

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2015/04 DU 14 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>185</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/04

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Assistance (sociétés) :</b> accord du 28 novembre 2014 relatif au financement et à la répartition du FPSPP .....	4
<b>Assurances (sociétés) :</b> accord du 8 décembre 2014 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité.....	6
<b>Bâtiment (Basse-Normandie [ouvriers]) :</b> avenant n° 18 du 27 novembre 2014 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> juillet 2015.....	12
<b>Bâtiment (Basse-Normandie [ouvriers]) :</b> avenant n° 16 du 27 novembre 2014 relatif à la prime d'outillage au 1 <sup>er</sup> juillet 2015 .....	14
<b>Bâtiment (Basse-Normandie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) :</b> avenant n° 22 du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mai 2015 et au 1 <sup>er</sup> octobre 2015 .....	16
<b>Bâtiment (Basse-Normandie [ETAM]) :</b> avenant n° 9 du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mai 2015 et au 1 <sup>er</sup> octobre 2015 .....	19
<b>Bâtiment et travaux publics (Basse-Normandie [entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) :</b> avenant n° 3 du 27 novembre 2014 relatif à l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage pour l'année 2015.....	21
<b>Cartonnage (industries) :</b> avenant n° 3 du 27 octobre 2014 à l'avenant du 11 février 2010 relatif aux frais de santé.....	23
<b>Chimie (industries) :</b> accord du 26 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle ...	25
<b>Crédit mutuel :</b> accord du 9 décembre 2014 à l'accord du 21 mars 2007 relatif à l'égalité professionnelle.....	48
<b>Déchets (activités) :</b> avenant n° 50 du 26 novembre 2014 relatif aux congés pour événements familiaux .....	56
<b>Déchets (activités) :</b> avenant n° 51 du 26 novembre 2014 à l'avenant n° 33 du 16 juin 2010 relatif à l'indemnisation d'absences pour maladie, accident du travail .....	58
<b>Déchets (activités) :</b> avenant n° 52 du 26 novembre 2014 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP .....	60
<b>Dentaires (cabinets) :</b> avenant n° 6 du 6 novembre 2014 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance .....	62

<b>Fleuristes et animaux familiers</b> : avenant n° 3 du 17 juin 2014 à l'accord du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé.....	65
<b>Métallurgie (Charente)</b> : accord du 12 décembre 2014 relatif aux taux effectifs garantis et à la valeur du point pour l'année 2014 .....	67
<b>Métallurgie (Indre)</b> : accord du 2 décembre 2014 relatif aux taux effectifs garantis annuels au 1 <sup>er</sup> décembre 2014.....	69
<b>Métallurgie (Indre)</b> : accord du 2 décembre 2014 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> décembre 2014 .....	71
<b>Professions libérales</b> : accord du 19 novembre 2014 relatif à la collecte et à la gestion de la taxe d'apprentissage par l'OPCA-PL.....	75
<b>Professions libérales</b> : avenant n° 3 du 19 novembre 2014 à l'accord du 15 novembre 2000 relatif à l'OPCA-PL.....	77
<b>Professions libérales</b> : avenant du 19 novembre 2014 relatif aux statuts de l'OPCA-PL (annexe I) .....	80
<b>Propreté (entreprises)</b> : accord du 3 décembre 2014 relatif au contrat de génération.....	84
<b>Remontées mécaniques</b> : avenant n° 62 du 13 octobre 2014 relatif au régime de prévoyance et à la portabilité.....	101
<b>Sécurité sociale (organismes)</b> : accord du 24 juin 2014 relatif au plan d'épargne interentreprises .....	104
<b>Sport</b> : avenant n° 96 du 21 novembre 2014 relatif au CQP « Animateur escalade sur structures artificielles » .....	111
<b>Transports sanitaires (Guadeloupe)</b> : convention collective du 26 septembre 2014.....	113

Brochure n° 3279

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

**ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2014**  
**RELATIF AU FINANCEMENT ET À LA RÉPARTITION DU FPSPP**

NOR : ASET1550063M  
IDCC : 1801

Vu la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 12 avril 1994 ;  
Vu l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la réforme de la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance, modifié par avenant du 6 juillet 2006 ;  
Vu l'accord national interprofessionnel et ses avenants du 5 octobre 2009 relatifs au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels ;  
Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;  
Vu l'accord constitutif d'OPCABAIA du 4 juillet 2011 ;  
Vu la révision de l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance, modifié par avenant du 6 juillet 2006 et signé le 9 mars 2012,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels  
par les sociétés d'assistance*

En application de l'article L. 6332-19 (1° et 2°) du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2015, comme chaque année le pourcentage à retenir est fixé par arrêté ministériel.

Les sommes dues à ce titre par les sociétés d'assistance relevant du champ du présent accord sont versées à OPCABAIA.

**Article 2**

*Règles d'imputation pour l'année 2015*

Pour l'année 2015 (salaires 2014), les parties signataires décident d'imputer les sommes visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord à hauteur de :

- 60 % au titre de la participation des entreprises au financement de la professionnalisation ;
- 40 % au titre de la participation des entreprises au financement du plan de formation.

Cette imputation se traduit de la façon suivante :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés :
  - une somme égale à  $(0,55 \times 60 \% \times X \%^{(1)})$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre de la professionnalisation ;
  - une somme égale à  $(0,55 \times 40 \% \times X \%^{(1)})$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de 10 à 19 salariés :
  - une somme égale à  $(1,05 \times 60 \% \times X \%^{(1)})$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre de la professionnalisation ;
  - une somme égale à  $(1,05 \times 40 \% \times X \%^{(1)})$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de 20 salariés et plus :
  - une somme égale à  $(1,4 \times 60 \% \times X \%^{(1)})$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre de la professionnalisation ;
  - une somme égale à  $(1,4 \times 40 \% \times X \%^{(1)})$  de la masse salariale de l'entreprise au titre du plan de formation. Le versement à OPCABAIA au titre du plan de formation n'étant pas obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus, le montant correspondant, appelé dans le cadre de la collecte, sera versé à OPCABAIA avant le 28 février 2015.

### **Article 3**

#### *Date d'effet*

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### **Article 4**

#### *Durée*

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

### **Article 5**

#### *Dépôt légal et extension*

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 28 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNSA.

#### **Syndicats de salariés :**

FBA CFDT ;

SNAATAM CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FSPBA CGT ;

FEC FO.

---

(1) Pourcentage défini par arrêté ministériel.

Convention collective nationale

IDCC : 438. – **ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES  
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION  
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
(13 novembre 1967)

---

Convention collective nationale

IDCC : 653. – **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE  
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION  
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
(27 mars 1972)

---

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

IDCC : 1679. – **INSPECTION D'ASSURANCE**

---

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ ET DE SOLIDARITÉ  
NOR : ASET1550053M

PRÉAMBULE

Dans une situation économique fortement dégradée, il est urgent de rétablir en France la compétitivité des entreprises au service de la croissance, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Le pacte de responsabilité et de solidarité œuvre en faveur du rétablissement de la compétitivité en créant un nouvel équilibre : pour les entreprises, une trajectoire claire de baisse des prélèvements et une simplification de l'environnement administratif et réglementaire permettant de redresser les marges et de dégager des capacités d'investissement ; pour les salariés et les demandeurs d'emploi, un engagement sur des objectifs et des ambitions en termes d'emploi, de qualité de l'emploi, de dialogue social, décliné au niveau des branches, compte tenu de leurs spécificités.

Les partenaires sociaux de la branche des sociétés d'assurances se sont, dès le mois de mai 2014, inscrits dans cette logique en s'engageant dans une négociation sur ce thème.

Le présent accord est le fruit de ces négociations. Il prévoit des mesures adaptées à la situation économique et sociale de l'assurance et au contexte de fortes mutations réglementaires et technologiques que connaît le secteur, en particulier la digitalisation des activités et des métiers. Il s'inscrit dans la continuité des accords récents, tels que celui relatif au contrat de génération, que la branche a été la première à conclure, ainsi que l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle dans les sociétés d'assurances.

Ainsi cet accord comporte-t-il de nombreux engagements, ambitieux et concrets, réaffirmant la performance sociale comme levier de la performance économique.

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

### *Recruter*

Les sociétés d'assurances s'engagent à recruter, en France, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le 31 décembre 2017, 38 000 salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) et en contrat à durée déterminée (CDD) de 3 mois et plus, incluant les recrutements en alternance.

## **Article 2**

### *S'engager en faveur de l'emploi*

#### 2.1. Insérer davantage par l'alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation)

Au 31 décembre 2012, les entreprises de la branche accueillent 3 800 alternants, en quasi-totalité des jeunes âgés de moins de 26 ans lors de la conclusion de leur contrat de travail.

La branche se fixe comme objectif d'augmenter ce volume de 10 % par an environ, pour atteindre 5 000 alternants au 31 décembre 2017.

#### 2.2. Déployer l'alternance dans toutes les entreprises

Toutes les entreprises de la branche accueilleront au moins un jeune en contrat d'alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) d'ici à 2017.

Afin d'accompagner les entreprises dans leurs démarches d'accueil de jeunes en alternance (contrat de professionnalisation et d'apprentissage), les signataires du présent accord solliciteront les instances d'OPCABAIA en vue du renforcement des services mis à disposition des entreprises par cet organisme. Il sera demandé à OPCABAIA de proposer ses services d'accompagnement en priorité aux entreprises qui concluent leur premier contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

#### 2.3. Transformer des contrats d'alternance en CDI

Il est convenu qu'en sus des engagements pris au titre du contrat de génération, les sociétés d'assurance s'engagent à maintenir dans l'entreprise en CDI, à l'issue de leur alternance, 20 % des jeunes accueillis en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage à durée déterminée.

Une démarche sera engagée sur la période 2015-2017 avec les secteurs d'activité représentés au sein d'OPCABAIA pour connaître leurs recrutements provenant d'alternants formés par la branche assurance.

#### 2.4. Augmenter le nombre de contrats de génération

Première branche à avoir conclu un accord sur le contrat de génération, la branche s'engage à majorer de 20 % l'objectif initial de 2 000 recrutements de jeunes en CDI, portant ainsi l'engagement de la branche à 2 400 jeunes recrutés en CDI dans ce cadre à fin 2015.

#### 2.5. Développer l'insertion de personnes en situation de handicap

Au 31 décembre 2012, le volume de salariés nouveaux entrants (moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise) en situation de handicap déclaré était estimé à 220. L'objectif est d'augmenter

ce nombre de 20 %, portant ainsi l'engagement de la branche, au minimum, à 265 personnes en situation de handicap au sein des sociétés d'assurances pendant la durée de l'accord.

Les partenaires sociaux, en collaboration avec l'association GEMA Handicap et le Club Handicap de l'assurance, ainsi que leurs structures partenaires, spécialisées dans l'emploi des personnes en situation de handicap en particulier l'AGEFIPH, développeront un ensemble cohérent d'actions pour :

- accroître les viviers d'entreprises d'accueil ainsi que les sources de recrutement de personnes en situation de handicap ;
- permettre aux candidats en situation de handicap d'accroître, si nécessaire, leur niveau initial de formation afin d'accéder à un emploi dans le secteur.

Les travaux seront proposés et suivis par la commission de suivi de l'accord.

## 2.6. Embaucher des jeunes éloignés de l'emploi

Dans le contexte d'évolution progressive du niveau d'embauche des nouveaux entrants analysée par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance, il est convenu d'augmenter de 20 %, pendant la durée de l'accord, le nombre de jeunes au moins titulaires du bac ayant besoin d'une formation complémentaire pour accéder à un emploi dans l'assurance.

Dans ce cadre, le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), qui permet de bénéficier d'une formation nécessaire pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi, est encouragé.

Les bonnes pratiques des entreprises qui mettent en œuvre une politique novatrice en faveur des jeunes éloignés de l'emploi feront l'objet d'une analyse par la commission de suivi prévue à l'article 6.1 du présent accord.

## 2.7. Intégrer des salariés en deuxième partie de carrière

Dans le cadre de l'engagement global de recrutement prévu à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, un effort particulier est réalisé pour augmenter de 10 % le recrutement de salariés âgés de 45 ans et plus.

# Article 3

## *Sécuriser les parcours professionnels*

### 3.1. Renforcer l'employabilité de tous les salariés

#### 3.1.1. Identifier et comprendre les évolutions des métiers

Afin de prendre en compte l'évolution rapide des métiers, liée aux évolutions réglementaires technologiques et en particulier à la digitalisation des activités :

- les instances de l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance proposeront au programme de travail de cet organisme toute étude utile sur ce sujet, et à intégrer systématiquement cette dimension dans ses travaux récurrents ;
- un groupe de travail paritaire sera créé au cours du premier trimestre de l'année 2015 pour identifier les évolutions de toute nature susceptibles de favoriser le développement de l'emploi et d'appréhender l'impact du digital sur les compétences à acquérir ou développer pour occuper un emploi dans l'assurance, ainsi que pour préconiser les actions à mettre en place au niveau de la branche, à partir notamment des bonnes pratiques repérées dans les entreprises.

#### 3.1.2. Certifier les compétences digitales des salariés

En 2015, il est convenu de créer paritairement au niveau de la branche, en lien avec OPCABAIA, un certificat permettant de doter d'ici à 2020 l'ensemble des salariés des sociétés d'assurances du portefeuille de compétences nécessaires à l'exercice des métiers dans le contexte de la digitalisation des activités du secteur.

