80 €, soit 14 heures par semaine ;
- sur les indemnités journalières maladie : avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du Smic horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt de travail, soit 60 heures par mois ou 15,5 heures par semaine.

#### 4. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié

Les cas de dérogation individuelle sont les suivants :

- une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié (nouvel article L. 3123-14-2), soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles l'obligeant à organiser son travail de façon particulière, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à 24 heures par semaine. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle (nouvel article L. 3123-14-1 du code du travail).

En cas d'absence de représentants du personnel, il appartient à l'employeur d'informer les salariés de ces cas de dérogation individuelle ;

- les étudiants de moins de 26 ans auront droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatibles avec leurs études (nouvel article L. 3123-14-5 du code du travail).

#### 5. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur

Les partenaires sociaux décident au titre du présent avenant d'abaisser la durée minimale du travail dans trois types d'emplois en référence à la classification ou concernant des situations spécifiques :

- l'emploi d'employé d'entretien des bureaux ;
- les emplois de la filière gestion concernant l'entretien des immeubles (agent d'entretien, ouvrier d'entretien), les ouvriers qualifiés et hautement qualifiés et les gardiens d'immeubles, ainsi que les emplois rattachés à ces derniers en vertu de l'article 3 (Emplois non cités) de l'accord en vigueur relatif à la classification des emplois ;
- l'ensemble des emplois des sièges ou des implantations distantes pour une taille inférieure à un seuil fixé dans le présent avenant, nonobstant le respect, tous employeurs confondus, des plannings horaires conditionnant l'ouverture des droits sociaux (cf. point 3).

##### 5.1. Cas du temps partiel pour l'emploi d'employé d'entretien des bureaux

Ce cas concerne de nombreux organismes, quelle que soit leur taille, dès lors qu'ils font le choix de salarier la personne plutôt que de recourir à une entreprise extérieure pour effectuer l'entretien des bureaux.

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

##### 5.2. Cas de certains emplois de la filière gestion

Les emplois de la filière gestion concernant l'entretien des immeubles (agent d'entretien, ouvrier d'entretien), les ouvriers qualifiés et hautement qualifiés et les gardiens d'immeubles prennent en charge avec une exigence de forte proximité des petits groupes locatifs diffus sur le territoire rendant impossible l'emploi au-delà du nouveau seuil de 24 heures par semaine. Dans certain cas, la présence humaine est assurée par des gardiens logés sur place (logement de fonction).

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, et 5 heures par semaine spécifiquement pour les gardiens bénéficiant d'un logement de fonction.

##### 5.3. Cas des organismes ou implantations à très faible effectif

Un nombre important des organismes relevant de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM ont un effectif très réduit. D'autres organismes, du fait de la nécessité d'une forte proximité de l'activité avec les territoires et les populations, disposent d'implantations à distance du siège (antennes, bureaux externes, résidences ou groupes locatifs diffus...) et mobilisant également un nombre réduit d'emplois mais sur des postes divers reflétant la polyvalence des

équipes territorialisées (administrative, sociale, technique, immobilière...). Ce n'est donc pas alors la nature de l'emploi qui justifie l'abaissement de la durée minimale légale du travail mais l'effectif de l'organisme ou de l'implantation. Tous les emplois sont alors concernés dès lors que le critère de taille est vérifié et apprécié selon les règles en vigueur, l'effectif maximum de l'organisme ou implantation étant fixé à 9 salariés.

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

## 6. Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par le présent avenant, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emplois et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la branche professionnelle.

### 6.1. Facilitation du cumul d'activités

Les horaires de travail au sein de l'organisme doivent être organisés afin de permettre aux salariés concernés de cumuler une ou plusieurs autres activités.

### 6.2. Mise en œuvre d'horaires réguliers

Les horaires de travail du salarié à temps partiel dont le contrat déroge à la durée légale doivent être regroupés, en application de l'article L. 3123-14-4 du code du travail, sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Les salariés occupant les emplois mentionnés au point 5 ci-dessus peuvent cumuler un ou plusieurs autres emplois pour atteindre la demi-journée ou la journée régulière ou complète en horaire de travail.

### 6.3. Changement de planning (nouvel article L. 3123-24 du code du travail)

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou une activité professionnelle non salariée.

### 6.4. Formation professionnelle

Les salariés occupant les emplois mentionnés aux points 4 et 5 ci-dessus et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale doivent se voir proposer une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche PACT.

Les partenaires sociaux rappellent à cet effet les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoyant tous les 2 et 6 ans un entretien professionnel consacré au parcours et aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

## 7. Heures complémentaires (en l'absence d'avenant)

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par tous les salariés à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans leur contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.



Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail, et ce dans la limite du tiers de cette même durée, sont majorées au taux de 25 %.

#### 8. Complément d'heures par avenant temporaire

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les organismes et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, est limité à 8 par année civile et par salarié.

Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

#### 9. Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire

Dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire afin d'aboutir à un consensus.

De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise annuellement et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

#### 10. Suivi de l'application du présent avenant

La commission paritaire de branche assure le suivi du présent avenant.

Un premier bilan intermédiaire de l'application de cet accord sera réalisé pour le premier semestre 2017 puis ensuite par période de 3 ans. Le bilan contiendra les indicateurs suivants :

- pourcentage des salariés à temps partiel dans la branche ;
- pourcentage des salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures ;
- pourcentage par catégorie d'emplois ;
- représentation du personnel féminin ;
- éléments relatifs à la formation des salariés concernés. »

### Article 3

#### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur.



#### **Article 4**

##### *Champ d'application et portée*

4.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

4.2. Le présent accord vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

#### **Article 5**

##### *Publicité*

Le présent texte est déposé à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'à la direction des relations du travail pour extension.

#### **Article 6**

##### *Révision. – Dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 30 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
**(Commerce de détail)**

---

**AVENANT N° 29 DU 17 NOVEMBRE 2014**  
**RELATIF À L'ARTICLE 50 « TRAVAIL À TEMPS PARTIEL »**

DE LA CONVENTION

NOR : ASET1550031M  
IDCC : 1487

---

**PRÉAMBULE**

Transposant l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, la loi n° 2013-504 en date du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi est venue modifier le dispositif relatif au temps partiel.

En sus de l'introduction d'une durée minimale légale distincte de celle prévue par la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie et de l'introduction de nouvelles garanties, entreprises et délégation patronale souhaitent procéder à l'actualisation du présent avenant.

Afin de préciser les possibilités de recours au temps partiel, de s'adapter aux besoins des salariés et des entreprises du secteur tout en sécurisant l'emploi, les partenaires sociaux de la branche se sont entendus sur la mise en place de nouvelles dispositions relatives au temps partiel, objet du présent avenant.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Article 50 de la CCN du commerce de détail  
de l'horlogerie-bijouterie modifié*

L'article 50 de la convention collective est remplacé par l'article 50 ci-après.

**« Article 50**

**1. Définition du travail à temps partiel**

Sont travailleurs à temps partiel les salariés embauchés pour un horaire hebdomadaire ou mensuel de travail tel que défini par l'article L. 3123-1 du code du travail.

**2. Contrat de travail**

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il mentionne, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein :

- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés à temps partiel occupés sur une base hebdomadaire, entre les semaines du mois pour les salariés à temps partiel occupés sur une base mensuelle ;

- les conditions de la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois. Le délai de notification de cette modification ne peut être inférieur à 7 jours, mais peut être ramené à 2 jours en cas de circonstances exceptionnelles telles que l'absence non programmée d'un salarié ;
- lorsque des heures complémentaires sont prévues, les limites collectives ou individuelles dans lesquelles elles pourront être effectuées au-delà du temps régulier fixé par le contrat et les conditions de leur utilisation ;
- le salaire mensuel correspondant à la durée fixée au contrat.

### 3. Durée minimale du travail et organisation de la journée de travail

La durée de travail du personnel à temps partiel qui relève, à titre principal, du régime général de la sécurité sociale, ne pourra être inférieure à 24 heures par semaine, soit 104 heures par mois.

A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 3 heures quotidiennes.

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, dont la durée ne pourra excéder 2 heures.

Cette répartition des horaires de travail pourra être aménagée à la demande, écrite et motivée, de l'une des parties.

### 4. Entrée en vigueur de la nouvelle durée minimale de travail

Cette durée de travail s'applique aux contrats de travail conclus à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

S'agissant des contrats de travail de moins de 24 heures en cours au 1<sup>er</sup> juillet 2014, ils devront prévoir une durée de travail au moins égale à cette durée au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### 5. Dérogations à la durée minimale de travail

#### 5.1. Dérogations applicables dans le cadre d'un remplacement

Afin de permettre le remplacement temporaire de salariés à temps partiel, il est possible de conclure un contrat de travail pour un temps de travail inférieur à 24 heures hebdomadaires dans les cas suivants :

- embauche d'un salarié remplaçant temporairement un salarié dont le temps de travail est inférieur à 24 heures ;
- embauche d'un salarié remplaçant, durant son temps d'absence, un salarié passé en mi-temps thérapeutique ou en congé parental à temps partiel.

#### 5.2. Dérogation applicable à la demande du salarié

Eu égard à l'article L. 3123-4-2 du code du travail, une durée de travail inférieure à la durée minimale peut être fixée à la demande, écrite et motivée, du salarié afin de lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures.

Le salarié qui ne justifie plus de l'un de ces motifs renonce à sa demande de dérogation légale au moyen d'une information, écrite et motivée, adressée à son employeur, en respectant un délai de préavis de 15 jours ouvrables.