### 3.2. Accompagner les mobilités externes

Il est proposé systématiquement aux salariés de la branche concernés par une procédure collective de bénéficier des services du pôle « emploi-assurance » de l'IFPASS, afin d'informer l'ensemble des entreprises du bassin d'emploi correspondant au secteur géographique de leur recherche, des compétences des salariés disponibles.

### 3.3. Reconnaître et prendre en compte le handicap

Les entreprises sont incitées à mettre en place ou à développer des mesures destinées à :

- favoriser la déclaration du handicap survenu après une maladie ou un accident, telles que accorder une journée de congé supplémentaire pour la réalisation d'un bilan fonctionnel ;
- développer les facilités d'accès (places de parking réservées...).

La CREPSA action sociale renforcera les moyens en faveur des salariés des sociétés d'assurances en charge d'enfants ou de parents en situation de handicap.

### 3.4. Maintenir les seniors dans l'emploi

En corollaire de l'objectif visé à l'article 2.4 du présent accord, il est convenu de majorer de 20 % l'engagement pris initialement de maintenir dans l'emploi 2 000 seniors de 57 ans et plus, portant ainsi l'engagement de la branche au moins à 2 400 seniors maintenus dans l'emploi en 2015.

Plus généralement, les entreprises de la branche porteront une attention particulière à la sécurisation du parcours professionnel des seniors de 57 ans et plus.

## Article 4

### *Offrir un environnement de travail de qualité*

#### 4.1. Veiller à la qualité de vie au travail

La branche entend jouer un rôle majeur dans ce domaine. A cet égard, elle mène depuis 2008, sur la base d'un accord de branche actualisé le 13 mai 2013, une politique en faveur de la mixité et de la diversité, comportant des volets d'actions déployés par les entreprises, notamment en matière de :

- mesures liées à la parentalité ;
- lutte contre les stéréotypes ;
- équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les parties signataires rappellent les dispositions de cet accord qu'elles entendent renforcer en prenant en compte les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ».

A cette fin, une négociation de branche sur la qualité de vie au travail sera ouverte au plus tard mi-2016. Cette négociation sera préparée par un groupe de travail paritaire qui prendra notamment en compte les travaux réalisés dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de l'article 3.1.1 du présent accord.

#### 4.2. Accompagner la mise en œuvre du télétravail

Les entreprises ayant mis en œuvre un dispositif de télétravail sont invitées à veiller *a minima* au respect des règles suivantes :

- mise en place sur la base d'un double volontariat ;
- définition des conditions selon lesquelles chacune des parties peut mettre fin au télétravail moyennant un délai de prévenance préalablement défini ;
- prise en charge par l'employeur de tous les moyens et outils nécessaires au salarié pour l'accomplissement de sa mission sous forme de télétravail ;
- fixation, en concertation avec le télétravailleur, des jours de présence en entreprise et des plages horaires durant lesquelles il peut être contacté ;
- organisation, au moins chaque année, d'un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du télétravailleur.

D'ores et déjà, les parties signataires s'engagent à décliner au niveau de la branche, dès sa conclusion, la déclaration commune relative au télétravail en cours d'élaboration au niveau européen.

## **Article 5**

### *Poursuivre la rénovation du dialogue social*

#### 5.1. Evaluer le dialogue social de branche

Pour la profession de l'assurance le dialogue social doit être constant et loyal entre les partenaires sociaux tant au niveau des entreprises que de la branche elle-même. Dans cette perspective et pour que la démocratie sociale soit efficiente et dynamique, il est nécessaire d'évaluer les dispositifs en vigueur dans la branche sur cette thématique et d'en apprécier toute leur pertinence dans la mise en œuvre à l'horizon de la fin 2015.

#### 5.2. Faciliter l'appropriation de la base de données économiques et sociales

Afin de favoriser un dialogue social constructif au sein des entreprises, la base de données économiques et sociales a pour objet de rationaliser, systématiser et organiser pédagogiquement l'information donnée aux représentants du personnel. La mise en place de cet outil requiert un fort investissement pour les entreprises mais va faciliter l'accès à des informations importantes et lisibles pour les institutions représentatives du personnel et favoriser ainsi l'appropriation des enjeux économiques et sociaux de l'entreprise. Un travail de recensement des bonnes pratiques des entreprises sera réalisé puis un document de synthèse sera diffusé afin de permettre leur essaimage dans toute la branche professionnelle.

## **Article 6**

### *Dispositions diverses*

#### 6.1. Suivi de l'accord

La commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires, se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

La commission de suivi est composée de deux représentants titulaires par organisation syndicale de salariés signataire et d'un remplaçant, ainsi que d'autant de représentants des organisations d'employeurs signataires.

La commission de suivi a pour première mission de constituer la base des indicateurs nécessaires au bon suivi du présent accord. Pour l'accomplissement de cette mission, elle bénéficie de l'appui de l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance et notamment des enquêtes menées annuellement par cet organisme. Elle se réunira également dès le premier semestre 2015 pour échanger sur les actions à mettre en œuvre prévues par le présent accord.

Elle veillera à ce que ses travaux intègrent autant que de besoin les dispositifs prévus par l'accord du 24 novembre 2014 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances.

Les travaux de la commission alimentent le bilan économique et social réalisé annuellement par la commission paritaire de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE), de la mise en œuvre du pacte de responsabilité et de solidarité et de sa déclinaison au niveau de la branche.

#### 6.2. Portée juridique de l'accord

Sans préjudice des accords d'entreprise déjà conclus, les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé de façon défavorable aux dispositions du présent accord.

### 6.3. Date d'effet et durée de l'accord

Les dispositions législatives et réglementaires relatives au pacte de responsabilité et de solidarité couvrent la période 2015-2020.

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour une durée de 6 ans, à l'issue de laquelle il cessera de produire ses effets au 31 décembre 2020.

Durant cette période, les engagements du présent accord sont conditionnés au respect des mesures et du calendrier annoncés par le gouvernement, de l'absence d'évolution réglementaire défavorable au plan de la fiscalité des entreprises d'assurance et des produits d'assurance et de l'absence de détérioration significative de la situation économique.

Les partenaires sociaux se rencontreront au cours du second semestre de l'année 2017 pour en faire le bilan et négocier les dispositions à retenir pour une nouvelle période 2018-2020.

### 6.4. Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FFSA ;  
GEMA.

#### **Syndicats de salariés :**

FBA CFDT ;  
CFE-CGC assurances ;  
CSFV CFTC ;  
UNSA banques et assurances.

**Convention collective régionale**

**IDCC : 1785. – BÂTIMENT**

**Ouvriers**

**(Basse-Normandie)**

**(9 février 1994)**

*(Bulletin officiel n° 1994-5 bis)*

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

**AVENANT N° 18 DU 27 NOVEMBRE 2014**

**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS**

**AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2015**

NOR : ASET1550049M

IDCC : 1785

Entre :

La FFB Basse-Normandie ;

La CAPEB Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

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

il a été convenu ce qui suit :

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

*a)* Indemnité de repas

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015, l'indemnité de repas est fixée à 9,65 €.

*b)* Indemnité de transport

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015, l'indemnité de transport est fixée aux valeurs suivantes :

*(En euros.)*

ZONE 1A	ZONE 1B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
2,56	2,56	5,08	8,49	11,89	15,28

c) Indemnité de trajet

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015, l'indemnité de trajet est fixée aux valeurs suivantes :

(En euros.)

ZONE 1A	ZONE 1B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
1,61	1,61	3,23	4,83	6,42	8,07

**Article 2**

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

**Article 3**

Le présent accord entrera en vigueur à la date indiquée à l'article 1<sup>er</sup> sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension à la date considérée.

Fait à Caen, le 27 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**

**IDCC : 1785. – BÂTIMENT**

**Ouvriers**

**(Basse-Normandie)**

**(9 février 1994)**

*(Bulletin officiel n° 1994-5 bis)*

*(Etendue par arrêté du 8 juillet 1994,*

*Journal officiel du 21 juillet 1994)*

---

**AVENANT N° 16 DU 27 NOVEMBRE 2014**

**RELATIF À LA PRIME D'OUTILLAGE AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2015**

NOR : ASET1550050M

IDCC : 1785

Entre :

La FFB Basse-Normandie ;

La CAPEB Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

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

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015, les primes horaires d'outillage sont fixées comme suit par corps de métier :

- maçonnerie-carrelage : 0,075 € ;
- boisage-coffrage : 0,066 € ;
- taille de pierre : 0,122 € ;
- charpente : 0,076 € ;
- couverture : 0,109 € ;
- charpente-menuiserie : 0,117 € ;
- menuiserie : 0,103 € ;
- électricité : 0,075 € ;
- plomberie-chauffage : 0,109 € ;
- plâtrerie : 0,062 € ;

- plaquiste : 0,076 € ;
- serrurerie : 0,098 € ;
- peinture-vitrerie : 0,047 €.

Y compris majoration pour perte et vol.

## **Article 2**

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

## **Article 3**

Le présent accord entrera en vigueur à la date indiquée à l'article 1<sup>er</sup> sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension à la date considérée.

Fait à Caen, le 27 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 1596. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

AVENANT N° 22 DU 27 NOVEMBRE 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MAI 2015  
ET AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2015  
(BASSE-NORMANDIE)  
NOR : ASET1550048M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La FFB Basse-Normandie ;

La CAPEB Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives des employeurs et des salariés du bâtiment de Basse-Normandie se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Basse-Normandie à compter du 1<sup>er</sup> mai 2015 et à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2015.

## Article 2

Par dérogation à l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2015, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des coefficients 150, 170, 250 et 270 des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme suit :

- 150 : 1 477,72 € ;
- 170 : 1 497,44 € ;
- 250 : 1 984,30 € ;
- 270 : 2 112,91 €.

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2015, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme indiqué dans le tableau ci-après :

*(En euros.)*

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 477,72	9,743
– position 2	170	1 497,44	9,873
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 552,95	10,239
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 712,20	11,289
– position 2	230	1 839,61	12,129
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 984,30	13,083
– position 2	270	2 112,91	13,931

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 373,99 € ;
- la valeur du point (VP) à 6,372 €.

## Article 3

Par dérogation à l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2015, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des coefficients 150, 170, 250 et 270 des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme suit :

- 150 : 1 480,75 € ;
- 170 : 1 501,84 € ;
- 250 : 1 996,13 € ;
- 270 : 2 125,50 €.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2015, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 480,75	9,763
– position 2	170	1 501,84	9,902
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 559,02	10,279
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 718,88	11,333
– position 2	230	1 846,89	12,177
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 996,13	13,161
– position 2	270	2 125,50	14,014

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 375,44 € ;
- la valeur du point (VP) à 6,397 €.

#### Article 4

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

#### Article 5

Le présent accord entrera en vigueur aux dates indiquées aux articles 1<sup>er</sup>, 2 et 3 sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension à la date considérée.

Fait à Caen, le 27 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609. – **ETAM**

---

AVENANT N° 9 DU 27 NOVEMBRE 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MAI 2015  
ET AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2015  
(BASSE-NORMANDIE)

NOR : ASET1550052M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Basse-Normandie ;

La CAPEB Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

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

*A compter du 1<sup>er</sup> mai 2015*

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 515,69
B	1 606,63
C	1 743,03
D	1 923,82
E	2 071,06
F	2 305,67
G	2 558,37
H	2 829,99

*A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2015*

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 520,22
B	1 611,43
C	1 748,24
D	1 931,49
E	2 079,31
F	2 314,85
G	2 568,57
H	2 841,27

## **Article 2**

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

## **Article 3**

Le présent accord entrera en vigueur aux dates indiquées à l'article 1<sup>er</sup> sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension à la date considérée.

Fait à Caen, le 27 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-I

Accords nationaux  
**TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome I : Accords nationaux)**

---

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux  
**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

---

Brochure n° 3193

Convention collective nationale  
**BÂTIMENT**  
IDCC : 1596. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale  
**BÂTIMENT**  
IDCC : 1597. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

---

AVENANT N° 3 DU 27 NOVEMBRE 2014  
RELATIF À L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE LIÉE À L'EXERCICE DE LA FONCTION  
DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE POUR L'ANNÉE 2015  
(BASSE-NORMANDIE)  
NOR : ASET1550051M

Vu l'accord paritaire national du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage (formation, certification, charte, indemnisation) ;

Vu l'accord régional du 3 mai 2007 relatif à l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage par les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le montant de l'indemnité versé en contrepartie de l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage par les salariés ayant obtenu le titre de maître d'apprentissage confirmé est porté à 240 € par an et par apprenti à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015.

Les modalités de versement de cette indemnité, fixées par l'article 3 de l'accord régional du 3 mai 2007, restent inchangées.

#### **Article 2**

Le présent accord entrera en vigueur à la date indiquée à l'article 1<sup>er</sup> sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension à la date considérée.

Fait à Caen, le 27 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FFB Basse-Normandie ;  
CAPEB région Basse-Normandie ;  
Fédération Ouest des SCOP du BTP.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

Brochure n° 3135

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 489. – INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

AVENANT N° 3 DU 27 OCTOBRE 2014  
À L'AVENANT DU 11 FÉVRIER 2010  
RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1550045M  
IDCC : 489

Entre :

La FFC,

D'une part, et

La FG FO construction ;

La FILPAC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent avenant aménage les dispositions de l'avenant n° 136 du 11 février 2010 « Régime frais de santé » (ci-après dénommé l'avenant) aux regards des dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et du décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 relatifs au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire (ci-après dénommé les décrets).

Il aménage, par ailleurs, les niveaux de couverture et de cotisation au regard de l'analyse des résultats du régime et de l'évolution de la législation sur la taxation.

**Article 2**

*Bénéficiaires du régime*

Le troisième alinéa de l'article 6 de l'avenant n° 136 susmentionné est modifié comme suit :

« Peuvent être dispensés d'affiliation, au choix du salarié, et à condition d'apporter la preuve d'une affiliation auprès d'un autre assureur :

- les salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, couverts par ailleurs par une assurance individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- à tout moment de leur affiliation, les salariés qui bénéficient d'un remboursement de frais de santé obligatoire en tant qu'ayant droit de leur conjoint, dans le cadre d'un dispositif de pré-

voyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'article 6 de l'avenant restent inchangées.

### **Article 3**

#### *Cotisations*

Le premier alinéa de l'article 7 de l'avenant n° 136 susmentionné est modifié comme suit :

« Les cotisations contractuelles afférentes au risque frais de santé seront désormais fixées, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, à 44 € pour les salariés relevant du régime général et à 28,50 € pour les salariés relevant du régime local de la sécurité sociale d'Alsace-Moselle. »

Les autres dispositions de l'article 7 de l'avenant restent inchangées.

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### **Article 5**

#### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 27 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES**  
**ET CONNEXES**

---

ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2014  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550041M

IDCC : 44

---

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre, dans la branche des industries chimiques, de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les dispositions du présent accord permettent de poursuivre et de développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche depuis de nombreuses années à travers un dialogue social vivant et innovant, notamment au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications, des compétences et de la diversité des industries chimiques (OPIC) et de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche.

Les entreprises des industries chimiques sont confrontées à des évolutions structurelles et concurrentielles majeures. Celles-ci doivent donc être à même de sauvegarder, de renforcer leur compétitivité et d'innover pour assurer leur développement et leur pérennité. Le développement de la qualification des salariés est une composante essentielle de ces évolutions.

Les parties signataires du présent accord réaffirment le rôle majeur de la formation professionnelle dans l'adaptation des entreprises et des salariés de la branche à l'environnement socio-économique national mais aussi européen et international. La formation est, en effet, une des conditions du maintien et de la croissance des industries chimiques en France, de la compétitivité de leurs entreprises et d'une politique active en faveur de l'emploi. L'ensemble des salariés doit pouvoir bénéficier des mêmes droits en matière de formation professionnelle.

Afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face à ces enjeux, les parties signataires du présent accord ont défini les modalités de mise en œuvre de la politique de la branche en matière d'information, d'orientation, de formation professionnelle et d'apprentissage tout au long de la vie en s'appuyant, notamment, sur les travaux de l'OPIC. Dans ce cadre, il convient de répondre tant aux besoins des entreprises qu'aux aspirations des salariés, en matière de formation, notamment en favorisant la construction de parcours professionnels mobilisant les différents dispositifs existants. A cet égard, les salariés sont acteurs de leur évolution professionnelle et de leur formation.

La reconnaissance et le développement des connaissances doivent être poursuivis notamment par la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP), la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le compte personnel de formation (CPF).

Les parties signataires soulignent la nécessité de permettre aux entreprises, quelle que soit leur taille, d'assurer la traçabilité des actions menées et des informations individuelles relatives au parcours professionnel des salariés.

Les travaux de l'OPIC permettront aux partenaires sociaux de la branche, aux entreprises, aux salariés, aux demandeurs d'emploi, à l'OPCA de branche et aux acteurs de l'orientation tout au long de la vie de disposer des informations nécessaires à une meilleure compréhension des évolutions de la branche et de leur impact sur l'emploi et la qualification des salariés.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### **OBJECTIFS ET PRIORITÉS DE LA BRANCHE POUR L'ORIENTATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

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

##### *Objectifs de la formation professionnelle dans les industries chimiques*

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle tout au long de la vie doit notamment concourir à :

- assurer la qualification des salariés nécessaire au développement des industries chimiques ;
- développer l'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un accroissement de leurs compétences et de leur qualification ;
- maintenir et développer leurs compétences face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements.

Compte tenu de ce rôle essentiel, les partenaires sociaux ont retenu les objectifs de formation suivants pour la branche :

- assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- assurer l'adaptation des salariés aux évolutions technologiques et à la réglementation spécifique du secteur au travers du plan de formation ;
- assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
- favoriser la mobilité et/ou l'évolution professionnelle des salariés par le développement de leurs compétences et de leurs connaissances ;
- développer les compétences managériales des salariés ayant des responsabilités d'encadrement.

#### **Article 2**

##### *Publics et actions prioritaires*

#### **Article 2.1**

##### *Publics prioritaires*

Les parties signataires considèrent comme prioritaires les publics suivants :

- les salariés n'ayant aucune qualification reconnue, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle, lorsque l'action permet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre professionnel inscrit au RNCP, d'un CQP ou d'un CQPI ;
- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
- les salariés en reconversion professionnelle, notamment ceux déclarés inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail, en changement d'emploi ou ayant suspendu tout ou partie de leur activité professionnelle ;

- les jeunes débutant dans la vie professionnelle, notamment par la formation en alternance ;
- les seniors de 45 ans et plus ;
- les salariés handicapés en vue de favoriser leur insertion professionnelle dans l'entreprise ou leur maintien dans l'emploi ;
- les salariés des PME/TPE de la branche en développant leurs actions d'information et de conseil sur tous les dispositifs de formation et en promouvant, notamment dans le cadre de l'OPCA de branche, des actions de formation collectives ;
- les salariés titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et notamment les salariés travaillant en continu et semi-continu, afin de leur permettre d'évoluer vers un poste moins exposé à l'un des facteurs de pénibilité ;
- les délégués syndicaux et les élus du personnel.

## **Article 2.2**

### *Actions prioritaires*

Les parties signataires considèrent comme prioritaires les actions :

- qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés et de favoriser le développement de leurs compétences ;
- relatives au développement de la formation dans le domaine de la sécurité prévues dans les accords portant sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité conclus dans la branche ;
- qui permettent d'obtenir un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) des industries chimiques ;
- qui permettent d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel inscrit au registre national des certifications professionnelles (RNCP), notamment par la VAE, ou inscrit à l'inventaire.

## **Article 3**

### *Rôle du personnel d'encadrement*

Les parties signataires rappellent le rôle essentiel que joue le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel de ces salariés notamment dans le cadre des entretiens professionnels. Le personnel d'encadrement est, en effet, à même de rapprocher les besoins de l'entreprise et les aspirations des salariés.

Dans ce cadre, le personnel d'encadrement devra être associé à la réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois, de leur contenu et des compétences.

Les parties signataires considèrent comme nécessaires les actions permettant au personnel d'encadrement, au-delà de ses compétences « métiers », de développer ses compétences en matière :

- de management ;
- de gestion prévisionnelle des compétences ;
- de conduite des entretiens professionnels ;
- d'accompagnement de salariés notamment dans le cadre des missions de tuteur, de maître d'apprentissage ou de maître de stage ;
- d'identification et organisation des actions de formation professionnelle pour les salariés qu'ils encadrent ;
- de dialogue social.

## Article 4

### *Mission du tuteur, du maître d'apprentissage et du maître de stage*

L'accord du 10 juillet 2014 relatif à l'emploi et au contrat de génération dans les industries chimiques précise les modalités d'exercice des missions de tuteur dans le cadre d'une formation en alternance, de maître d'apprentissage et de maître de stage. Ces missions visent à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes ou des nouveaux embauchés dans les entreprises de la branche.

La pratique du tutorat par des salariés âgés de 50 ans et plus doit être privilégiée, dès lors que cette mission est confiée à des salariés volontaires et pouvant se prévaloir d'une expérience et d'un savoir-faire reconnus conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Les entreprises doivent en outre privilégier des modes d'organisation permettant aux intéressés, à travers l'exercice d'une fonction tutorale, de faire bénéficier de leur expérience des salariés plus jeunes, leur assurant ainsi une meilleure intégration.

Le tuteur et le maître d'apprentissage ont notamment pour mission :

- d'accompagner le salarié qui participe à une action de formation en alternance dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider le salarié ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre de formations en alternance et, le cas échéant, au jury d'examen.

Les salariés tuteurs, maîtres d'apprentissage ou maîtres de stage disposeront du temps nécessaire pour assurer leur mission et se former tout en continuant à exercer leur emploi par un aménagement de leur fonction.

Afin de leur permettre d'exercer au mieux leurs missions, les tuteurs, les maîtres d'apprentissage et les maîtres de stage bénéficieront d'une préparation ou d'une formation spécifique. L'OPCA de branche adaptera l'offre de formation tuteur existante et la complétera avec une offre correspondante aux missions des maîtres d'apprentissage et des maîtres de stage. La définition du contenu de la formation sera soumise à la validation du comité paritaire de la section chimie de l'OPCA.

La formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage peut être financée par l'OPCA de la branche dans le cadre de la professionnalisation. La formation des maîtres de stage peut être financée par l'OPCA de branche dans le cadre des fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés.

Les entreprises valoriseront la mission de tuteur, de maître d'apprentissage et de maître de stage, notamment en identifiant les compétences mobilisées dans l'exercice de cette mission et favoriseront leur mise en œuvre dans leur emploi. Cette mission sera prise en compte lors de l'entretien professionnel du salarié, notamment pour identifier ses besoins en formation.

## Article 5

### *Salariés âgés de 45 ans et plus et salariés justifiant de 20 ans d'activité professionnelle*

Lors de l'entretien professionnel, le représentant de l'employeur et le salarié feront le point sur la situation professionnelle du salarié âgé de 45 ans et plus ou justifiant de 20 ans d'activité professionnelle et rechercheront les moyens les plus adaptés à la poursuite du développement de ses compétences. A la suite de cet entretien et, si nécessaire, un bilan de compétences pourra être réalisé et/ou une période de professionnalisation envisagée selon les modalités prévues par le présent accord.

## Article 6

### *Egal accès à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie*

L'égal accès à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie concerne tous les salariés de la branche :

- quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle : les entreprises devront plus particulièrement mener des actions en faveur des salariés des premiers niveaux de qualification de chaque avenant afin de leur assurer de progresser au cours de leur carrière ;
- quel que soit leur genre ;
- quelle que soit la taille de l'entreprise : le présent accord précise les modalités d'utilisation des fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés et demande à l'OPCA de branche de développer une offre de services pour les PME-TPE afin de leur permettre d'augmenter leur recours à la formation professionnelle. Pour faciliter les départs en formation des salariés des TPE-PME, les parties signataires demandent à l'OPIC de mener une réflexion d'ici fin 2015 sur les modalités financières de remplacement d'un salarié en formation.

## TITRE II

### INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

## Article 7

### *Entretien professionnel*

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, les salariés bénéficient, *a minima*, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel avec leur employeur consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Cet entretien doit s'intégrer dans les dispositifs RH mis en place par les entreprises sans pour autant se confondre avec les entretiens annuels d'évaluation.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'OPIC mettra à disposition des entreprises, notamment des PME-TPE, des outils facilitant la mise en place de cet entretien professionnel (guide et supports d'entretien) d'ici fin 2015.

## Article 8

### *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou dans le cadre du plan de formation :

- dans le cadre du congé de bilan de compétences :
  - tout salarié justifiant de 5 années d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise peut demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures à son employeur pour réaliser un bilan de compétences ;

- la prise en charge financière de ce congé de bilan de compétences est assurée par le FONGE-CIF dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ;
- dans le cadre du plan de formation de l'entreprise :
  - le bilan de compétences peut être réalisé pendant ou en dehors du temps de travail ;
  - le bilan de compétences des salariés des entreprises de moins de 300 salariés peut être pris en charge par l'OPCA de branche, dans la limite de 24 heures et de 3 000 €, dans le cadre de la contribution mutualisée au titre du plan de formation au sein dudit OPCA.

Le bilan de compétences peut également être financé par d'autres moyens.

## **Article 9**

### *Conseil en évolution professionnelle (CEP)*

Tout salarié des industries chimiques peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle, instauré par la loi du 5 mars 2014, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels. Le CEP permet à un salarié de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisé, notamment pour identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité ;
- les compétences à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'actions, notamment en vue de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF).

L'OPIC réalisera un support de communication qui sera mis à la disposition des salariés et des entreprises.

## **TITRE III**

### **ACTIONS ET FORMATIONS À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR**

## **Article 10**

### *Contributions mutualisées au titre du plan de formation des TPE-PME de moins de 300 salariés*

Les contributions financières des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 à 299 salariés sont gérées paritairement au sein de sections financières spécifiques conformément aux dispositions du code du travail. Les versements reçus par l'OPCA sont mutualisés dès leur réception.

Le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche suit l'utilisation des fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises des industries chimiques de moins de 300 salariés. Un suivi financier et qualitatif est présenté à chacune de ses réunions.