A l'issue de ce préavis, le salarié a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, d'une durée de travail hebdomadaire supérieure ou égale à 24 heures.

Les dispositions relatives aux garanties individuelles afférentes aux conditions de regroupement des horaires de travail précitées doivent s'appliquer à ces salariés.

### 5.3. Dérogation applicable aux salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ne sont soumis à aucune durée minimale légale ou conventionnelle du travail.

Par conséquent, et afin de rendre compatible la poursuite de leurs études, ces salariés peuvent être embauchés pour une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires, sans obligation de regrouper les horaires dans les conditions précitées.

Ces salariés justifient leur statut par tout moyen auprès de leur employeur.

Durant leurs périodes de vacances, scolaires ou universitaires, les salariés qui le souhaitent pourront demander d'augmenter temporairement leur durée de temps de travail.

A l'expiration du motif ouvrant droit à dérogation, ces salariés pourront demander à bénéficier des éventuels postes disponibles dont la durée de travail hebdomadaire est supérieure ou égale à 24 heures.

### 5.4. Dérogation applicable à certains emplois

Sauf demande expresse du salarié, la durée minimale hebdomadaire des employés de ménage et des coursiers salariés dont le temps de travail contractuel est réparti sur 1 à 3 jours dans la semaine est de 3 heures.

Lorsque le temps de travail contractuel est réparti sur plus de 3 jours dans la semaine, la durée minimale hebdomadaire est de 6 heures.

La journée de travail ne comporte pas de coupure.

### 6. Cas de recours de CDD à temps partiel

Conformément à la législation en vigueur, le contrat à temps partiel peut être souscrit pour une durée déterminée dans les cas suivants :

#### 1. Remplacement :

- remplacement de salariés absents ;
- remplacement dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- remplacement d'un salarié quittant définitivement l'entreprise avant la suppression de son poste.

#### 2. Accroissement temporaire d'activité :

- variations cycliques d'activité (fêtes de fin d'année, fête des mères, Saint-Valentin, soldes...) ;
- variations exceptionnelles d'activité (anniversaire, liquidation, ouverture d'un établissement) ;
- activités saisonnières des établissements situés dans les régions touristiques.

### 7. Rémunération

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la forme applicable au personnel à temps complet.

Conformément aux articles L. 3123-17 et suivants du code du travail, les heures complémentaires sont payées, en plus de la rémunération mensualisée, de la façon suivante :

- les heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail doivent donner lieu, chacune, à une majoration de salaire de 10 % ;

- chacune des heures effectuées au-delà de cette durée par le salarié doivent quant à elles donner lieu à une majoration de salaire de 25 %.

## 8. Application des dispositions conventionnelles

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, compte tenu d'adaptations éventuelles dans les conventions collectives, accords d'entreprise ou d'établissement.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue au regard des critères suivants :

1. L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire.

2. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de "protection" (longue maladie, maternité), sont également toujours attribués pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet.

Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé.

3. Le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère d'un salaire, tels que la prime d'ancienneté, s'effectue, selon le cas :

- soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;
- soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

4. Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraînera aucune réduction de leurs salaire et appointements.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient également de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Toute formation suivie dans le cadre du plan de formation de l'entreprise en dehors de l'horaire régulier est rémunérée en heures complémentaires.

## 9. Recours aux heures complémentaires

La possibilité de recourir aux heures complémentaires doit être prévue au contrat ; ces heures ne pourront être effectuées que dans les limites qu'il fixe, et en respectant un délai de prévenance de 7 jours, sauf accord exprès du salarié ou circonstances exceptionnelles.

Lorsqu'elles sont prévues au contrat, elles pourront être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail mentionnée audit contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé d'au moins 2 heures la durée hebdomadaire prévue au contrat, celui-ci est modifié, sous réserve du respect d'un préavis de 7 jours, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. Cette modification est constatée par un avenant au contrat. Cette disposition n'est pas applicable en cas d'opposition du salarié concerné.

Le refus occasionnel moyennant un préavis de 7 jours, ou inférieur à 2 jours en cas de force majeure, d'effectuer les heures complémentaires prévues au contrat, ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

#### 10. Avenants temporaires de compléments d'horaires

Avec l'accord du salarié, il est possible, par avenant signé par les deux parties, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, sans pour autant atteindre la durée légale du travail.

Le refus du salarié d'augmenter temporairement sa durée de travail par avenant ne peut entraîner de sanction disciplinaire ni de rupture anticipée du contrat de travail.

Le nombre d'avenants maximal pouvant être conclus pour surcroît d'activité est fixé à 7 par salarié et par an. La durée cumulée de ces avenants ne peut excéder 16 semaines civiles par an et par salarié.

Quel que soit le motif de l'avenant, les compléments d'heures font l'objet d'une majoration salariale de 12 %.

Tous les compléments d'heures réalisés au-delà de la durée définie par l'avenant donneront lieu, quant à eux, à une majoration de 25 %.

Les salariés ayant des compétences équivalentes, ou ayant le plus petit volume d'heures, ou souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet, bénéficieront prioritairement de cette possibilité d'avenants.

#### 11. Modification définitive du temps de travail

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise bénéficieront d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

La liste des emplois disponibles correspondants sera portée à la connaissance des salariés.

A défaut de la disponibilité d'un tel emploi, les salariés à temps partiel pourront également se voir proposer un emploi à temps complet ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet équivalent. »

### Article 2

#### *Suivi*

Les partenaires sociaux conviennent de réunir la commission paritaire de la branche dans un délai de 1 an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord afin de procéder à un premier bilan de l'application de ce dernier.

### Article 3

#### *Publicité et extension*

Conclu pour une durée indéterminée, l'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A l'issue du délai d'opposition, l'avenant sera déposé à la DGT et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé en conseil des prud'hommes.

### Article 4

#### *Date d'application*

Le présent avenant s'appliquera le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 17 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

Syndicat Saint-Eloi ;  
FNHBJO.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;  
CSFV CFTC.

**Convention collective régionale**

**IDCC : 937. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES  
(Haute-Vienne et Creuse)  
(1<sup>er</sup> juin 1977)**

(Etendue par arrêté du 22 juillet 1980,  
*Journal officiel* du 21 septembre 1980)

**AVENANT DU 13 NOVEMBRE 2014**

**RELATIF À LA MODIFICATION DE CERTAINS ARTICLES  
DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1550018M

IDCC : 937

Entre :

L'UIMM de la Haute-Vienne et de la Creuse,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires ont convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse du 1<sup>er</sup> juin 1977 modifiée.

**I. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 1<sup>er</sup> « Domaine d'application professionnel et territorial » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1<sup>er</sup>

*Domaine d'application professionnel et territorial*

Entrent dans le champ d'application de la présente convention les entreprises ou les établissements appartenant aux activités visées par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié figurant en annexe I.



La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des industries métallurgiques, mécaniques et connexes.

Les dispositions des clauses générales de la présente convention collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises et établissements visés par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié (voir annexe I), y compris ceux qui ne ressortissent pas directement par leur profession à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à certaines catégories de salariés. Les conditions particulières du travail de ces catégories de salariés sont réglées par les avenants les concernant.

Les voyageurs, représentants et placiers ne pourront se prévaloir que des dispositions générales figurant dans la présente convention.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend aux départements de la Haute-Vienne et de la Creuse. »

## **Article 2**

Après l'alinéa 2 de l'article 2 « Durée. – Dénonciation. – Révision » des dispositions générales, il est inséré un alinéa 3 rédigé comme suit :

« A la demande des parties signataires, la présente convention fera l'objet, en cas de nécessité, d'avenants discutés par les parties signataires. »

## **Article 3**

L'article 4 « Droit syndical et liberté d'opinion » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

### **« Article 4**

#### *Droit syndical et liberté d'opinion*

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs et les salariés d'adhérer à un syndicat professionnel de leur choix, conformément aux dispositions légales en vigueur.

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 parties contractantes veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs adhérents respectifs pour en assurer le respect intégral.

Le droit syndical et la liberté d'opinion ne doivent pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, 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. »

## **Article 4**

Au deuxième alinéa de l'article 5 « Autorisation d'absence » des dispositions générales, il est inséré les mots : « par l'employeur » entre les mots : « non rémunérées » et « seront accordées ».

Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« Des autorisations d'absence, non rémunérées par l'employeur, seront accordées aux salariés ayant des fonctions statutaires ou officielles à remplir pour leur permettre d'assister aux réunions de leur organisation syndicale, de la sécurité sociale, des allocations familiales, du conseil des prud'hommes, etc. »

### **Article 5**

L'article 8 « Congé éducation » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8

*Congé de formation économique et social et de formation syndicale*

En matière de congé de formation économique et social et de formation syndicale, les salariés seront admis au bénéfice des textes en vigueur et dans les conditions prévues par ces textes. »

### **Article 6**

Le dernier alinéa de l'article 9 « Panneaux d'affichage » des dispositions générales est annulé et remplacé par la phrase suivante :

« D'une façon générale, les parties entendent faire application, en matière d'affichage, des dispositions légales en vigueur. »

### **Article 7**

L'article 11 « Préparation des élections » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 11

*Préparation des élections*

L'employeur invite les organisations syndicales visées aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

Le temps passé aux élections, ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations du scrutin, sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

L'annonce des élections aura lieu par voie d'affichage aux soins de l'employeur et sera accompagnée de la liste des électeurs par collège et de la liste des éligibles.