Les parties signataires du présent accord décident de financer les actions suivantes :

- les actions de formation au bénéfice des salariés âgés de 45 ans et plus ;
- les actions de formation des salariés non titulaires d'une certification inscrite au RNCP ;
- les formations inscrites au catalogue des formations de l'OPCA sélectionnées par le comité paritaire de la section chimie dudit OPCA, et notamment les formations en hygiène, sécurité et environnement (HSE) ;
- les actions de formation des salariés dont le poste de travail est menacé ;
- les actions de formation des délégués syndicaux et des représentants du personnel élus pour la connaissance des accords de branche ;

- le développement des compétences RH des salariés en charge de la gestion du personnel de l'entreprise ;
- la formation aux entretiens professionnels des salariés en charge de leur réalisation ;
- la rémunération et les frais (hébergement, transport, restauration) non couverts par les forfaits pour les contrats et les périodes de professionnalisation ;
- la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage, selon les modalités définies par l'OPCA ;
- la formation des salariés assurant la mission de maître de stage ;
- les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française ;
- l'accompagnement des salariés dans une démarche VAE dans les conditions fixées à l'article 16.2 du présent accord, la participation à un jury de VAE ou à un jury d'examen pour la délivrance d'une certification professionnelle inscrite au RNCP ou à une action de formation visant à la professionnalisation des membres de jury VAE. L'OPCA de branche financera la rémunération et les frais de déplacement du salarié membre d'un jury VAE, selon les modalités que l'OPCA aura mis en place. La CPNE des industries chimiques fixera le maximum de prise en charge pour les frais, la rémunération du salarié et les cotisations sociales obligatoires qui s'y rattachent ;
- les actions définies par la CPNE des industries chimiques pour déployer les CQP/CQPI de la branche et la formation des évaluateurs habilités CPNE pour les CQP/CQPI des industries chimiques lorsque le candidat à l'habilitation est un salarié d'une entreprise des industries chimiques ;
- les bilans de compétences des salariés dans les conditions fixées à l'article 8 du présent accord.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'OPCA peut prendre en charge la rémunération du salarié en formation dans la limite du coût horaire du Smic par heure de formation.

Les fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et des entreprises de 10 à 49 salariés pourront être complétés par des fonds du FPSPP tel que prévu à l'article L. 6332-21 du code du travail.

## TITRE IV

### ACTIONS ET FORMATIONS À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

#### Article 11

##### *Compte personnel de formation (CPF)*

En application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et des décrets pris pour son application, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, tout salarié des industries chimiques disposera d'un compte personnel de formation alimenté en fonction de son activité professionnelle au cours d'une année civile. Les heures acquises au titre de l'année 2015 seront créditées sur le CPF du salarié en 2016.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative du salarié, pendant ou en dehors du temps de travail, afin de suivre une formation éligible ci-après définie.

Chaque salarié pourra disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences qui sera disponible sur le site internet dédié au compte personnel de formation, lui seul y ayant accès.

#### Article 11.1

##### *Formations éligibles*

Les salariés des industries chimiques peuvent utiliser leur CPF pour une formation éligible.

Celle-ci doit relever d'une des catégories ci-dessous :

- une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- une prestation d'accompagnement à la VAE ;

- une formation figurant sur l’une des trois listes suivantes :
  - la liste établie par la CPNE des industries chimiques, les modalités d’élaboration de cette liste sont précisées ci-dessous. La liste de la CPNE sera publiée sur le site de l’OPIC, sur le site de l’OPCA de branche <sup>(1)</sup> ainsi que sur le site du CNCP ;
  - la liste établie par le comité paritaire interprofessionnel national pour l’emploi et la formation (COPANEF) ;
  - la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l’emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Et sanctionnée par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d’obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l’acquisition d’un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
- une certification inscrite à l’inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

## **Article 11.2**

### *Modalités d’élaboration de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) pour les salariés de la branche par la CPNE des industries chimiques*

Les parties signataires confirment la compétence de la CPNE des industries chimiques pour établir la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche, conformément à l’article L. 6323-16 du code du travail.

Elles entendent préciser les modalités d’élaboration de la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche, modalités qui constituent le cadre de référence de la CPNE des industries chimiques.

La CPNE des industries chimiques élabore cette liste dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la date à laquelle la décision est adoptée par la CPNE. Dans le cadre de l’inventaire, les formations éligibles au CPF ne peuvent pas être utilisées pour une formation relevant de l’obligation légale de l’entreprise d’adaptation au poste de travail et de formation à la sécurité.

La réflexion de la CPNE de la branche porte notamment sur :

- les métiers en évolution ;
- les compétences considérées comme stratégiques par les entreprises pour assurer leur compétitivité ;
- les besoins en recrutement des entreprises de la branche ;
- la mobilité professionnelle de certaines catégories de salariés pour faciliter la construction de parcours professionnels et dans certains cas des reconversions ;
- l’évolution professionnelle des salariés afin de leur permettre de progresser au cours de leur carrière.

Il appartient à la CPNE des industries chimiques d’établir la liste des formations éligibles sur les bases définies ci-dessus en fonction des éléments d’information dont elle dispose. Cette liste est mise à jour en tant que de besoin et au moins une fois par an sur la base d’un bilan quantitatif et qualitatif annuel sur le CPF, fourni par l’OPCA de branche à la CPNE. Celle-ci définira les éléments constitutifs de ce bilan.

L’adoption de la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche fait l’objet d’une décision de la CPNE des industries chimiques.

---

(1) [www.opcadeni.fr](http://www.opcadeni.fr)

### **Article 11.3**

#### *Abondement du CPF des salariés des industries chimiques par les fonds collectés par l'OPCA de branche au titre de la contribution affectée au CPF*

Des abondements peuvent être mobilisés pour permettre au salarié titulaire d'un compte personnel de formation de réaliser une formation lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures dont il dispose au titre de son CPF. Les heures au-delà des heures du CPF peuvent être financées notamment par l'employeur, le salarié, l'OPCA de branche selon les modalités définies ci-après.

Les parties signataires décident d'abonder le CPF des salariés des industries chimiques avec la contribution des entreprises de la branche au titre du CPF (0,2 %) collectée par l'OPCA de branche selon les modalités précisées ci-dessous.

Dans le cas où cette contribution serait insuffisante, les conditions d'abondement pourront être revues exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de branche sur proposition du comité paritaire de la section chimie. La CPNE sera informée de cette décision.

#### **Article 11.3.1**

##### *Cas général*

L'abondement de la branche, financé par la contribution CPF de 0,2 % collectée par l'OPCA de branche, intervient lorsque, cumulativement :

- les heures mobilisables au titre du CPF et/ou du DIF, pendant la période transitoire prévue par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, sont inférieures au nombre d'heures nécessaires pour réaliser l'action de formation souhaitée par le salarié ;
- la formation figure sur la liste CPF établie par la CPNE des industries chimiques.

Dans ce cadre, l'abondement de la branche est, au maximum, égal à 100 % des heures de CPF mobilisées par le salarié (et du DIF pendant la période transitoire) dans la limite de la durée totale de la formation.

L'OPCA de branche doit s'assurer du respect des conditions d'éligibilité à l'abondement demandé par le salarié.

Les CQP et CQPI de la branche des industries chimiques font l'objet de modalités d'abondement spécifiques définies ci-après.

#### **Article 11.3.2**

##### *CQP/CQPI des industries chimiques*

Pour les salariés en poste justifiant d'une ancienneté minimale de 2 ans dans une entreprise relevant de la CCNIC, l'abondement de la branche est de 200 heures maximum en dehors des heures acquises par le salarié au titre du CPF et du DIF pendant la période transitoire.

Pour cela, le repérage des compétences en amont est obligatoire et réalisé par un évaluateur habilité CPNE. Il permet d'identifier les compétences à acquérir et de définir le parcours de formation nécessaire. De plus, le document de synthèse du repérage des compétences doit être joint au dossier de demande de CPF adressé à l'OPCA de branche.

### **Article 11.4**

#### *Financement par l'OPCA*

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, lorsque le CPF est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de branche finance :

- le coût réel des frais pédagogiques de l'action de formation effectuée (le conseil d'administration de l'OPCA peut définir un plafond de prise en charge) ;

- les frais annexes incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation (sur les bases définies par l'OPCA) ;
- la rémunération des salariés pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

## **Article 12**

### *Congé individuel de formation (CIF)*

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Le salarié peut également demander à bénéficier d'un congé VAE, dans les conditions prévues à l'article L. 6422-1 du code du travail, financé par le FONGECIF.

## **TITRE V**

## **RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS**

## **Article 13**

### *Certificats de qualification professionnelle (CQP)*

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification délivrée par la CPNE des industries chimiques qui reconnaît les compétences détenues par un salarié que celles-ci soient acquises dans le cadre d'une formation ou par son expérience professionnelle.

Les informations relatives à ce dispositif et les documents types que les entreprises doivent utiliser sont disponibles sur le site de l'OPIC.

Les parties signataires confirment la compétence de la CPNE des industries chimiques pour créer les CQP des industries chimiques en tant que de besoin dans le respect des règles de procédure qu'elle a adoptées conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail.

## **Article 14**

### *Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)*

Le CQP interbranches (CQPI) est une certification professionnelle qui valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre en entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles. Le CQPI facilite la mobilité professionnelle des salariés en rendant visible les compétences communes pour un métier type. Plus d'une vingtaine de branches, industrielles ou non, ont adhéré au dispositif des CQPI ; ce qui constitue un élément de sécurisation des parcours professionnels pour leurs salariés en favorisant leur mobilité entre différents secteurs d'activité.

Les informations relatives aux CQP/CQPI et les documents types que les entreprises doivent utiliser sont disponibles sur le site de l'OPIC.

## Article 15

### *Passerelles entre les CQP des industries chimiques et les CQP d'autres branches*

Une passerelle est un lien entre des certifications professionnelles établies par deux organismes certificateurs. Ce lien établit un principe de reconnaissance réciproque totale ou partielle entre les certifications sur la base des compétences nécessaires pour exercer le métier.

Les informations concernant les passerelles entre les CQP des industries chimiques et les CQP d'autres branches sont disponibles sur le site de l'OPIC.

## Article 16

### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

La VAE a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les CQP des industries chimiques inscrits au RNCP sont accessibles par la VAE.

Les parties signataires veulent poursuivre le développement de la validation des acquis de l'expérience dans les entreprises de la branche. En effet, de nombreux salariés n'étant pas titulaires d'une certification en lien avec l'emploi occupé, la VAE est pour eux l'occasion d'obtenir la reconnaissance de leurs compétences par une certification, ce qui participe de la sécurisation de leur parcours professionnel.

Les parties signataires incitent les entreprises de la branche à développer des actions collectives de VAE, notamment en vue de l'obtention d'un CQP des industries chimiques.

### Article 16.1

#### *Modalités d'information des salariés et des entreprises sur la VAE*

Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement à la VAE doit pouvoir bénéficier d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs (art. R. 6423-4 du code du travail). Cette information est disponible auprès du service public régional de l'orientation, auprès des prestataires du conseil en évolution professionnelle et auprès de l'organisme sollicité pour l'accompagnement du salarié.

Un guide de mise en œuvre de la VAE en entreprise est disponible sur le site de l'OPIC.

Le comité de pilotage paritaire de l'OPIC étudiera les actions à mener pour améliorer la diffusion de cette information auprès des salariés et des entreprises.

### Article 16.2

#### *Financement de la VAE par l'OPCA de branche*

L'OPCA de branche peut financer une action VAE dans le cadre d'une période de professionnalisation, du CPF et du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés dans les conditions suivantes :

- frais d'accompagnement et frais de jury : prise en charge au coût réel dans la limite de 5 000 € ;
- frais de déplacement pour se rendre au lieu de convocation du jury VAE : à hauteur des frais réels justifiés.

Pour les CQP/CQPI des industries chimiques, l'OPCA de branche prend en charge, pour les salariés de la branche, les frais liés à l'évaluation des candidats par un évaluateur habilité CPNE dans la limite de 400 € par candidat.

## TITRE VI

### PROFESSIONNALISATION

La professionnalisation repose sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activités professionnelles. Elle a pour objectif de favoriser :

- l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et de certains demandeurs d'emploi ;
- l'élargissement et l'acquisition de qualification et de compétences ;
- le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

#### Article 17

##### *Période de professionnalisation dans les industries chimiques*

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord entre l'employeur et le salarié notamment lorsque la période de professionnalisation abonde le CPF du salarié.

#### Article 17.1

##### *Objet et conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation*

La période de professionnalisation doit permettre au salarié de bénéficier :

- d'une action de formation sanctionnée par une qualification professionnelle :
  - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale des industries chimiques ;
  - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) ;
- d'une action de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- d'une action permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- d'une action VAE.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF et à la demande de son titulaire dans les conditions définies à l'article L. 6323-4-II du code du travail.

#### Article 17.2

##### *Bénéficiaires de la période de professionnalisation*

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes, conformément à l'article L. 6324-2 et D. 6324-1 du code du travail, au salarié :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux dispositions légales (art. L. 6324-2 du code du travail) ;
- ayant 20 ans d'activité professionnelle ou qui est âgé de 45 ans au moins et qui dispose d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui l'emploie ;
- qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise ;
- qui reprend une activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;
- bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- bénéficiaire d'un contrat en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

### **Article 17.3**

#### *Durée des périodes de professionnalisation*

La période de professionnalisation a une durée minimale de 70 heures sur une période calendaire de 12 mois conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail.

Elle est définie, au-delà de cette durée minimale, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en cohérence avec l'objectif de professionnalisation défini.

Cette durée minimale ne s'applique pas lorsque la période de professionnalisation est conclue :

- pour un accompagnement VAE ;
- pour abonder le CPF d'un salarié ne disposant pas d'un nombre d'heures suffisant pour réaliser la formation qui l'intéresse. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder les droits du salarié au titre du CPF dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;
- pour obtenir une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

### **Article 17.4**

#### *Prise en charge par l'OPCA de branche*

Les périodes de professionnalisation peuvent être financées par l'OPCA de branche dans la limite de 500 heures de formation, portée à 1 500 heures maximum lorsque la période de professionnalisation :

- vise l'obtention d'un CQP/CQPI des industries chimiques ;
- vise un diplôme ou un titre professionnel inscrit au RNCP ou à l'inventaire ;
- abonde le CPF.

Les frais de transport, d'hébergement et de repas restent à la charge de l'entreprise.

Ce financement est effectué sur la base d'un forfait de 25 € par heure. Un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA de branche est fixé à 20 € par heure de formation pour les périodes de professionnalisation :

- visant à l'obtention d'un CQP/CQPI des industries chimiques, le coût du positionnement en amont et de l'évaluation des compétences par un évaluateur habilité CPNE est couvert par ce complément de forfait ;
- effectuées par des salariés de 45 ans et plus ;
- effectuées par des salariés titulaires au plus d'une certification de niveau IV ;
- en abondement du CPF.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de branche sur proposition du comité paritaire de la section chimie. La CPNE sera informée de cette décision.

### **Article 18**

#### *Contrat de professionnalisation dans les industries chimiques*

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Il associe des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Pour inciter les entreprises à conclure des contrats à durée indéterminée, ceux-ci bénéficieront d'une prise en charge améliorée de la part de l'OPCA de branche.

### **Article 18.1**

#### *Objet du contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification soit :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnue dans les classifications de la convention collective nationale des industries chimiques ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle des industries chimiques (CQP) ou un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

### **Article 18.2**

#### *Bénéficiaires du contrat de professionnalisation*

Les parties signataires réaffirment que la professionnalisation des jeunes est un facteur déterminant pour leur insertion professionnelle et qu'elle permet également aux demandeurs d'emploi de retrouver une activité professionnelle.

A ce titre, elles incitent les entreprises à avoir recours au contrat de professionnalisation qui s'adresse notamment :

- aux jeunes âgés de moins de 26 ans afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

### **Article 18.3**

#### *Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation*

L'employeur et le salarié s'engagent réciproquement, durant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à :

- pour l'employeur, fournir au titulaire du contrat un emploi en relation avec l'objectif de professionnalisation et lui assurer une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle ;
- pour le titulaire du contrat, travailler pour le compte de son employeur et suivre la formation prévue au contrat.

L'employeur doit préciser pour chaque salarié en contrat de professionnalisation le nom du tuteur chargé de l'accompagner.

Les objectifs, le programme, les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

### **Article 18.4**

#### *Durée du contrat de professionnalisation*

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette action se situe impérativement en début de contrat dès lors que le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée indéterminée.

Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois :

- pour les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;

- pour les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique ;
- pour les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
- pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
- pour les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle depuis au moins 2 ans ;
- lorsque la qualification est sanctionnée par une certification inscrite au RNCP ou un CQP/CQPI des industries chimiques.

## **Article 18.5**

### *Durée de la formation*

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Quelle que soit la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation d'un CDI, les actions de formation peuvent être d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation d'un CDI dans la limite de 1 500 heures, pour les publics et les actions suivantes :

- soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :
  - les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
  - les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
  - les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;
  - les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle ;
- soit lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par une certification inscrite au RNCP ou un CQP/CQPI des industries chimiques.

## **Article 18.6**

### *Rémunération du salarié*

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant l'action de professionnalisation la rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus perçoivent pendant l'action de professionnalisation une rémunération au moins égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche correspondant à l'emploi occupé et en tout état de cause une rémunération au moins égale au Smic.

L'employeur et le bénéficiaire du contrat de professionnalisation peuvent convenir lors de la conclusion du contrat de dispositions plus favorables.

## **Article 18.7**

### *Prise en charge par l'OPCA de branche*

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA de branche à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement et de repas, sur la base d'un forfait horaire dont le montant correspondant aux frais réels justifiés est fixé par heure de formation à :

- 10 € pour les formations théoriques se déroulant en salle ;

- 25 € pour les formations pratiques se déroulant en atelier ou en laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou d'installations lourdes ainsi que des produits ou matériaux coûteux dont notamment les formations :
  - techniques métier ;
  - ingénierie informatique ;
  - réglementation et QHSE (qualité, hygiène, santé environnement) propre au secteur ;
  - visant l'obtention d'un CQP/CQPI des industries chimiques.

Un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA de branche est fixé à 20 € par heure de formation dans les situations suivantes :

- une formation visant à l'obtention d'un CQP/CQPI des industries chimiques, le coût du positionnement en amont et de l'évaluation des compétences par un évaluateur habilité CPNE est couvert par ce complément de forfait ;
- le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée ;
- le contrat de professionnalisation est conclu avec un salarié de 45 ans et plus ;
- le contrat de professionnalisation est conclu avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;
- le contrat de professionnalisation est conclu avec un demandeur d'emploi titulaire au plus d'une certification de niveau V.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de branche sur proposition du comité paritaire de la section chimie. La CPNE sera informée de cette décision.

### **Article 18.8**

#### *Prise en charge par l'OPCA de branche des formations des tuteurs et des maîtres d'apprentissage*

##### Formation des tuteurs

Les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport et d'hébergement des actions de formation de tuteur exercés par un salarié ou par tout employeur de moins de 10 salariés, sont pris en charge par l'OPCA de branche.

En application des articles L. 6332-15 et D. 6332-90 du code du travail, cette prise en charge de l'OPCA de branche s'effectue sur la base des frais réels justifiés, dans la limite de 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures.

##### Formation pédagogique des maîtres d'apprentissage

L'OPCA de branche prend en charge les dépenses engagées par l'entreprise pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage. Cette prise en charge de l'OPCA de branche s'effectue sur la base des frais réels justifiés, dans la limite de 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures.

### **Article 18.9**

#### *Prise en charge par l'OPCA de branche de la fonction tutorale*

L'OPCA de branche peut prendre en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale exercée par un salarié de l'entreprise titulaire d'un CDI, dans la limite de 230 € par mois par salarié suivi, bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation, dans la limite de 3 salariés suivis et de 6 mois maximum.

Ce plafond est porté à 345 € par mois quand :

- le tuteur est âgé de 45 ans et plus ;
- le tuteur accompagne un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation qui vise la délivrance d'un CQP/CQPI des industries chimiques ;
- le tuteur accompagne une personne en contrat de professionnalisation mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, soit :
  - un jeune non détenteur d'une qualification équivalente au baccalauréat ;
  - un titulaire de minima sociaux ;
  - une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Le financement de la fonction tutorale est réservé aux tuteurs ayant suivi une formation de tuteurs depuis moins de 5 ans à la date de conclusion du contrat ou de la période de professionnalisation pour lequel la fonction tutorale est demandée.

## TITRE VII

### FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

#### Article 19

##### *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

Les parties signataires considèrent que la formation des demandeurs d'emploi a toute sa place dans la politique emploi-formation de la branche.

La POE est un dispositif de formation qui facilite l'embauche de demandeurs d'emploi en permettant aux entreprises de pré-qualifier les demandeurs d'emploi, notamment en vue de leur embauche en contrat de professionnalisation visant un CQP/CQPI des industries chimiques.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à utiliser la POE, notamment pour faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés ou âgés de 45 ans et plus et à développer les méthodes de recrutement non discriminantes telles, que le recrutement par simulation, développé par Pôle emploi, qui permet d'aborder autrement le recrutement en ne tenant pas compte de l'expérience et du niveau de diplôme.

#### Article 20

##### *Liste nationale interprofessionnelle et liste régionale des formations éligibles au compte personnel de formation des demandeurs d'emploi*

Les parties signataires demandent à la CPNE de la branche d'identifier et de communiquer, aux instances nationales et régionales en charge de l'élaboration des listes interprofessionnelles des formations éligibles au compte personnel de formation des demandeurs d'emploi, les formations figurant sur la liste établie par la CPNE à faire figurer dans les listes destinées aux demandeurs d'emploi.

## TITRE VIII

### DÉMARCHES PROSPECTIVES AU NIVEAU DE LA BRANCHE, DES ENTREPRISES ET DES TERRITOIRES

#### Article 21

##### *Observatoire prospectif des métiers, des qualifications, des compétences et de la diversité des industries chimiques (OPIC)*

Les parties signataires conviennent de développer les activités de l'OPIC destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche, tant au niveau national, régional, européen qu'international, afin d'anticiper leur transformation, l'émergence de nouveaux métiers, voire la disparition de certains.

Elles soulignent l'importance qu'elles attachent aux travaux de cet observatoire qui sont de nature à les aider dans la détermination de la politique de formation et d'apprentissage de la branche.

### **Article 21.1**

#### *Missions de l'OPIC*

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications, des compétences et de la diversité apporte, par ses travaux d'analyse, son concours à l'identification des changements qui affectent ou qui sont susceptibles d'affecter les métiers et les qualifications et, par voie de conséquence, les besoins de formation des salariés des entreprises des industries chimiques. Cette démarche doit permettre de développer une approche anticipatrice des compétences tant au niveau national qu'au niveau régional.

Les missions de l'observatoire sont les suivantes :

- avoir une meilleure connaissance de la branche, notamment des métiers et des qualifications des salariés de la branche ;
- assurer un suivi de leur évolution pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour anticiper les transformations des métiers et leurs conséquences sur les qualifications ;
- assurer le développement des CQP/CQPI de la branche selon les décisions de la CPNE des industries chimiques ;
- assurer le secrétariat des CQP/CQPI de la branche ;
- communiquer auprès des entreprises, des salariés, de l'Etat et des régions sur les travaux menés ;
- s'assurer de l'adéquation de l'offre de certification et de formation aux besoins des entreprises et, si nécessaire, susciter des offres adaptées ;
- participer à l'éclairage nécessaire des entreprises et des instances régionales, notamment en vue de la mise en place de contrats d'objectifs ;
- réaliser les actions demandées par accords de branche ou par la CPNE.

Ses travaux doivent permettre aux entreprises de développer des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et aux salariés d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel.

Les travaux de l'observatoire sont présentés à la CPNE une fois par an.

L'observatoire met ses travaux à la disposition des entreprises et de leurs institutions représentatives du personnel, ainsi qu'à l'OPCA de branche.

Les travaux et études de l'observatoire sont la propriété de l'UIC et des fédérations associées signataires du présent accord. Ceux-ci sont tenus à la disposition des organisations syndicales de salariés siégeant à la CPNE des industries chimiques, qui peuvent les utiliser dans le cadre de leurs missions.

### **Article 21.2**

#### *Fonctionnement de l'OPIC*

Il est constitué au sein de la CPNE de la branche un groupe technique paritaire constituant le comité de pilotage paritaire de l'OPIC. Le comité de pilotage se réunit au moins deux fois par an.

Ce comité de pilotage paritaire comprend un collège salariés composé d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national et un collège employeurs composé d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants. Les suppléants peuvent participer aux réunions du comité de pilotage paritaire au côté du titulaire, dans ce cas ils n'ont pas voix délibérative.

La CPNE définit le programme de travail annuel ou pluriannuel de l'OPIC.

Les missions du comité de pilotage paritaire sont les suivantes :

- élaboration et suivi du budget de fonctionnement et d'étude de l'OPIC sur la base du programme d'activités adopté par la CPNE de la branche ;
- élaboration du cahier des charges des études décidées et choix du prestataire sur appel d'offres ;
- validation des travaux ;
- définition des modalités de communication des résultats ;
- mise au point de préconisations présentées à la CPNE de la branche.

Les décisions sont adoptées si, respectivement, dans chacun des deux collèges elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents.

Le secrétariat et la gestion de l'OPIC sont assurés par l'UIC.

### **Article 21.3**

#### *Financement de l'OPIC*

L'observatoire est financé par l'OPCA de branche dans le respect des dispositions législatives et réglementaires. Des financements complémentaires pourront être recherchés, notamment aux niveaux régional et européen.

## **TITRE IX**

### **CPNE DES INDUSTRIES CHIMIQUES**

#### **Article 22**

##### *Rôle de la CPNE*

La CPNE de la branche assure les fonctions dévolues aux CPNE par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et par l'accord sur l'emploi du 15 janvier 1991.

Dans le cadre du présent accord, la CPNE de la branche est plus particulièrement chargée :

- d'établir la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche ;
- d'émettre des recommandations aux partenaires sociaux de la branche en vue de favoriser l'égal accès à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de définir et de faire évoluer le dispositif de CQP/CQPI des industries chimiques pour répondre aux besoins et aux attentes des salariés et des entreprises de la branche ;
- de créer les CQP/CQPI des industries chimiques ;
- de décider de l'adhésion à la charte CQPI et aux CQPI qui répondent aux besoins des salariés et des entreprises de la branche ;
- de créer en son sein un groupe technique paritaire qui constitue le comité de pilotage paritaire de l'OPIC ;
- de définir le programme d'activités de l'OPIC ;
- de définir les actions à développer à l'OPCA de branche pour mettre en œuvre les orientations et les priorités définies au présent accord ;
- d'étudier les préconisations présentées par le comité de pilotage paritaire de l'OPIC et faire des recommandations en tant que de besoin ;
- de définir les métiers et les certifications qui ouvrent droit au financement des CFA par l'OPCA de branche et d'examiner le bilan des financements effectués ainsi que les résultats aux examens et le placement des apprentis.

La CPNE définira les indicateurs qui devront figurer dans le bilan annuel d'activité de la section professionnelle chimie de l'OPCA compte tenu des priorités définies au présent accord. Ce bilan d'activité comprend des éléments quantitatifs et qualitatifs relatifs à la mise en œuvre des dispositifs et priorités du présent accord.

## TITRE X

### DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES

#### Article 23

##### *Financement des centres de formation d'apprentis (CFA)*

Conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCA de branche peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions selon les modalités prévues au présent accord.