Les listes des candidats seront présentées au moins 4 jours avant le jour du scrutin et en cas de vote par correspondance, ce délai sera porté à 8 jours.

Les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, seront réservés, pendant toute la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir :

1° Avis du scrutin ;

2° Listes électorales par collège ;

3° Les textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat, d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;

4° Listes des candidats ;

5° Procès-verbaux des opérations électorales.

Tous les éléments concernant les élections seront communiqués aux travailleurs occupés à l'extérieur de l'établissement, au moins 4 jours avant la date des élections. »

## Article 8

L'article 14 des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 14

#### *Comité d'entreprise*

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur. Dans les établissements occupant habituellement au moins 50 salariés, il est institué un comité d'entreprise ou d'établissement, qui comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

- 1° De 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- 2° De 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- 3° De 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- 4° De 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- 5° De 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- 6° De 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- 7° De 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- 8° De 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;
- 9° De 4 000 à 4 999 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- 10° De 5 000 à 7 499 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants ;
- 11° De 7 500 à 9 999 salariés : 13 titulaires et 13 suppléants ;
- 12° A partir de 10 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. La désignation du représentant syndical au comité d'entreprise s'effectuera conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 2143-22 et L. 2324-2 du code du travail).

Le chef d'entreprise peut se faire assister pendant les séances d'un ou de plusieurs chefs de service avec voix consultative, lorsque des questions particulières sont à traiter.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 11, 12 et 13 et des dispositions légales en vigueur. »

## Article 9

L'article 15 « Apprentissage » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 15

#### *Apprentissage*

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par les articles L. 6221-1 et suivants et R. 6223-6 et suivants du code du travail.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par les accords de branche, dont les dispositions devront être intégralement appliquées. »

## **Article 10**

L'article 16 « Formation et perfectionnement professionnels » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

### **« Article 16**

#### *Formation et perfectionnement professionnels*

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définies par les dispositions légales en vigueur.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définis et aménagés par les accords collectifs nationaux de branche. »

## **Article 11**

Le dernier alinéa de l'article 17 « Embauchage » des dispositions générales est supprimé.

## **Article 12**

L'article 18 « Catégories professionnelles » des dispositions générales est supprimé.

## **Article 13**

L'annexe II des dispositions générales « Classification » est supprimée en tant qu'annexe des dispositions générales et devient l'annexe III de l'avenant « Mensuels » intitulée « Classification ».

L'annexe III des dispositions générales « Barème des salaires minimaux hiérarchiques » est supprimée en tant qu'annexe des dispositions générales et devient l'annexe IV de l'avenant « Mensuels » intitulée « Barème des rémunérations annuelles garanties ».

L'annexe IV des dispositions générales « Personnel des services de gardiennage et de surveillance » (accord national du 4 avril 1979) devient l'annexe II des dispositions générales « Personnel des services de gardiennage et de surveillance » (accord national du 4 avril 1979).

## **Article 14**

L'article 20 « Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

### **« Article 20**

#### *Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes*

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail. »

## **Article 15**

L'article 23 « Travail temporaire » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

### **« Article 23**

#### *Travail temporaire*

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux dispositions des articles L. 1251-1 et suivants du code du travail. »

## Article 16

L'article 25 « Congés de maternité » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 25

#### *Congé de maternité*

Le congé de maternité est accordé conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 1225-17 et suivants du code du travail).

Pendant les 45 premiers jours, la salariée percevra la différence entre ses appointements et les 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 n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur ; pendant les 45 jours suivants, la salariée percevra la différence entre la moitié de ses appointements et les indemnités journalières susvisées. »

## Article 17

A la suite de l'article 25 « Congé de maternité » des dispositions générales, il est créé un article 25 *bis* rédigé comme suit :

### « Article 25 *bis*

#### *Congé enfant malade*

Pour soigner un enfant malade, et sur présentation d'un certificat médical le concernant, il sera accordé un congé non payé au salarié et sur sa demande conformément aux dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail. »

## Article 18

L'article 26 « Congés d'allaitement » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 26

#### *Congé d'allaitement*

Les femmes allaitant leur enfant pourront obtenir un congé sans solde de 12 mois au maximum à compter de l'accouchement.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, 6 semaines au plus tard avant le terme du congé qu'elles auront sollicité, leur volonté de reprendre leur emploi. »

## Article 19

A la suite de l'article 26 « Congé d'allaitement » des dispositions générales, il est créé un article 26 *bis* rédigé comme suit :

### « Article 26 *bis*

#### *Congé parental d'éducation*

Les salariés peuvent prétendre au congé parental d'éducation dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail. »

## Article 20

L'alinéa 2 de l'article 27 « Travail des jeunes » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de 18 ans doivent être soumis à une surveillance médicale renforcée conformément à l'article R. 4624-18 du code du travail. »

## Article 21

L'article 28 « Handicapés physiques » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 28

### *Travailleurs handicapés*

Les entreprises sont tenues à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et à négocier sur cette thématique, dans les conditions définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les entreprises devront prendre les mesures appropriées pour éviter que les travailleurs handicapés ne soient victimes de bousculades, notamment en les autorisant à quitter le travail 5 minutes avant l'heure normale, sans subir de préjudice. »

## Article 22

L'article 31 « Résiliation du contrat de travail » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 31

### *Rupture du contrat de travail*

Les différents cas de rupture du contrat de travail incluant les modalités de la rupture conventionnelle homologuée sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que par les clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.

Il en est de même en ce qui concerne le préavis, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ et de mise à la retraite.

En cas de licenciement collectif pour motif économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il sera fait également application des dispositions conventionnelles applicables à la branche professionnelle de la métallurgie. »

## Article 23

L'article 33 « Règles à observer en cas de licenciement collectif » des dispositions générales est désormais intitulé : « Article 33. – Règles à observer en cas de licenciement collectif pour motif économique ».

Par ailleurs, le deuxième alinéa de l'article 33 des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Si en dernier ressort, des licenciements étaient décidés, ceux-ci devraient s'opérer suivant les règles prévues en matière de licenciements pour motif économique, compte tenu notamment, sans ordre préférentiel et sans préjudice des dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail :

- des nécessités de la production ;
- de la valeur professionnelle ;
- de la situation personnelle et familiale ;
- de l'ancienneté dans l'établissement. »

Enfin, l'alinéa 3 de l'article 33 des dispositions générales est supprimé.

## **Article 24**

Le premier alinéa de l'article 34 des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les parties entendent veiller à l'application des différents textes légaux ou conventionnels concernant l'hygiène, la prévention et la sécurité. »

## **Article 25**

L'article 40 « Dépôt aux prud'hommes » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 40

*Dépôt*

La présente convention sera déposée dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et suivants et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. »

## **Article 26**

L'article 41 « Adhésion » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 41

*Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail. »

## **Article 27**

Le dernier alinéa de l'article 42 « Date d'application » des dispositions générales est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Elle est applicable à compter du jour qui suit son dépôt conformément aux dispositions prévues par l'article L. 2261-1 du code du travail. »

## **II. – AVENANT « MENSUELS »**

## **Article 28**

L'article 4 « Embauchage » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4

*Classification et embauchage*

Le classement des emplois des salariés et les définitions des fonctions sont conformes à l'accord national de classification du 21 juillet 1975 modifié (tableaux annexe III).

Tout engagement sera confirmé, au plus tard, au terme de la période d'essai, par une lettre stipulant :

- l'emploi et la classification ;
- le coefficient hiérarchique ;
- les appointements réels ;
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

Tout changement des conditions de travail à caractère individuel fera l'objet d'une information préalable au salarié.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail fera l'objet d'un avenant au contrat de travail. »

## **Article 29**

L'article 5 « Promotion » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 5

*Promotion*

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence et éventuellement par voie d'affichage aux salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper ce poste. En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation. Si, au contraire, la période probatoire est concluante et si la promotion devient effective, les appointements correspondant au nouvel emploi seront appliqués depuis le début de la période probatoire. »

## **Article 30**

L'article 8 « Bulletin de paie » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8

*Bulletin de paie*

A l'occasion de chaque paie, il sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prévues par les articles R. 3243-1 et suivants du code du travail. »

## **Article 31**

Le premier alinéa de l'article 17 « Durée du congé » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salariés bénéficieront d'un congé annuel payé dont la durée est fixée par la loi. »

## **Article 32**

L'article 18 « Période de travail effectif » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 18

*Période de travail effectif*

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes égales à 4 semaines ou 24 jours de travail conformément aux dispositions de l'article L. 3141-4 du code du travail.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du code du travail ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.



Les absences pour maladie en une ou plusieurs fois, jusqu'à une durée totale de 2 mois pendant la période de référence, sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé. »

### **Article 33**

L'article 22 « Indemnité de congé » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### **« Article 22**

##### *Indemnité de congé*

L'indemnité de congé est calculée en application de l'article L. 3141-22 du code du travail comme suit :

Le congé annuel prévu par l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

- de l'indemnité de congé de l'année précédente ;
- des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire en repos prévues à l'article L. 3121-11 ;
- des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

Toutefois, l'indemnité de congé payé 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.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

- du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;
- de la durée du travail effectif de l'établissement.