Les CFA susceptibles de bénéficier d'un financement de l'OPCA de branche sont ceux qui accueillent au moins un salarié des industries chimiques au 31 décembre de l'année précédant leur demande et préparent à un diplôme, un titre professionnel ou un CQP des industries chimiques inscrits au RNCP et conduisant à un des métiers définis par la CPNE des industries chimiques.

La liste des métiers et des certifications établie par la CPNE de la branche est publiée sur le site de l'OPCA de branche.

Le pourcentage maximum du montant des contributions collectées par l'OPCA de branche au titre de la professionnalisation qu'il peut affecter au financement des CFA, les priorités en matière de développement de l'apprentissage, en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis, les modalités d'association des instances paritaires de l'OPCA de branche (comité paritaire de la section chimie et conseil d'administration), sont déterminés par l'accord du 10 juillet 2014 relatif à l'emploi et au contrat de génération dans les industries chimiques.

Chaque année, l'OPCA de branche transmet à la CPNE des industries chimiques le bilan financier des fonds alloués avec la liste nominative des CFA bénéficiaires. Un bilan qualitatif est établi annuellement par l'OPCA de branche afin de permettre à l'OPIC de suivre l'évolution de l'apprentissage dans la branche. Les indicateurs du bilan qualitatif seront définis par le comité de pilotage paritaire de l'OPIC.

#### Article 24

##### *Conclusion d'une convention-cadre de coopération pour l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage*

Comme prévu à l'article L. 6242-1 du code du travail, les parties signataires demandent à l'OPCA de branche de signer une convention de coopération avec le ministère de l'Education nationale et celui de l'Enseignement supérieur et de la Recherche qui s'inscrit dans la suite de la convention de coopération signée par l'UIC avec ces ministères depuis 2000 et qui se termine au 31 décembre 2015.

Le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche est chargé de suivre la négociation de cette convention et les actions menées au titre de cette convention, notamment celles financées par les fonds non affectés de la taxe d'apprentissage par les entreprises de la branche.

Les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord pourront être signataires, au côté de l'OPCA de branche, de cette convention.

#### Article 25

##### *Collecte de la taxe d'apprentissage*

Les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCA de branche de faire une demande d'habilitation en vue de la collecte des versements des entreprises donnant lieu à l'exonération de la taxe d'apprentissage des entreprises des industries chimiques pour assurer la continuité de la collecte assurée actuellement par l'UIC, soit dès la collecte réalisée au 28 février 2016.

Le comité paritaire de la section chimie fait des propositions de répartition des sommes collectées non affectées par les entreprises des industries chimiques au conseil d'administration de l'OPCA de branche.

## TITRE XI

### OPCA DE BRANCHE

#### Article 26

##### *Désignation de l'OPCA de branche*

Les parties signataires désignent l'OPCA DEFI pour collecter les contributions des entreprises des industries chimiques au titre de la formation professionnelle continue :

- article L. 6331-2 du code du travail : les employeurs de moins de 10 salariés ;
- article L. 6331-9 du code du travail : les employeurs d'au moins 10 salariés.

#### Article 27

##### *Missions de l'OPCA de branche*

L'OPCA de branche a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment les TPE/PME de la branche ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de GPEC des entreprises et de la branche ;
- de s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires.

#### Article 28

##### *Qualité des actions de formation professionnelle continue*

Conformément à l'article L. 6316-1 du code du travail, l'OPCA de branche participe à l'appréciation de la qualité des actions de formation.

L'OPCA de branche s'assure, lorsqu'il finance une action de formation professionnelle continue et sur la base de critères définis par décret, de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

Le catalogue des formations proposé par l'OPCA de branche doit prendre en compte les priorités définies au présent accord.

#### Article 29

##### *Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles*

Les parties signataires du présent accord entendent, conformément à l'article L. 6332-1 (II, 7°) du code du travail, ouvrir la possibilité pour l'OPCA de branche de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises des industries chimiques pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de plan de sauvegarde de l'emploi, pourront demander à l'OPCA de branche de participer au financement d'un plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi. L'entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de 2 ans. Le financement de l'OPCA peut excéder les montants des forfaits de prise en charge définis au présent accord.

La CPNE précisera les modalités d'intervention pour l'application du présent article.

Sur la base d'une demande écrite de l'entreprise, le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche propose au conseil d'administration dudit OPCA une prise en charge financière.

La prise en charge de ces coûts peut évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCA DEFI.

### **Article 30**

#### *Financement de l'ingénierie de certification*

L'OPCA de branche finance l'ingénierie de certification notamment celle relative aux CQP/CQPI des industries chimiques sur décision de la CPNE de la branche.

### **Article 31**

#### *Financement des coûts de diagnostic des PME-TPE*

L'OPCA financera pour les PME/TPE de moins de 300 salariés les actions suivantes :

- l'intervention de développeurs RH territoriaux (art. 8 de l'accord du 10 juillet 2014 relatif à l'emploi et au contrat de génération dans les industries chimiques). Le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche étudiera la faisabilité de cette prestation et définira son cahier des charges ;
- l'analyse et la définition des besoins en matière de formation professionnelle sur la base d'un cahier des charges validé par le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche.

### **Article 32**

#### *Comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche*

Le comité paritaire de la section chimie agit dans le respect des règles définies par le présent accord et par la CPNE des industries chimiques.

## **TITRE XII**

### **DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 33**

#### *Révision et substitution des accords antérieurs relatifs à la formation professionnelle*

Cet accord se substitue dans son intégralité à l'ensemble des accords relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans les industries chimiques, à savoir :

- l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'avenant du 21 février 2008 à l'accord du 8 novembre 2004 ;
- l'accord du 21 février 2008 relatif aux modalités de financement par l'OPCA de branche de la professionnalisation et du DIF dans les industries chimiques ;
- les avenants du 15 février 2012 relatifs à la durée des périodes de professionnalisation et aux modalités de financement par l'OPCA de branche de la professionnalisation et du DIF.

### **Article 34**

#### *Négociation sur les classifications de la branche*

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les 15 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord pour examiner le dispositif de classification de la branche, notamment au regard des CQP des industries chimiques.

### **Article 35**

#### *Conditions d'application*

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe, plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

### **Article 36**

#### *Suivi*

La CPNE de la branche assure le suivi de l'application du présent accord.

### **Article 37**

#### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 38**

#### *Dépôt et entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Puteaux, le 26 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNIEEC ;  
FNCG ;  
UIC ;  
CSP ;  
CSR ;  
FEBEA ;  
FIPEC.

#### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;  
CFE-CGC chimie ;  
Fédéchimie CGT-FO.

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1468. – CRÉDIT MUTUEL  
(29 juin 1987)**

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2014  
À L'ACCORD DU 21 MARS 2007  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550055M

IDCC : 1468

PRÉAMBULE

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et des dispositions légales prévues au niveau de la branche professionnelle par l'article L. 2241-3 du code du travail, les partenaires sociaux signataires du présent accord adaptent à la branche crédit mutuel les moyens et les objectifs développés par ces textes.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent en outre l'obligation légale incombant à l'employeur d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Il est également rappelé que les entreprises d'au moins 50 salarié(e)s sont légalement soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, ils rappellent que la mixité dans les différents emplois et dans les différents niveaux hiérarchiques constitue pour l'entreprise une source de cohésion sociale et d'efficacité économique, d'équilibre et de dynamisme pour les salarié(e)s.

La branche Crédit mutuel comptait dans ses effectifs à la fin de l'année 2013 45 % d'hommes et 55 % de femmes.

Une analyse plus fine de la répartition par sexe et par fonction laisse apparaître une différence quant aux emplois occupés et aux niveaux hiérarchiques qui s'y rattachent.

Cette situation découle de différents facteurs, notamment des représentations socioculturelles ou des choix relatifs aux orientations initiales.

La branche Crédit mutuel s'engage à mettre en œuvre tout ce qui est en son pouvoir et tout ce qui découle de sa responsabilité, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux pour se conformer à ses obligations légales, réglementaires et conventionnelles.

Les parties signataires invitent les entreprises concernées à veiller au suivi des indicateurs mis en place dans le cadre de leur accord ou plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

### *Périmètre d'application*

Le présent accord est un accord de branche qui s'applique au personnel :

- des fédérations régionales du Crédit mutuel adhérant à la confédération nationale du crédit mutuel ;
- des caisses de Crédit mutuel ;
- des caisses régionales, fédérales et interfédérales ;
- de la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- de la caisse centrale du Crédit mutuel.

Il s'applique également à toute personne bénéficiant de la même couverture conventionnelle au niveau régional que les salarié(e)s des organismes énumérés ci-dessus.

## **Article 2**

### *Sensibilisation de l'ensemble des acteurs*

Avant de découler de l'application de règles juridiques, l'égalité professionnelle s'appuie aussi sur des représentations sociales et culturelles.

A ce titre, les entreprises soumises au présent accord, en concertation avec leurs partenaires sociaux, inscrivent dans leur démarche globale la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise au principe de non-discrimination.

Cette sensibilisation des différents acteurs peut prendre notamment la forme de réunions d'information, de diffusion de plaquettes d'information, ou se faire via un espace intranet.

De même, les entreprises peuvent prévoir l'intégration de cette sensibilisation aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle dans des actions de formation, et en particulier celles prévues à l'attention des équipes des ressources humaines et des salariés ayant des fonctions managériales et/ou d'encadrement.

S'agissant des actions de formation, les parties rappellent qu'en application de l'article L. 6313-1 du code du travail, modifié par la loi du 4 août 2014, les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes entrent dans le champ de la formation professionnelle continue.

Ces entreprises s'attachent tout particulièrement à sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes car la recherche et la promotion d'une plus grande mixité dans les profils et parcours professionnels des salarié(e)s permettent de mobiliser davantage de compétences et de potentiels.

Ces actions de sensibilisation s'attachent notamment à identifier les stéréotypes à l'origine de pratiques discriminantes et les enjeux économiques de l'égalité professionnelle.

L'entrée en vigueur du présent accord modificatif donne lieu à une présentation dans les comités d'entreprise concernés.

## **Article 3**

### *Procédures de recrutement et de mobilité*

Les entreprises soumises au présent accord veillent à l'application du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de recrutement et de mobilité.

Les signataires du présent accord rappellent en outre qu'aucune discrimination ne peut exister entre les femmes et les hommes lors des procédures de recrutement et de mobilité.

Les informations demandées lors des procédures de recrutement et de mobilité ont pour seule finalité l'appréciation des capacités à occuper le poste proposé et les aptitudes professionnelles des candidat(e)s.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

Les offres d'emploi s'adressent sans distinction aux femmes et aux hommes et les critères de recrutement retenus sont fondés exclusivement sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidat(e)s.

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de formulations susceptibles de décourager les femmes à postuler aux postes proposés.

Il est tenu compte du principe de mixité dans les processus de recrutement et de mobilité, notamment dans la composition des jurys de recrutement quand ils existent.

Chaque entreprise, selon ses caractéristiques en matière de répartition entre les femmes et les hommes ou de la structure de sa pyramide des âges, s'efforce de procéder à des recrutements équilibrés.

Cela signifie que les recrutements reflètent à compétences, expériences et profils équivalents la diversité des candidat(e)s reçu(e)s en entretiens d'embauche. Cet objectif n'interdit pas d'éventuelles actions de rééquilibrage.

#### **Article 4**

##### *Formation professionnelle continue*

La formation professionnelle est un élément déterminant pour une évolution de carrière en relation avec l'évolution des compétences et l'accès à des emplois plus qualifiés.

Les actions de formation liées à l'adaptation aux postes des salarié(e)s, celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi ainsi que celles concernant des formations diplômantes doivent bénéficier sans distinction aux femmes et aux hommes.

Les salarié(e)s à temps partiel bénéficient des mêmes droits à formation que les salarié(e)s à temps plein, y compris pour l'accès aux formations particulièrement qualifiantes et porteuses de promotion professionnelle.

Par la mise en œuvre d'actions de formation, les entreprises maintiennent les conditions d'une bonne polyvalence et d'une haute maîtrise des compétences permettant aux femmes l'accès à tous les postes, notamment dans les fonctions évolutives et à responsabilités.

Les entreprises définissent en concertation avec leurs partenaires sociaux les moyens de parvenir à une réelle égalité d'accès à la formation professionnelle en s'appuyant notamment sur l'analyse de leurs diagnostics et indicateurs de suivi en matière d'égalité d'accès à la formation professionnelle.

A titre d'exemple, on peut citer l'organisation des formations au plus près des bénéficiaires ou le développement de la formation à distance afin de limiter les déplacements induits.

De même, afin de favoriser l'égalité d'accès aux formations plus longues et nécessitant une importante disponibilité et en particulier aux parcours de formation permettant d'accéder aux fonctions de niveaux de qualification plus élevés et/ou à plus hautes responsabilités, les entreprises soumises au présent accord peuvent prévoir la mise en place de mesures d'aide facilitant l'articulation de la participation à ces formations avec l'exercice des responsabilités familiales.

A l'issue d'une absence supérieure à 6 mois, notamment liée à un congé parental, d'adoption ou de maternité, la mise en œuvre d'une période de professionnalisation est de nature à favoriser une remise à niveau rapide des connaissances et donc une diminution des risques de rupture d'évolution professionnelle.

Afin d'évaluer les besoins de formation et d'actualisation des connaissances (métier et outil de travail) et de permettre ainsi la mise en œuvre des actions de formation éventuellement nécessitées, les entreprises veillent à organiser des entretiens avec les supérieurs hiérarchiques et/ou les ressources humaines à l'issue de ces absences supérieures à 6 mois.

Les parties signataires soulignent que ces entretiens prévus à l'issue de certaines absences et congés de longue durée préexistaient en pratique ou de manière conventionnelle au sein de certains groupes et fédérations de crédit mutuel et qu'ils devront désormais également s'inscrire dans le cadre des nouvelles dispositions légales relatives à l'entretien professionnel.

Les entreprises soumises au présent accord développent les périodes de professionnalisation, ou sous une autre forme les périodes de remise à niveau, pour les salarié(e)s qui réintègrent l'entreprise à l'issue de tels congés.

Les parcours de formation interne en relation avec le recrutement et l'évolution de carrière intègrent des développements sur le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La période d'absence du (de la) salarié(e) pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour l'alimentation du compte personnel de formation (CPF) selon les dispositions légales en vigueur.

## **Article 5**

### *Promotion et évolution professionnelle*

L'égalité professionnelle implique que, à compétences égales, les femmes puissent bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité que les hommes.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et de la qualité professionnelle.

Toutefois, et dans le respect du principe d'égalité de traitement ci-dessus rappelé, les entreprises soumises au présent accord mettent en œuvre des démarches de détection et d'accompagnement des parcours de « potentiels » féminins pour faciliter un équilibre entre les candidatures de femmes et d'hommes sur les postes à responsabilité.

Le congé de maternité, le congé parental d'éducation et le congé d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution de carrière des salarié(e)s.

Dans leur politique de promotion, les entreprises soumises au présent accord veillent à respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant notamment sur l'analyse de leurs diagnostics et indicateurs de suivi en matière de promotion et d'évolution professionnelle.

## **Article 6**

### *Egalité salariale*

Les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de rémunération pour un même travail entre les femmes et les hommes.

En fonction des constatations réalisées concernant d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou des travaux de valeur égale, les entreprises se conforment aux dispositions légales qui prévoient de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en s'appuyant notamment sur les diagnostics des rémunérations des femmes et des hommes réalisés et en mobilisant les moyens nécessaires.

Par rémunération il faut entendre le salaire ainsi que tout avantage ou accessoire payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au (à la) salarié(e) à l'occasion du travail de ce(tte) dernier(ière).

Sont considérés comme des travaux de valeur égale ceux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les périodes d'absence pour congé de maternité ou d'adoption sont sans incidence sur les droits liés à l'évolution de la rémunération des salarié(e)s.

Les parties signataires rappellent qu'en application du dispositif légal de garantie d'évolution salariale lors de la prise du congé de maternité par la salariée, celle-ci bénéficie des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariées relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

La rémunération des salarié(e)s à temps partiel tient compte du temps de travail et ne peut entraîner de discrimination avec les salarié(e)s à temps plein.

## **Article 7**

### *Vie professionnelle et vie familiale*

L'organisation du travail dans les entreprises soumises au présent accord s'efforce de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale afin de concilier les deux et de créer les conditions favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'entretien annuel d'appréciation ainsi que l'entretien professionnel relatif aux perspectives d'évolution professionnelle peuvent être utilisés par le (la) salarié(e) pour évoquer ses problèmes de conciliation entre sa vie professionnelle et sa vie familiale.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Avant son départ en congé parental le (la) salarié(e) bénéficie à sa demande d'un entretien avec son supérieur hiérarchique pour envisager les modalités du maintien d'un contact avec l'entreprise pendant son absence afin de faciliter la réintégration à l'issue du congé.

Dans toute la mesure du possible, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la réintégration s'effectue sur le poste occupé avant la suspension du contrat de travail.

A cette occasion, les parties s'attachent à définir les moyens grâce auxquels le (la) salarié(e) reste destinataire durant son absence des informations diffusées par l'entreprise.

De même, en vue de faciliter la reprise du travail et ainsi que prévu à l'article 4 du présent accord relatif à la formation professionnelle, à l'issue des absences supérieures à 6 mois, les entreprises veillent à organiser des entretiens avec les supérieurs hiérarchiques et/ou les ressources humaines afin d'évaluer les besoins de formation et d'actualisation des connaissances et de mettre en œuvre des actions de formation si nécessaire.

Les entreprises soumises au présent accord organisent dans toute la mesure du possible les réunions de travail en tenant compte des contraintes liées à la vie familiale des salarié(e)s afin de concilier la vie familiale et l'activité professionnelle.

Dans le même esprit, ces entreprises s'efforcent de planifier suffisamment à l'avance les plages de travail et les congés.

Des mesures d'aide à l'articulation de l'activité professionnelle avec l'exercice des responsabilités familiales, telles qu'évoquées à l'article 4 du présent accord pour les périodes de formation de longue durée et nécessitant une disponibilité importante, peuvent également être mises en place.

Une attention particulière est accordée aux salarié(e)s assumant seuls des charges de famille.

Les signataires du présent accord prennent également en compte les conditions de travail des salarié(e)s à temps partiel et rappellent le principe général d'égalité de traitement des salarié(e)s à temps partiel avec les salarié(e)s à temps plein. En application de ce principe, les salarié(e)s à temps partiel bénéficient de droits identiques à ceux dont bénéficient les salarié(e)s à temps complet, proportionnellement à leur temps de travail.

Ainsi, les entreprises soumises au présent accord veilleront à ce que les postes des salarié(e)s à temps partiel soient aménagés, dans la mesure du possible, pour permettre d'adapter leur charge de travail.

De même, les entreprises soumises au présent accord veilleront à ce que les salarié(e)s à temps partiel accèdent aux actions de formation dans les mêmes conditions que les salarié(e)s à temps plein, étant entendu que dans le cas où la formation a lieu un jour normalement non travaillé par le (la) salarié(e) à temps partiel, celui-ci (celle-ci) pourra récupérer ses heures passées en formation.

## **Article 8**

### *Rôle de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle*

Les signataires du présent accord s'accordent pour considérer qu'il ne constitue qu'une première étape dans le cadre d'échéances légales triennales au niveau de la branche.

Dans ce contexte, l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle constitue l'outil adéquat pour mener les études préalables nécessaires à l'approfondissement des bonnes pratiques.

L'observatoire réalise un état des lieux sur l'égalité professionnelle au sein du crédit mutuel.

Dans ce cadre, il définit les indicateurs pertinents conformes à la loi, utilisables par l'ensemble des fédérations de crédit mutuel afin de parvenir à un état des lieux fondé sur des données communes et une analyse partagée.

L'observatoire vérifie également s'il existe des critères dans la définition des emplois qui sont objectivement de nature à en écarter les femmes.

Il examine également le respect du principe d'égalité en matière d'accès à la formation professionnelle. Le cas échéant, l'observatoire préconise les modifications nécessaires.

Les travaux annuels de l'observatoire sont communiqués à la commission paritaire nationale de l'emploi qui décide des suites à donner. La commission paritaire confédérale est également informée des travaux de l'observatoire.

## **Article 9**

### *Durée et portée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles de l'accord du 21 mars 2007 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise aux dispositions du présent accord de branche dans un sens moins favorable.

## **Article 10**

### *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires ou adhérentes.

La partie signataire ou adhérente qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires.

Cette lettre indique les dispositions visées par la demande de révision et propose une rédaction des dispositions de substitution envisagées.

Dans les 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties concernées se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément à l'article L 2261-9 du code du travail.

Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

## **Article 11**

### *Dépôt*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris, dont une version en support papier et une sur support électronique, et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 9 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CNCM.

#### **Syndicats de salariés :**

FOSAB UNSA ;

FEC CGT-FO ;

FSPBA CGT ;

SNB CFE-CGC ;

UNS CFTC.

## ANNEXE

---

### **Indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes**

Les indicateurs suivants font l'objet d'une présentation femmes-hommes.

Effectifs :

- répartition de l'effectif par catégorie professionnelle et par type de contrat (CDI, CDD) ;
- répartition de l'effectif CDI par tranches d'âge ;
- répartition de l'effectif par tranches d'âge et par catégorie professionnelle ;
- évolution de l'âge moyen par catégorie professionnelle ;
- répartition de l'effectif par tranche d'ancienneté et par catégorie professionnelle.

Temps partiel :

- évolution des effectifs à temps partiel ;
- structure et évolution des effectifs à temps partiel par catégorie professionnelle ;
- structure et évolution des effectifs à temps partiel par tranches d'âge.

Embauches et départs :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et par motifs.

Emplois-repères de branche crédit mutuel :

- répartition de l'effectif par emploi repère de branche crédit mutuel ;
- évolution de l'âge et l'ancienneté moyen par emploi repère de branche crédit mutuel.

Promotion :

- répartition de l'effectif accédant à une classification de niveau « cadre ».

Rémunération :

- rémunération moyenne annuelle par emploi repère de branche crédit mutuel.

Formation :

- pourcentage de salarié(e)s ayant bénéficié d'au moins une action de formation dans l'année ;
- pourcentage de salarié(e)s ayant bénéficié des dispositifs suivants : DIF, VAE, BC et périodes de professionnalisation.

Brochure n° 3156

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET**

AVENANT N° 50 DU 26 NOVEMBRE 2014  
RELATIF AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : ASET1550067M  
IDCC : 2149

PRÉAMBULE

Afin de tenir compte des récentes évolutions législatives résultant de l'article 21 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, concernant l'autorisation d'absence des salariés qui concluent un pacte civil de solidarité, les partenaires sociaux ont souhaité adapter l'article 2.19 de la convention collective nationale des activités du déchet, relatif aux congés pour événements familiaux.

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

*Congés pour événements familiaux*

Les dispositions de l'article 2.19 du titre II de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 2.19

*Congés pour événements familiaux*

Les salariés ont droit, sur justificatif, aux congés rémunérés suivants :

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage ou pacte civil de solidarité de l'intéressé : 4 jours ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;
- décès d'un beau-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du salarié : 2 jours ;
- décès de l'un des grands-parents : 1 jour. »

**Article 2**

*Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au lendemain de son dépôt auprès des services compétents.

### **Article 3**

#### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 26 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNAD.

#### **Syndicats de salariés :**

FNST CGT ;

UNCP FO ;

FGT CFTC.

Brochure n° 3156

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET**

AVENANT N° 51 DU 26 NOVEMBRE 2014  
À L'AVENANT N° 33 DU 16 JUIN 2010 RELATIF À L'INDEMNISATION DES ABSENCES  
POUR MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL

NOR : ASET1550068M  
IDCC : 2149

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont souhaité pérenniser l'accord du 16 juin 2010 qui améliore les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation des absences pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle.

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

*Durée*

Les dispositions de l'article 3 de l'accord qui améliore les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation des absences pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle, du 16 juin 2010, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3

*Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1<sup>er</sup> août 2010. »

**Article 2**

*Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

**Article 3**

*Dépôt et publicité*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 26 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNAD.

**Syndicats de salariés :**

FNST CGT ;

UNCP FO.

Brochure n° 3156

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET**

AVENANT N° 52 DU 26 NOVEMBRE 2014  
RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : ASET1550069M  
IDCC : 2149

**PRÉAMBULE**

En application de l'article L. 6332-19 du code du travail relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux des activités du déchet ont souhaité préciser dans un accord les modalités de répartition de la contribution assise sur la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation.

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet.

**Article 2**

*Répartition de la contribution*

La contribution des entreprises sur la participation à la formation professionnelle continue sera imputée respectivement à hauteur de :

- 50 % au titre du plan de formation ;
- 50 % au titre de la professionnalisation.

**Article 3**

*Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et arrivera à échéance le 31 décembre 2015.

Il est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet.

Il ne pourra pas être reconduit par tacite reconduction.

**Article 4**

*Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## **Article 5**

### *Révision*

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations débiteront dans les meilleurs délais et au plus tard dans un délai de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

## **Article 6**

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 26 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNAD.

#### **Syndicats de salariés :**

FGT CFTC ;

UNCP FO.

Brochure n° 3255

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES**

---

AVENANT N° 6 DU 6 NOVEMBRE 2014  
À L'ACCORD DU 5 JUIN 1987  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE  
NOR : ASET1550047M  
IDCC : 1619

---

Entre :

La CNSD ;

La FSDL ;

L'UJCD-UD,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Objet**

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions relatives au régime de prévoyance de la convention collective nationale des cabinets dentaires. De ce fait, le présent avenant modifie, à compter de sa date d'effet, certaines dispositions du protocole d'accord initial.

**Exposé des motifs**

Au vu des résultats des comptes consolidés de 2013 du régime de prévoyance, les partenaires sociaux décident de modifier les taux de cotisations.

Par ailleurs, ils décident d'intégrer la portabilité des garanties prévoyance à la date d'effet du présent avenant.

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

*Dispositif de portabilité*

A compter de la date d'effet du présent avenant, il est créé au sein du protocole d'accord du 5 juin 1987 un article 9 « Dispositif de portabilité » ainsi rédigé :

« Les anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, appartenaient à une catégorie de personnel bénéficiaire des garanties du régime bénéficient du maintien de ces garanties lorsque :

- les droits à couverture complémentaire au titre du régime de prévoyance ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail ;

- la cessation de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et qu'elle ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

#### Durée. – Limites

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

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

- lorsque le participant reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du participant ;
- en cas de non-renouvellement ou de résiliation du présent régime de prévoyance.