Dans le cas où une augmentation de salaire prendrait effet pendant le congé de l'intéressé, l'indemnité se trouverait majorée à compter de la date d'application exactement comme si l'intéressé avait continué à travailler. »

### **Article 34**

Le dernier alinéa de l'article 25 « Primes de vacances » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Elle sera payée au départ ou au retour du salarié de ses congés principaux selon les modalités définies par l'employeur. »

### **Article 35**

L'article 26 « Indemnité congés ancienneté » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### **« Article 26**

##### *Congés d'ancienneté*

A la durée du congé payé s'ajoute un congé d'ancienneté au moins égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans. L'ancienneté est appréciée au 1<sup>er</sup> juin de chaque année civile.

Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins

de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L. 3141-19 du code du travail.

Pour l'évaluation de l'ancienneté sont assimilées à des périodes de travail effectif celles pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, accident du travail, chômage, absence autorisée, de mobilisation de service militaire préparatoire ou de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque (période d'instruction par exemple). »

### **Article 36**

L'article 35 *bis* « Prévoyance » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### *« Article 35 bis*

#### *Prévoyance complémentaire*

##### **1. Prévoyance**

L'employeur a l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance, en faveur de tous les salariés non cadres non affiliés à l'AGIRC et, le cas échéant, de ceux affiliés à l'AGIRC au titre de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 (sauf ceux bénéficiant déjà de la cotisation prévue à l'article 7 de cette convention collective nationale AGIRC), dès lors qu'ils ont plus de 1 an d'ancienneté.

Le contrat d'assurance devra inclure le versement d'un capital en cas de décès, il devra également prévoir le versement d'un capital en cas d'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie reconnue par la sécurité sociale.

Il pourra également inclure le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,20 % du montant de la rémunération annuelle garantie (RAG) du mensuel classé au coefficient 215.

Cette cotisation sera calculée sur la base de la RAG en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite, *pro rata temporis*, pour les salariés dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée respectivement par l'employeur et, le cas échéant, le salarié à un régime de prévoyance couvrant les mêmes risques.

##### **2. Dénonciation partielle**

Les parties signataires rappellent que le présent article est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs.

Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités dont l'évolution comporte des risques susceptibles d'affecter la convention collective toute entière.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent des dispositions ci-après, dont l'application est limitée au présent article.

Les dispositions du présent article pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée, par son auteur, à tous les signataires par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions des articles L. 2261-9 et D. 2231-8 du code du travail, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires, employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer ou, à défaut, et au plus tard à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la fin du préavis. »

#### **Article 37**

Le deuxième alinéa de l'article 40 « Changement de résidence » de l'avenant « Mensuels » est supprimé.

#### **Article 38**

L'article 44 « Dépôt aux prud'hommes » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 44

*Dépôt*

Le texte du présent avenant sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et suivants et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. »

#### **Article 39**

Le dernier alinéa de l'article 45 « Date d'application » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Il est applicable à compter du jour qui suit son dépôt conformément aux dispositions prévues par l'article L. 2261-1 du code du travail. »

#### **Article 40**

Les dispositions de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse autres que celles visées ci-dessus ne sont pas modifiées.

#### **Article 41**

*Formalités de dépôt du présent avenant*

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent avenant.

Fait à Limoges, le 13 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 829. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES  
(Vaucluse)  
(20 janvier 1976)**

(Etendue par arrêté du 5 juin 1981,  
*Journal officiel* du 13 juin 1981)

---

**AVENANT N° 65 DU 7 NOVEMBRE 2014  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015  
ET AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1550017M  
IDCC : 829

---

Entre :

L'UIMM Vaucluse,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2015*

La valeur du point est fixée à 4,51 €. Elle est établie pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, base mensuelle de 151,67 heures.

Elle doit être adaptée à l'horaire de travail effectif et supporte ainsi, s'il y a lieu, les majorations légales pour heures supplémentaires.

**Article 2**

*TGA à compter de l'année 2014*

Le présent avenant institue, à compter de 2014, un barème des taux garantis annuels (TGA) s'appliquant aux administratifs, techniciens et agents de maîtrise hors atelier, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier occupant les fonctions définies par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les TGA ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituent les appointements minimaux annuels garantis à partir de 2014, sur la base de l'horaire légal de 35 heures par semaine, ou 151,67 heures par mois. Ils seront adaptés proportionnellement

à l'horaire de travail effectif lorsque celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à 35 heures par semaine.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats des entreprises n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisation en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- la majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective de Vaucluse ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

S'agissant de taux garantis annuels, la vérification intervient en fin d'année pour chaque salarié ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la rupture du contrat de travail.

Les valeurs fixées par le barème sont applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction, de changement de classement, de suspension ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

### **Article 3**

#### *Dépôt légal*

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, fera l'objet des modalités de publicité et de dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Avignon, le 7 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION TEG (35 heures)			OUVRIERS	MAÎTRISE d'atelier	ADMINISTRATIFS et techniciens
1	N1	140	17 350		17 350
2		145	17 350		17 350
3		155	17 350		17 350
4	N2	170	17 466		17 466
5		180			17 526
6		190	17 665		17 603
7	N3	215	17 883	17 996	17 623
8		225			17 850
9		240	18 607	18 729	18 338
10	N4	255	19 025	19 168	18 724
11		270	20 139		19 809
12		285	21 252	21 420	20 910
13	N5	305		22 499	21 962
14		335		24 700	24 119
15		365		26 900	26 272
16		395		29 093	28 413

Brochure n° 3066

**Convention collective nationale**

**IDCC : 292. – PLASTURGIE**

ACCORD DU 29 OCTOBRE 2014  
INSTAURANT UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550019M

IDCC : 292

**PRÉAMBULE**

Il est apparu important aux partenaires sociaux de la branche de :

- renforcer la protection sociale des salariés qui ne bénéficient pas déjà d'un dispositif de prévoyance, en instituant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire à l'égard des actuels et futurs collaborateurs ;
- ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises, qui pourront continuer à maîtriser la gestion et le pilotage de leur régime (choix de l'opérateur, négociation de pair avec les frais de santé...), dès lors qu'il sera conforme au présent accord ;
- tenir compte du fait que, en application de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, les entreprises de la branche ont mis en place un régime de prévoyance au bénéfice des salariés qui relèvent de ces dispositions (au sens des articles 4 et 4 *bis* de cette convention).

En conséquence, il est décidé des points ci-après.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est le même que celui de la convention collective nationale de la plasturgie, défini par l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1960, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Toute modification du champ d'application de cette convention collective modifiera par conséquent celui du présent accord.

**Article 2**

*Objet*

Cet accord a pour objet la généralisation, par le biais d'une cotisation minimale obligatoire, dans toutes les entreprises de la branche, de garanties prévoyance minimales obligatoires définies à l'article 4 au bénéfice des salariés visés à l'article 3.

### Article 3

#### *Bénéficiaires*

L'accord bénéficie aux salariés (y compris à ceux en cumul emploi-retraite) ne relevant pas de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (c'est-à-dire les salariés visés aux articles 4 et 4 *bis* de ce texte), ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

### Article 4

#### *Garanties minimales obligatoires*

A compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises devront avoir souscrit au profit des salariés visés à l'article 3 un contrat collectif prévoyance, incapacité, invalidité et décès, couvrant les garanties minimales énumérées ci-après, financé dans les conditions prévues à l'article 5.

Le salaire servant au calcul des prestations s'entend comme l'ensemble des éléments de rémunération (intégrant les majorations des heures supplémentaires, la prime d'ancienneté, le 13<sup>e</sup> mois...) soumis à cotisations de la sécurité sociale (limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale) au cours des 12 derniers mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations. Néanmoins, ne sont pas intégrés dans le salaire servant au calcul des prestations les éléments à périodicité plus longue que l'année (par exemple, les sommes versées lors de la cessation du contrat de travail...).

#### 4.1. Garantie décès ou invalidité absolue et définitive

4.1.1. En cas de décès quelle qu'en soit la cause, il sera versé un capital minimum de 50 % du salaire annuel brut, si le salarié est célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge, aux bénéficiaires désignés par celui-ci.

Pour le salarié marié, pacsé ou en concubinage, ou s'il a au moins un enfant à charge, ce capital sera, au choix de ses bénéficiaires, au moment du décès, soit doublé, soit complété par une rente éducation.

Ce capital sera doublé en cas de décès accidentel.

Par ailleurs, si, simultanément ou dans les 12 mois suivant le décès du salarié, le parent survivant décède à son tour, il est versé aux enfants du salarié encore à charge au moment du décès un capital égal à celui prévu en cas de décès toutes causes.

4.1.2. En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié d'origine accidentelle ou non, le capital décès pourra être versé par anticipation à la demande du salarié. Le versement par anticipation du capital décès au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès toutes causes.

#### 4.2. Allocation obsèques

Une allocation obsèques représentant au minimum 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale sera versée en cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant de plus de 12 ans encore à charge au moment du décès.

#### 4.3. Incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail et en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur, le salarié percevra une indemnité au minimum égale à 60 % du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale brutes de CSG et de CRDS jusqu'à la reprise du travail ou au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt ou à la date de mise en invalidité, ou à la date de liquidation de la pension de vieillesse.

Pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 3 mois et 1 an, l'indemnité complémentaire prévue ci-dessus sera versée à partir du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu.



#### 4.4. Invalidité et incapacité permanente professionnelle (prestations complémentaires versées sous déduction de celles de la sécurité sociale brutes de CSG et de CRDS)

##### 4.4.1. Invalidité 1<sup>re</sup> catégorie

Il sera versé au salarié une rente minimale équivalente à 36 % du salaire brut.

##### 4.4.2. Incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % et moins de 66 %

Il sera versé au salarié une rente au minimum égale au montant de la rente prévu pour l'invalidité 2<sup>e</sup> catégorie, affecté du coefficient minorant de  $3n/2$  (n étant le taux d'incapacité).

##### 4.4.3. Invalidité 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories ou incapacité permanente professionnelle dont le taux est égal ou supérieur à 66 %

Il sera versé au salarié une rente au minimum de 60 % du salaire brut.

Dans tous les cas mentionnés à l'article 4.4, le versement des prestations cesse à partir :

- du jour où la sécurité sociale cesse le versement de sa pension ou de sa rente ;
- du jour de la reprise du travail à temps complet ;
- du jour de la liquidation de la pension de retraite de la sécurité sociale.

#### 4.5. Portabilité

Les salariés visés par le présent accord sont susceptibles, selon les conditions et modalités prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de bénéficier de la portabilité de leur couverture de prévoyance en cas de cessation de leur contrat de travail.

Il est rappelé que les employeurs ont l'obligation de mentionner, lors de la mise en œuvre de la portabilité, le bénéfice de celle-ci dans le certificat de travail.

Les cotisations servant à financer le maintien des garanties sont mutualisées et comprises dans les cotisations prévues à l'article 5.

#### 4.6. Paiement des prestations

La responsabilité du paiement des prestations incombe aux organismes assureurs.

### Article 5

#### *Cotisations*

La cotisation servant à financer les garanties minimales visées à l'article 4 est de 0,8 % (assise sur le salaire brut servant de base au calcul des prestations défini à l'article 4 du présent accord), comprenant :

- une cotisation patronale minimale de 0,4 % ;
- une cotisation salariale de 0,4 %.

Cette répartition du financement salarial s'impose à tous les salariés visés par le présent accord sans qu'il soit nécessaire de recueillir préalablement leur accord. Néanmoins, il sera possible au sein de chaque entreprise de la branche de définir, selon les modalités de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, des cotisations salariales plus faibles pour financer les garanties minimales visées à l'article 4 du présent accord.

### Article 6

#### *Obligations incombant aux entreprises*

##### 6.1. A la date d'effet du présent accord, entreprises ne disposant pas antérieurement d'un contrat couvrant les garanties définies à l'article 4

Elles devront souscrire, à la date d'effet du présent accord, un contrat dont les dispositions sont au moins aussi favorables que celles fixées par le présent accord.

Elles devront notamment s'assurer que :

- les garanties souscrites sont au moins équivalentes, risque par risque, à celles définies à l'article 4 du présent accord et que les cotisations consacrées au financement de ces garanties sont au minimum égales aux cotisations définies à l'article 5 du présent accord et que leurs répartitions entre employeur et salariés correspondent à celles fixées par ce même article ;
- le contrat souscrit est conforme à l'article 2 de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, prenant en charge (dès la date d'effet mentionnée à l'article 10) les prestations complémentaires incapacité, invalidité, décès visées ci-dessus, afférentes aux salariés déjà en arrêt de travail.

#### 6.2. A la date d'effet du présent accord, entreprises disposant déjà d'un contrat de prévoyance complémentaire

La prise d'effet du présent accord n'entraîne pas *de facto* la dénonciation ou la résiliation des contrats de prévoyance déjà souscrits par les entreprises.

Elles devront s'assurer que les dispositions de leur contrat sont au moins aussi favorables que celles fixées par le présent accord.

Elles devront notamment s'assurer que les garanties souscrites sont au moins équivalentes, risque par risque, à celles définies à l'article 4 du présent accord et que les cotisations consacrées au financement de ces garanties sont au minimum égales aux cotisations définies à l'article 5 du présent accord et que leurs répartitions entre employeur et salariés correspondent à celles fixées par ce même article. Elles devront, le cas échéant, mettre à niveau les contrats existants à la date d'effet du présent accord.

#### 6.3. A la date d'effet du présent accord ou ultérieurement, entreprises changeant d'organisme assureur

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, en cas de changement d'organisme assureur les prestations incapacité de travail, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de service et les garanties décès seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs antérieurs, sauf dispositions contraires prévues par ces derniers. Les nouveaux organismes assureurs prendront en charge, le cas échéant, les revalorisations futures selon un mode au moins aussi favorable que celui de l'organisme dont le contrat a été résilié, ainsi que, si nécessaire, la revalorisation des bases de calcul des prestations décès, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

### Article 7

#### *Organismes assureurs*

Il est entendu que les entreprises, quelle que soit leur implantation géographique ou leur taille, auront le libre choix (que ce soit à la date d'effet du présent accord ou ultérieurement) de l'organisme (société d'assurance, institution de prévoyance, mutuelle) assurant les garanties minimales définies à l'article 4 du présent accord.

Il est rappelé que le comité d'entreprise (ou la délégation unique du personnel), s'il existe, doit être consulté préalablement à la mise en place ou à la modification du régime, conformément à l'article R. 2323-1-11 du code du travail. Les parties signataires demandent à ce que, en l'absence de CE ou de délégation unique du personnel, les délégués du personnel soient informés préalablement à la mise en place ou à la modification du régime.

### Article 8

#### *Notice d'information*

La notice d'information rédigée par l'organisme assureur retenu par l'entreprise selon les modalités prévues par la loi et adressée par lui à l'entreprise résumera les garanties et leurs modalités

d'application dans les conditions prévues par la loi (y compris pour ce qui concerne la portabilité des droits prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale). Il est entendu que la rédaction de la notice d'information relève de la responsabilité de l'organisme assureur retenu par l'entreprise.

L'entreprise devra remettre à chaque salarié un exemplaire de cette notice, conformément à l'article 12 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

## **Article 9**

### *Commission paritaire de suivi*

Une commission sera composée de deux représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations.

Les représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs sont désignés par les organisations professionnelles représentatives. La répartition des sièges se fait selon la méthode du quotient électoral, avec répartition des postes restants à la plus forte moyenne. La répartition des voix se fait en fonction du taux de représentativité de chaque organisation professionnelle d'employeurs.

Un président et un vice-président appartenant l'un au collège des employeurs, l'autre au collège des salariés sont désignés pour 1 an et en alternance de collèges. La présidence de la première année sera assurée par un représentant patronal. Le secrétariat de la commission est tenu par l'organisation professionnelle d'employeurs ayant la plus forte représentativité.

Les frais (hôtel, restauration et déplacements) engagés par les membres de la commission seront réglés dans les conditions prévues par l'accord national sur le financement du paritarisme du 20 juin 2012.

Le remboursement du maintien de salaire des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche se fera conformément aux dispositions de l'accord du 20 juin 2012 et sera pris en charge dans les conditions fixées par ce dernier.

La commission a pour missions principales :

- de suivre la mise en œuvre pratique du présent accord dans les entreprises de la branche ;
- de consulter régulièrement des acteurs du marché : institutions de prévoyance, sociétés d'assurance, mutuelles, actuaire, courtiers, afin d'avoir une vision sur leurs pratiques et, le cas échéant, sur leur action sociale ;
- d'échanger sur l'encadrement légal relatif aux garanties faisant l'objet du présent accord ;
- de proposer à la commission paritaire les évolutions du régime national.

La commission se réunit au moins une fois par an. Néanmoins, il est prévu, pour 2016 et 2017, la tenue de deux réunions par an.

## **Article 10**

### *Durée. – Date d'effet*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve que l'extension ne modifie pas l'équilibre général de l'accord, et plus particulièrement en ce qui concerne la liberté des entreprises de choisir leur prestataire d'assurance, il prend effet le premier jour calendaire du troisième mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et, en tout état de cause, pas avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les entreprises nouvellement créées relevant du champ d'application du présent accord disposent de 6 mois pour se conformer au présent accord à compter de la date de leur immatriculation.

Il en va de même des entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application de la convention collective nationale à compter de leur date d'entrée dans ce dernier.

## **Article 11**

### *Révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément à la loi.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires. La commission paritaire se réunira dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

## **Article 12**

### *Dénonciation*

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux se réuniront alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois. L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

## **Article 13**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail et à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 29 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FP.

### **Syndicats de salariés :**

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

FCMTE CFTC ;

FNPEC CFE-CGC.

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3105. – RÉGIES DE QUARTIER**  
**(2 avril 2012)**

**ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2014**  
**RELATIF AUX CONTRIBUTIONS CONVENTIONNELLES COMPLÉMENTAIRES**  
**À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1550025M  
IDCC : 3105

Vu la convention collective nationale des régies de quartier titre V, qui stipule que le taux de participation à la formation professionnelle continue de chaque régie de quartier est conventionnellement fixé au minimum légal, augmenté d'un taux conventionnel uniforme de 0,15 % de la masse salariale brute, quelle que soit la taille de la régie ;

Vu la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

il a été convenu ce qui suit :

**1. Contributions légales**

Conformément aux dispositions de la loi, les régies versent à Uniformation une contribution légale au titre de la formation continue de leurs salariés. Cette contribution est gérée par Uniformation selon les modalités prévues par la loi.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de moins de 10 salariés une contribution légale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à Uniformation. Cette contribution de 0,55 % est dédiée au financement des actions de professionnalisation et du plan de formation.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 10 à moins de 50 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à Uniformation, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF.

En effet, un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans peut prévoir, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail, que l'employeur d'au moins 10 salariés consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le versement à Uniformation n'est plus que de 0,8 % du montant des rémunérations.

Pendant la durée de l'accord mentionnée à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut pas bénéficier d'une prise en charge par Uniformation des formations financées par le CPF de ses salariés.

Cette contribution de 1 % a été affectée légalement et par décret comme suit :

- au FPSPP, à hauteur de 0,15 % ;
- à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,15 %.

La ventilation par décret sera automatiquement mise en œuvre chaque année. Pour 2015, la ventilation est la suivante :

- financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,30 % ;
- plan de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 50 à moins de 300 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à Uniformalion, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF.

Cette contribution de 1 % a été affectée légalement et par décret comme suit :

- au FPSPP, à hauteur de 0,20 % ;
- à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 %.

La ventilation par décret sera automatiquement mise en œuvre chaque année. Pour 2015, la ventilation est la suivante :

- financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,30 % ;
- plan de formation, à hauteur de 0,10 % ;
- compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 300 salariés et plus une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à Uniformalion, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF.

Cette contribution a été affectée légalement et par décret comme suit :

- au FPSPP, à hauteur de 0,20 % ;
- à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 %.

La ventilation par décret sera automatiquement mise en œuvre chaque année. Pour 2015, la ventilation est la suivante :

- financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,40 % ;
- compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

## 2. Contributions conventionnelles complémentaires

En complément de la contribution conventionnelle fixée dans le cadre de la convention collective nationale des régies de quartier et de territoire titre V, les régies de plus de 10 salariés ETP verseront une contribution conventionnelle complémentaire de 0,6 % de la masse salariale au titre du plan de formation.

Les contributions conventionnelles complémentaires des régies de quartier de plus de 10 salariés ETP sont versées à l'OPCA Uniformalion et mutualisées dans une section dédiée à cet effet au sein d'Uniformalion et font l'objet d'une comptabilité distincte.

Les contributions conventionnelles complémentaires sont affectées aux priorités définies par la commission paritaire nationale emploi-formation.

Le niveau de cette contribution conventionnelle complémentaire et l'affectation des fonds vers les priorités de formation de la branche des régies de quartier et de territoire sont discutés en commission paritaire nationale emploi-formation chaque année.

La commission paritaire nationale emploi-formation donne mandat à Uniformalion pour la collecte et la gestion administrative de ces fonds conformément aux priorités définies par la commission paritaire nationale emploi-formation.

Chaque année, la commission paritaire nationale emploi-formation adresse à Uniformation les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles, qu'il s'agisse de projets collectifs ou de réponses à l'expression des besoins individuels des régies.

Uniformation garantit la mobilisation de ces fonds au service des projets définis comme prioritaires par la commission paritaire nationale emploi-formation.

Fait à Paris, le 5 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SERQ.

**Syndicats de salariés :**

FNCB CFDT ;

FNOS CGT.

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3105. – RÉGIES DE QUARTIER**  
**(2 avril 2012)**

---

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

NOR : ASET1550024M  
IDCC : 3105

---

Entre :  
Le SERQ,  
D'une part, et  
La FNCB CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

La valeur du point a été revalorisée de 0,8 % au 1<sup>er</sup> janvier 2015.  
A la date de négociation de l'accord par les partenaires sociaux, la valeur du point est fixée à 9,11 €  
au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

*(Voir tableau pages suivantes.)*



Valeur du point : 9,11 €.

Smic : 1 445,38 € <sup>(1)</sup>.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	CALCUL selon coefficient	AJUSTEMENT conventionnel	SALAIRE MENSUEL brut de base pour 151,67 heures	RAPPEL des salaires mensuels en 2014
1	A	150	1 366,50	78,88	1 445,38	1 445,38
	B	160	1 457,60	90,47	1 548,07	1 535,78
	C	170	1 548,70	90,49	1 639,19	1 626,18
	D	180	1 639,80	90,51	1 730,31	1 716,58
2	A	170	1 548,70	90,49	1 639,19	1 626,18
	B	180	1 639,80	90,51	1 730,31	1 716,58
	C	190	1 730,90		1 730,90	1 717,60
	D	200	1 822,00		1 822,00	1 808,00
3	A	190	1 730,90		1 730,90	1 717,60
	B	200	1 822,00		1 822,00	1 808,00
	C	210	1 913,10		1 913,10	1 898,40
	D	220	2 004,20		2 004,20	1 988,80
4	A	220	2 004,20		2 004,20	1 988,80
	B	230	2 095,30		2 095,30	2 079,20
	C	240	2 186,40		2 186,40	2 169,60
	D	250	2 277,50		2 277,50	2 260,00

(1) Smic au 1<sup>er</sup> janvier de l'année concernée (brut mensuel sur une base de la durée légale (DGT) de 35 heures hebdomadaires).

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	CALCUL selon coefficient	AJUSTEMENT conventionnel	SALAIRE MENSUEL brut de base pour 151,67 heures	RAPPEL des salaires mensuels en 2014
5	A	280	2 550,80		2 550,80	2 531,20
	B	310	2 824,10		2 824,10	2 802,40
	C	340	3 097,40		3 097,40	3 073,60
	D	370	3 370,70		3 370,70	3 344,80
6	A	400	3 644,00		3 644,00	3 616,00
	B	420	3 826,20		3 826,20	3 796,80

En aucun cas le salaire mensuel de base, correspondant à chaque échelon A, B, C et D dans les différents niveaux, pratiqué dans les régies de quartier et au comité national de liaison des régies de quartier ne peut être inférieur au salaire minimum figurant en regard de chaque échelon A, B, C et D des différents niveaux du présent accord.

Pour les échelons 150 à 180, il est ajouté un ajustement conventionnel :

- pour le coefficient 150, l'ajustement conventionnel permet d'atteindre le Smic ;
- pour les coefficients 160 à 180, l'ajustement conventionnel est calculé de la manière suivante :  
salaire mensuel brut de base 2015 (ce salaire mensuel correspond au salaire mensuel brut de base de 2014 majoré de 0,8 %) – le salaire selon coefficient.

Note : la revalorisation annuelle du Smic intervient en principe le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

De ce fait, pour les échelons 150 à 180, l'ajustement conventionnel sera revalorisé suivant la valeur du Smic dès sa parution.

## **Article 2**

Le dépôt du présent accord sera effectué en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

CONVENTIONS COLLECTIVES

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2793. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE  
ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES  
(25 juin 1968)**

---

Brochure n° 3339

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2603. – PRATICIENS-CONSEILS  
DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

---

ACCORD DU 8 JUILLET 2014

RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL

NOR : ASET1550032M

IDCC : 218, 2603, 2793

---

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les parties signataires conviennent de la nécessité d'organiser un régime dérogatoire dans les conditions posées ci-après.

Il a pour unique objet de répondre à la nécessité, pour certains types de services ou d'établissements visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, de recruter, du fait de la nature de leurs activités, des salariés à temps partiel pour une durée inférieure à 24 heures par semaine.

Les parties signataires précisent que toute autre situation de travail à temps partiel sur une durée inférieure à la durée légale du travail ne peut procéder que de demandes émanant de salariés souhaitant mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle.

Ces demandes n'entrent donc pas dans le champ du présent accord et restent régies par l'accord du 20 juillet 1976 relatif au travail à temps réduit dans les organismes de sécurité sociale.

Les parties signataires entendent se doter d'un ensemble de dispositions permettant :

- de tendre vers la réduction progressive du nombre de contrats de travail conclus à temps partiel dans le cadre de la dérogation, en recherchant toute solution permettant d'augmenter la durée du travail des salariés concernés et en instaurant une priorité de recrutement sur des contrats prévoyant un volume d'heures de travail plus important ;

- de renforcer les garanties dont disposent ces salariés, notamment en matière d’organisation des horaires, d’accès à la formation, de prise en compte des compléments d’heures et heures complémentaires.

C’est dans ces perspectives qu’ont été arrêtées les dispositions qui suivent.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Recrutement à temps partiel pour une durée inférieure à 24 heures*

Compte tenu de la nature des activités des services ou établissements concernés et des contraintes organisationnelles qui leur sont propres, un recrutement direct à temps partiel, y compris pour une durée inférieure à 24 heures, ne peut intervenir que dans les seules structures visées ci-dessous :

- établissements gérés par les UGECAM ;
- centres d’examen de santé ;
- centres de vaccination ;
- centres de soins ;
- crèches ;
- centres de vacances ;
- centres sociaux gérés par les CAF ;
- unions immobilières d’organismes de sécurité sociale.

Hormis les situations visées ci-dessus, les recrutements s’effectuent sur la base de la durée légale du travail.

## **Article 2**

### *Augmentation temporaire de la durée de travail du salarié à temps partiel*

#### **2.1. Augmentation de la durée du travail par le recours à un complément d’heures dans le cadre d’un avenant au contrat de travail**

Le salarié recruté à temps partiel, tout comme l’employeur, peut être intéressé par une augmentation temporaire de la durée contractuelle de travail.

Pour ce faire, un avenant au contrat de travail doit être conclu au moins 15 jours avant sa date d’effet.

Cet avenant indique la durée pendant laquelle il s’applique, le nombre d’heures concernées ainsi que, le cas échéant, la nouvelle répartition des heures.

La durée de l’avenant est au maximum de 6 mois.

L’avenant peut être renouvelé par accord exprès des parties.

A l’exception des avenants conclus dans le cadre du suivi d’une formation professionnelle, l’augmentation temporaire de la durée du travail est proposée prioritairement aux salariés possédant la qualification requise et souhaitant augmenter leur durée de travail.

Le refus du salarié de conclure un tel avenant ne constitue pas une faute et ne peut, dès lors, entraîner une quelconque sanction disciplinaire.

##### **2.1.1. Nombre d’avenants pouvant être conclus par un même salarié**

Le nombre d’avenants pouvant être proposés par l’employeur au salarié au cours d’une même année est limité à trois.

Afin de permettre au salarié de suivre une formation au-delà des horaires de travail prévus par son contrat, un quatrième et un cinquième avenant peuvent être conclus quand la limite fixée à l’alinéa précédent a été atteinte.

### 2.1.2. Rémunération des heures effectuées dans le cadre de l'avenant

Les heures de travail effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux horaire correspondant au salaire du salarié.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail fixée dans l'avenant sont majorées de 25 % dès la première heure.

### 2.2. Augmentation de la durée du travail par le recours à des heures complémentaires

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée contractuelle de travail donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Il est possible d'accomplir des heures complémentaires au-delà du dixième sans pouvoir dépasser le tiers de la durée contractuelle de travail du salarié. Dans ce cas, les heures effectuées entre le dixième et le tiers de cette durée sont majorées à hauteur de 25 %.

## Article 3

### *Garanties accordées au salarié*

#### 3.1. Régularité des horaires de travail

La régularité des horaires contribuant à une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et participant à une meilleure prévention des risques professionnels, le salarié à temps partiel bénéficie d'horaires de travail réguliers.

Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que le salarié bénéficie du régime de l'horaire variable en vigueur dans l'organisme.

Les œuvres, établissements et services visés à l'article 1<sup>er</sup> regroupent les horaires de travail sur des journées complètes ou sur des demi-journées dont la durée ne peut être inférieure à 2 heures.

L'organisation du travail ainsi retenue ne peut, en tout état de cause, comporter plus d'une interruption d'activité par journée. La durée de cette période d'interruption ne peut être supérieure à 2 heures.

Le salarié qui cumule plusieurs emplois peut s'opposer à une proposition de modification de la répartition de ses horaires de travail ou à l'accomplissement d'heures complémentaires dès lors que cette demande n'est pas compatible avec l'exercice de son (ou de ses) autre(s) activité(s) professionnelle(s).

#### 3.2. Priorité pour occuper un emploi à temps plein dans le régime général

Le salarié recruté à temps partiel bénéficie d'une priorité absolue pour occuper un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ressortissant de sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, dès lors qu'il dispose des compétences nécessaires.

Afin de permettre l'exercice de ce droit, l'employeur porte à la connaissance des salariés de l'organisme les emplois disponibles correspondants. A défaut de candidature interne à l'organisme, la vacance de poste est diffusée au sein du régime général, avant d'être éventuellement ouverte à des candidatures externes à la branche professionnelle.

Le salarié qui postule à un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou n'étant pas équivalent à celui qu'il occupe bénéficie automatiquement d'un entretien de recrutement.

Afin de permettre ces mobilités fonctionnelles, les partenaires sociaux examineront les moyens pouvant être mis en œuvre afin de faciliter ces démarches, dans le cadre de la négociation à venir sur la formation professionnelle.

Les dispositions des premier et troisième alinéas du présent article s'appliquent à l'organisme employeur mais également aux autres organismes du régime général de sécurité sociale.

### 3.3. Aide à la recherche d'un complément d'heures

Afin d'aider les salariés recrutés à temps partiel qui souhaitent augmenter leur durée de travail, les organismes développent des partenariats avec les structures n'appartenant pas au régime général, implantées dans leur circonscription, qui recrutent dans des activités similaires à celles exercées par ces salariés. Ces partenariats visent à permettre aux organismes une diffusion dans leurs services des vacances de postes émanant de ces structures.

## Article 4

### *Application des dispositions conventionnelles*

Durant leurs périodes d'activité à temps partiel, les agents bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective et de ses avenants, étant précisé que la situation de travail à temps partiel ne peut ouvrir des droits supérieurs à celle du travail à temps plein, sauf disposition conventionnelle expresse.

## Article 5

### *Evolution professionnelle du salarié*

L'agent exerçant des fonctions à temps partiel concourt à l'attribution des points d'expérience professionnelle, des points de compétences et au parcours professionnel dans les mêmes conditions que s'il travaillait à temps complet. Toutefois, les périodes visées aux articles 35, 36 et 37 de la convention collective doivent être majorées à due concurrence de la réduction du temps de travail.

## Article 6

### *Bilan du travail à temps partiel au plan local*

Conformément aux dispositions légales, un bilan du travail à temps partiel est communiqué, une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ce bilan porte notamment sur :

- le nombre de salariés recrutés selon un horaire de travail inférieur à 24 heures par semaine, leur sexe et leur qualification ;
- les horaires de travail à temps partiel pratiqués par ces salariés ;
- le nombre d'heures complémentaires qu'ils ont accompli ;
- le nombre moyen d'avenants conclus par salarié dans le cadre de l'article 2.1 du présent accord et leur durée ;
- l'évolution de la rémunération des salariés concernés.

## Article 7

### *Bilan national du travail à temps partiel*

Au niveau national, une évaluation de l'application de l'accord est réalisée entre les partenaires sociaux.

Dans ce cadre, un premier bilan interviendra après 1 an d'application de l'accord.

## Article 8

### *Dispositions diverses*

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de sa date d'agrément.

Il est d'application impérative pour l'ensemble des organismes du régime général de la sécurité sociale.

Un exemplaire du présent accord est remis à chaque salarié relevant de son champ d'application.

Fait à Paris, le 8 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UCANSS.

**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;

PSE CFTC ;

PSTE CFDT.



## ANNEXE

### **Avenant type prévoyant une augmentation temporaire de la durée de travail**

Entre l'organisme ..... , représenté par .....  
et

M. .... demeurant à ..... ,  
il a été convenu de modifier temporairement le contrat de travail à temps partiel conclu entre les  
parties sur les points suivants :

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Durée et répartition du temps de travail*

Le présent avenant porte, à titre temporaire, la durée hebdomadaire (ou mensuelle) de travail de  
M. .... à ..... heures.

Cette durée sera répartie de la façon suivante :

- .... heures le lundi ;
- .... heures le mardi ;
- .... heures le mercredi ;
- .... heures le jeudi ;
- .... heures le vendredi.

#### **Article 2**

##### *Durée du présent avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée du ..... au ..... , date à laquelle  
il cessera de produire ses effets.

Fait en deux exemplaires originaux à ..... , le .....

(Signatures précédées de la mention manuscrite « lu et approuvé ».)

Brochure n° 3177

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

---

**ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2014**  
**RELATIF AU FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL**

NOR : ASET1550023M

IDCC : 275

---

Entre :

La FNAM,

D'une part, et

La FAT UNSA ;

La FEETS FO ;

La FNEMA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet*

Les parties signataires du présent accord souhaitent souligner leur attachement à une politique contractuelle active et à la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (CCNTA-PS) dont le champ s'est élargi au cours des 10 dernières années aux entreprises d'assistance en escale et aux aéroports.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent l'importance d'une participation effective et active à la commission nationale mixte (CNM), instance chargée de négocier les textes conventionnels en application de l'article 2 de la CCNTA-PS.

Pour assurer une telle participation par des délégués représentant les différents métiers et les différentes entreprises, les partenaires sociaux avaient conclu en juillet 2003 un avenant « visant à favoriser la participation à la commission nationale mixte ». Cet accord a été renouvelé jusqu'au 30 juin 2009.

Les parties signataires ont tiré les enseignements de l'application de cet accord et en ont amélioré le dispositif, dans le respect des principes fixés par l'article 4 d de la CCNTA-PS, en signant un accord le 18 octobre 2012.

Avec le présent texte, les partenaires sociaux souhaitent aller plus loin dans leur démarche.

Les objectifs du présent texte sont, d'une part, de favoriser la diversité dans la composition des délégations syndicales et, d'autre part, de permettre à des délégués issus des PME de siéger en CNM.

La réalisation de ces objectifs suppose une formalisation dans la composition des délégations syndicales et une amélioration dans l'accès au congé de formation syndicale.

Le développement d'un dialogue social constructif au niveau de la branche et entre la branche et les entreprises entraîne de fréquentes rencontres des partenaires sociaux.

Le nombre de sujets traités au niveau de la branche nécessite un temps de préparation et d'information que les partenaires sociaux ont souhaité voir reconnaître formellement.

Les partenaires sociaux réaffirment également que la convention collective de branche et les instances paritaires créées au niveau de la branche constituent un cadre social structurant sur lequel ils doivent s'appuyer pour développer un dialogue constructif dans l'intérêt réciproque des entreprises et des salariés.

Les instances existantes doivent chacune dans leur domaine de compétences avoir les moyens de remplir pleinement leur mission :

- la commission nationale mixte pour la négociation de branche ;
- la CPNE pour la définition de la politique emploi-formation ;
- l'observatoire des métiers comme outil de la mise en œuvre de la politique emploi-formation ;
- la SPP comme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux ont souhaité compléter les dispositifs existants soit au titre de la CCNTA, soit au titre des dispositions législatives et réglementaires, pour assurer une meilleure représentation des différents secteurs d'activité du transport aérien et pour assurer le bon fonctionnement de la négociation collective.

## **Article 2**

### *Commission nationale mixte*

La convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (CCNTA-PS) a prévu la création d'une commission nationale mixte (CNM) conformément aux dispositions du code du travail.

La CNM a pour mission de négocier l'actualisation et la révision de la CCNTA-PS et de ses annexes. Elle est également saisie des différends collectifs qui peuvent naître à l'occasion de l'interprétation ou de l'application de dispositions de la CCNTA-PS, lorsque ceux-ci n'ont pas pu être résolus dans le cadre de l'entreprise.

### **Article 2.1**

#### *Composition*

Chaque organisation syndicale représentative compose librement sa délégation.

Toutefois, les signataires reconnaissent l'intérêt de diversifier l'origine de leurs mandataires dans une branche qui a profondément évolué depuis la signature de la première convention en 1959.

La convention qui, à l'origine, concernait quasi exclusivement les salariés des compagnies aériennes a vu son champ s'élargir aux sociétés d'assistance en escale et aux gestionnaires d'aéroports.

Pour tenir compte de cette diversité des salariés et des entreprises, les signataires conviennent de porter de deux à trois le nombre de membres de chaque délégation, afin de permettre une représentation équilibrée de chaque secteur d'activité. Chaque délégation devra comporter dans la mesure du possible au moins un homme et une femme issus des différents métiers de l'aérien et d'entreprises couvertes par la CCNTA de tailles différentes.

Lorsque les membres de la délégation sont salariés d'une entreprise couverte par la CCNTA-PS, leur salaire est maintenu dans les conditions fixées à l'article 4 d de la CCNTA.

## **Article 2.2**

### *Calendrier des réunions*

Un calendrier prévisionnel des réunions est établi en octobre pour la période de janvier à juillet et en mai pour la période de septembre à décembre.

Il appartient à chaque membre de la délégation syndicale de communiquer à son employeur le calendrier des réunions dans les 15 jours qui suivent sa fixation.

Toute modification du calendrier (suppression ou ajout de réunion) est communiquée par les membres des délégations syndicales à leur employeur dans les plus brefs délais.

#### *a) Réunions ordinaires*

La réunion débute à 10 heures afin de permettre aux délégations de se réunir de 9 heures à 10 heures sur place, et se termine à 13 heures.

Chaque délégation peut se réunir après la réunion mensuelle (dans la limite de 3 heures par membre de la délégation).

#### *b) Réunions supplémentaires*

Les délégations des organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, de réunions supplémentaires. Celles-ci suivent le même régime que les réunions ordinaires.

Il appartient à chaque délégué de communiquer à son employeur le calendrier de ces réunions dès son adoption.

#### *c) Réunions des groupes de travail organisés par la CNM*

Les organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, d'organiser des groupes de travail paritaires pour étudier un sujet particulier, avant de le présenter en CNM.

Les réunions de ces groupes de travail paritaires sont de 1 demi-journée chacune.

Chaque délégation est composée de deux représentants. En fonction des sujets traités, ce nombre peut être augmenté par accord entre les organisations patronales et les organisations syndicales.

Lors de l'ouverture des négociations sur des sujets demandant des temps de préparation importants, les organisations signataires peuvent convenir de la prise en charge du temps nécessaire à la préparation de ces négociations dans la limite qui sera alors définie.

## **Article 3**

### *Financement du dialogue social*

#### **Article 3.1**

##### *Maintien de la rémunération*

Conformément au premier alinéa de l'article 4 *d* de la CCNTA-PS, le temps passé en réunion de commission nationale mixte (CNM) est considéré et payé comme du temps de travail effectif.

Les membres des délégations syndicales présents en réunion et signataires de la feuille d'émargement, lorsqu'ils ne sont pas mis à disposition par leur employeur auprès de la fédération syndicale qui les mandate, sont rémunérés normalement par leur employeur : ils perçoivent le salaire qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé dans leur entreprise pendant la réunion de la CNM.

Dans le cas où la CNM se réunit un jour où le salarié est de repos ou en congé, celui-ci est reporté à une date déterminée en fonction de l'organisation du travail de l'entreprise.

La participation d'un salarié aux réunions de la CNM ne doit pas, en principe, générer d'heures supplémentaires.

Il est demandé à l'employeur d'un membre d'une délégation syndicale travaillant en horaires décalés de tenir compte du calendrier des réunions des CNM pour établir le planning de travail, afin de permettre au salarié de concilier son activité professionnelle et son activité syndicale.

Des dispositions plus favorables peuvent être établies au sein de chaque entreprise.

Ces dispositions sont également applicables aux réunions préparatoires à la CNM et aux réunions de groupes de travail organisées par la CNM.

### **Article 3.2**

#### *Déplacements et frais annexes*

Lorsque le membre de la délégation syndicale avance les frais de transport pour se rendre à la CNM ou à un groupe de travail décidé par la CNM, ceux-ci lui sont remboursés par l'employeur sur la base du transport le plus pertinent et le plus économique, et au plus tard à la fin du mois qui suit la remise des justificatifs.

Dans le cas où le membre de la délégation syndicale avance les frais de repas occasionnés par la participation à une CNM, ceux-ci lui sont également remboursés par l'employeur au plus tard à la fin du mois qui suit la réunion, sur la base de la prime panier prévue par l'accord salarial de branche en cours d'application. Lorsque la réunion a lieu à la DGAC, l'indemnité est calculée sur la base du forfait repas en vigueur au restaurant de la DGAC.

Lorsque le membre de la délégation syndicale travaille habituellement hors de la région parisienne, il perçoit également une indemnité égale au montant de la prime panier précitée, pour tenir compte des autres frais inhérents au déplacement. Le temps de déplacement pour se rendre à Paris sera comptabilisé sur la base de 2 heures par déplacement si le salarié arrive le matin et repart le soir même de la réunion.

Le membre de la délégation aura la possibilité d'arriver la veille de la réunion. Dans ce cas, les frais d'hôtel et de repas seront pris en charge sur la base de 90 € la chambre et de 15 € le repas.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec celles ayant le même objet prévues par les accords ou les usages existant dans les entreprises ni les remettre en cause lorsqu'elles sont plus favorables.

### **Article 3.3**

#### *Favoriser la formation des membres des délégations syndicales*

Tout membre de la délégation syndicale qui souhaite suivre une formation économique, sociale et syndicale a le droit, sur sa demande, de bénéficier d'un congé pour y participer, en application des dispositions prévues par le code du travail.

Afin de permettre à un salarié nouvellement nommé à la CNM d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de ce mandat, il bénéficiera d'un congé de formation dans la limite de 5 jours. Lorsque ce congé de formation est pris au cours de la première année de mandat, l'employeur ne pourra refuser la prise en charge de ce congé.

### **Article 3.4**

#### *Financement du dispositif*

Ce dispositif est financé par les employeurs. Les organisations patronales signataires organisent les conditions de recouvrement des fonds nécessaires auprès de leurs adhérents ainsi que les remboursements des frais engagés et des salaires, sur justificatifs, dans la limite des dispositions prévues par le présent accord.

Une cotisation sera appelée auprès des entreprises non adhérentes à l'une des organisations patronales signataires, après la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Après la publication de l'arrêté d'extension, sera créée par les organisations patronales signataires une association de gestion ayant pour objet :

- d'assurer le financement du dispositif ;
- d'élaborer un budget prévisionnel annuel ;
- d'appeler une cotisation par salarié auprès de toutes les entreprises couvertes par la CCNTA-PS.

L'association publiera chaque année ses comptes sur internet.

#### **Article 4**

##### *Champ d'application, bilan et durée*

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (IDCC 275) à compter de sa signature.

La présente annexe est applicable pour une durée déterminée jusqu'au 22 août 2017. Elle ne produira plus ses effets au-delà de cette date.

Les parties signataires se réuniront au cours du premier trimestre 2017 pour établir un bilan d'application de cette annexe et négocier les nouvelles dispositions qui entreront en vigueur à partir du 23 août 2017.

#### **Article 5**

##### *Révision sous condition suspensive*

Les dispositions de la présente annexe ont été établies dans le cadre de l'arrêté ministériel du 23 juillet 2013 publié au *Journal officiel* du 13 août 2013.

En cas d'annulation de cet arrêté ministériel, la CNM se réunira dès la publication de la nouvelle liste des organisations syndicales représentatives dans le cadre de la convention collective du transport aérien - personnel au sol, afin de renégocier les dispositions du présent texte, si nécessaire.

#### **Article 6**

##### *Dépôt et extension*

Dès lors qu'elle n'aurait pas fait l'objet d'une opposition, la présente annexe fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 24 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1821. – FABRICATION DU VERRE À LA MAIN  
SEMI-AUTOMATIQUE ET MIXTE**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 DÉCEMBRE 2014  
DE L'UNSA INDUSTRIE À LA CONVENTION

NOR : ASET1550028M  
IDCC : 1821

---

*UNSA  
21, rue Jules-Ferry  
93177 Bagnolet Cedex*

Bagnolet, le 16 décembre 2014.

Madame, Monsieur,

L'union fédérale de l'industrie et la construction UNSA, déclarée le 6 décembre 2006, vous fait part de son adhésion à la convention collective de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte n° 3281, de ses avenants et annexes. Il s'agit précisément de la convention collective du 3 novembre 1994, étendue par arrêté du 27 janvier 1998 (IDCC 1821).

Une notification est également adressée à l'ensemble des autres organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la convention, et auprès de la direction générale du travail.

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

*Le secrétaire général.*

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150030-000115

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---