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

#### Garanties

Les participants bénéficient des garanties prévoyance du présent contrat applicables à la catégorie de personnel à laquelle ils appartenaient lors de la cessation de leur contrat de travail.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des participants bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Lorsque la garantie incapacité de travail "Maintien de salaire" ou "Mensualisation" est expressément prévue au contrat de prévoyance collective, cette garantie n'est pas maintenue au titre du présent avenant.

#### Financement

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le présent régime. »

### Article 2

#### *Re-numérotation des articles*

A compter de la date d'effet du présent avenant, les articles suivants du protocole d'accord du 5 juin 1987 seront renumérotés de la manière suivante :

L'article 9 « Précisions complémentaires » devient l'article 10.

L'article 10 « Versement des prestations » devient l'article 11.

L'article 11 « Cotisations » devient l'article 12.

L'article 12 « Engagement des parties signataires » devient l'article 13.

L'article 13 « Durée du protocole d'accord » devient l'article 14.

L'article 14 « Fonctionnement de la commission paritaire de gestion » devient l'article 15.

L'article 15 « Disposition complémentaire » devient l'article 16.

L'article 16 « Date d'effet » devient l'article 17.

### **Article 3**

#### *Cotisations*

L'article 12 « Cotisations » (ancien article 11) sera rédigé comme suit à compter de la date d'effet du présent avenant :

« La cotisation du régime de prévoyance conventionnel est fixée à 1,44 % réparti de la manière suivante : 0,48 % à la charge du salarié et 0,96 % à la charge de l'employeur.

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le présent régime. »

### **Article 4**

#### *Date d'effet*

Ces dispositions prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### **Article 5**

#### *Dépôt*

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, puis déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Une demande d'extension du présent avenant sera immédiatement déposée à l'initiative de la partie la plus diligente auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget.

Fait à Paris, le 6 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

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

---

AVENANT N° 3 DU 17 JUIN 2014  
À L'ACCORD DU 3 JUILLET 2012  
RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1550070M  
IDCC : 1978

---

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire du 17 juin 2014, ont convenu de remplacer par l'avenant n° 3 les dispositions de l'avenant n° 2 du 26 mars 2014 mettant en conformité avec certaines dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

En conséquence, le présent avenant annule et remplace dans son intégralité l'avenant n° 2 qui modifiait les articles suivants de l'accord « Frais de santé » du 3 juillet 2012 :

- article 7 relatif au maintien des garanties en application de l'article 4 de la loi Evin ;
- article 8 relatif à la rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime de l'assurance chômage. – « Portabilité ».

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les dispositions de l'article 7 de l'accord national relatif aux frais de santé dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 3 juillet 2012 sont annulées et remplacées comme suit :

« Article 7

*Maintien des garanties en application de l'article 4 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 ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'une allocation de chômage, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties (portabilité des garanties).

Les partenaires sociaux rappellent que l'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire, et ce sous réserve qu'il en ait été informé préalablement ;

- 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.

Il est rappelé que l'employeur doit informer l'organisme assureur du décès afin que celui-ci adresse la proposition de maintien de la couverture aux ayants droit dans un délai de 2 mois à compter du décès.

La garantie doit pendre effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Les tarifs applicables aux personnes visées ci-dessus ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs. »

## **Article 2**

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, les dispositions de l'article 8 de l'accord national du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers sont rédigées comme suit :

### **« Article 8**

#### *Rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime de l'assurance chômage. – Portabilité*

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, selon les formes et conditions prévues par ledit article, le bénéfice de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise, pour une durée égale à celle de l'indemnisation chômage, dans la limite du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Il est rappelé que 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. »

## **Article 3**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Fait à Paris, le 17 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FNFF ;  
PRODAF ;  
UNSSAC.

### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;  
FS CFDT.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1572. – MÉTALLURGIE  
(Charente)**

**(12 décembre 1989)**

*(Bulletin officiel n° 1990-6 bis)*  
(Etendue par arrêté du 29 octobre 1990,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> novembre 1990)

**ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2014**

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ET À LA VALEUR DU POINT  
POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1550062M

IDCC : 1572

Entre :

L'UIMM de la Charente,

D'une part, et

L'USM FO ;

La CFDT métaux ;

Le SM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Taux effectifs garantis**

Les taux effectifs garantis annuels tels que définis par le précédent accord signé le 10 décembre 2012 (arrêté d'extension 12 mars 2013, publié au *Journal officiel* le 20 mars 2013), sont fixés pour l'année 2014 comme suit et seront adaptés à l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI (151,67 heures)
140	17 352
145	17 376
155	17 392
170	17 418
180	17 468
190	17 523

COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI (151,67 heures)
215	17 792
225	18 646
240	19 474
255	20 558
270	21 315
285	22 472
305	24 228
335	25 627
365	28 256
395	29 781
Valeur du point : 5,18 €.	

### **Salaires minima conventionnels**

Ces salaires minima conventionnels déterminés à partir d'une valeur de point multipliée par le coefficient du salarié servent de base de calcul aux primes d'ancienneté prévues par l'article 19 de la convention collective de la Charente.

A compter de la date d'extension du présent accord, la valeur du point est fixée à 5,18 € (pour 151,67 heures), cette valeur étant portée en application de l'avenant du 14 octobre 1983 (cf. page 74 de la convention collective départementale) à :

- 5,44 € pour le personnel ouvrier ;
- 5,54 € pour la maîtrise d'atelier.

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective de la métallurgie de la Charente signée le 12 décembre 1989 dont l'extension a été rendue effective par un arrêté en date du 29 octobre 1990, paru au *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> novembre 1990.

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

Fait à Angoulême, le 12 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 934. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Indre)**  
**(4 avril 1977)**

(Etendue par arrêté du 27 avril 1979,  
*Journal officiel* du 19 mai 1979)

**ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2014**  
**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS**  
**AU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2014**

NOR : ASET1550046M  
IDCC : 934

Entre :

L'UIMM de l'Indre,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les taux effectifs garantis annuels sont fixés conformément à l'accord du 21 février 1991 et à la convention territoriale comme suit.

**Article 2**

Le barème détermine le minimum garanti annuel en dessous duquel ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, pour un horaire mentionné de 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	O1	140	17 469
	O2	145	17 485
	O3	155	17 543
II	P1	170	17 590
		180	17 620
	P2	190	17 676

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
III	P3	215	17 728
		225	17 750
	TA1	240	17 800
IV	TA2	255	18 914
	TA3	270	20 049
	TA4	285	21 334
V		305	23 128
		335	25 404
		365	27 674
		395	30 010

### **Article 3**

Les taux effectifs garantis annuels ne servent pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

### **Article 4**

Cet accord « taux effectifs garantis » est applicable à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2014.

### **Article 5**

Cet avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Châteauroux, le 2 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 934. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Indre)**  
**(4 avril 1977)**

(Etendue par arrêté du 27 avril 1979,  
*Journal officiel* du 19 mai 1979)

**ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2014**  
**RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2014**

NOR : ASET1550044M  
IDCC : 934

Entre :

L'UIMM de l'Indre,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CGT-FO ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 5,35 € à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2014.

Les RMH sont établies par les barèmes annexés.

**Article 2**

Les RMH sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au salarié en application de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification.

Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Elles servent également de base de calcul de la prime de panier dans les conditions prévues par la convention collective territoriale.

**Article 3**

Cet accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Châteauroux, le 2 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## Primes d'ancienneté applicables au 1<sup>er</sup> décembre 2014

Base : 151,67 heures pour 35 heures par semaine.

Valeur du point : 5,35 €.

### Ouvriers

(En euros.)

NIV.	CLAS.	COEF.	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	O1	140	786,45	23,59	31,46	39,32	47,19	55,05	62,92	70,78	78,65	86,51	94,37	102,24	110,10	117,97
	O2	145	814,54	24,44	32,58	40,73	48,87	57,02	65,16	73,31	81,45	89,60	97,74	105,89	114,04	122,18
	O3	155	870,71	26,12	34,83	43,54	52,24	60,95	69,66	78,36	87,07	95,78	104,49	113,19	121,90	130,61
II	P1	170	954,98	28,65	38,20	47,75	57,30	66,85	76,40	85,95	95,50	105,05	114,60	124,15	133,70	143,25
		180														
	P2	190	1 067,33	32,02	42,69	53,37	64,04	74,71	85,39	96,06	106,73	117,41	128,08	138,75	149,43	160,10
III	P3	215	1 207,76	36,23	48,31	60,39	72,47	84,54	96,62	108,70	120,78	132,85	144,93	157,01	169,09	181,16
		225														
	TA1	240	1 348,20	40,45	53,93	67,41	80,89	94,37	107,86	121,34	134,82	148,30	161,78	175,27	188,75	202,23
IV	TA2	255	1 432,46	42,97	57,30	71,62	85,95	100,27	114,60	128,92	143,25	157,57	171,90	186,22	200,54	214,87
	TA3	270	1 516,73	45,50	60,67	75,84	91,00	106,17	121,34	136,51	151,67	166,84	182,01	197,17	212,34	227,51
	TA4	285	1 600,99	48,03	64,04	80,05	96,06	112,07	128,08	144,09	160,10	176,11	192,12	208,13	224,14	240,15
V		305														
		335														
		365														
		395														

*Administratifs, techniciens,  
agents de maîtrise*

(En euros.)

NIV.	CLAS.	COEF.	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	O1	140	749,00	22,47	29,96	37,45	44,94	52,43	59,92	67,41	74,90	82,39	89,88	97,37	104,86	112,35
	O2	145	775,75	23,27	31,03	38,79	46,55	54,30	62,06	69,82	77,58	85,33	93,09	100,85	108,61	116,36
	O3	155	829,25	24,88	33,17	41,46	49,76	58,05	66,34	74,63	82,93	91,22	99,51	107,80	116,10	124,39
II	P1	170	909,50	27,29	36,38	45,48	54,57	63,67	72,76	81,86	90,95	100,05	109,14	118,24	127,33	136,43
	P2	180	963,00	28,89	38,52	48,15	57,78	67,41	77,04	86,67	96,30	105,93	115,56	125,19	134,82	144,45
III	P3	190	1 016,50	30,50	40,66	50,83	60,99	71,16	81,32	91,49	101,65	111,82	121,98	132,15	142,31	152,48
	TA1	215	1 150,25	34,51	46,01	57,51	69,02	80,52	92,02	103,52	115,03	126,53	138,03	149,53	161,04	172,54
	TA2	225	1 203,75	36,11	48,15	60,19	72,23	84,26	96,30	108,34	120,38	132,41	144,45	156,49	168,53	180,56
IV	TA3	240	1 284,00	38,52	51,36	64,20	77,04	89,88	102,72	115,56	128,40	141,24	154,08	166,92	179,76	192,60
	TA4	255	1 364,25	40,93	54,57	68,21	81,86	95,50	109,14	122,78	136,43	150,07	163,71	177,35	191,00	204,64
	TA5	270	1 444,50	43,34	57,78	72,23	86,67	101,12	115,56	130,01	144,45	158,90	173,34	187,79	202,23	216,68
V	TA6	285	1 524,75	45,74	60,99	76,24	91,49	106,73	121,98	137,23	152,48	167,72	182,97	198,22	213,47	228,71
	TA7	305	1 631,75	48,95	65,27	81,59	97,91	114,22	130,54	146,86	163,18	179,49	195,81	212,13	228,45	244,76
	TA8	335	1 792,25	53,77	71,69	89,61	107,54	125,46	143,38	161,30	179,23	197,15	215,07	232,99	250,92	268,84
	TA9	365	1 952,75	58,58	78,11	97,64	117,17	136,69	156,22	175,75	195,28	214,80	234,33	253,86	273,39	292,91
	TA10	395	2 113,25	63,40	84,53	105,66	126,80	147,93	169,06	190,19	211,33	232,46	253,59	274,72	295,86	316,99

*Agents de maîtrise d'atelier*

(En euros.)

NIV.	CLAS.	COEF.	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	O1	140														
	O2	145														
	O3	155														
II	P1	170														
		180														
	P2	190														
III	P3	215	1 230,77	36,92	49,23	61,54	73,85	86,15	98,46	110,77	123,08	135,38	147,69	160,00	172,31	184,62
		225														
	TA1	240	1 373,88	41,22	54,96	68,69	82,43	96,17	109,91	123,65	137,39	151,13	164,87	178,60	192,34	206,08
IV	TA2	255	1 459,75	43,79	58,39	72,99	87,58	102,18	116,78	131,38	145,97	160,57	175,17	189,77	204,36	218,96
	TA3	270														
	TA4	285	1 631,48	48,94	65,26	81,57	97,89	114,20	130,52	146,83	163,15	179,46	195,78	212,09	228,41	244,72
V		305	1 745,97	52,38	69,84	87,30	104,76	122,22	139,68	157,14	174,60	192,06	209,52	226,98	244,44	261,90
		335	1 917,71	57,53	76,71	95,89	115,06	134,24	153,42	172,59	191,77	210,95	230,12	249,30	268,48	287,66
		365	2 089,44	62,68	83,58	104,47	125,37	146,26	167,16	188,05	208,94	229,84	250,73	271,63	292,52	313,42
		395	2 261,18	67,84	90,45	113,06	135,67	158,28	180,89	203,51	226,12	248,73	271,34	293,95	316,56	339,18

**Accord collectif**

**FONDS D'ASSURANCE FORMATION  
DES PROFESSIONS LIBÉRALES**

**(28 octobre 1992)**

(Etendu par arrêté du 15 décembre 2000  
(*Journal officiel* du 21 décembre 2000))

---

**ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2014**

**RELATIF À LA COLLECTE ET À LA GESTION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE  
PAR L'OPCA-PL**

NOR : ASET1550064M

**PRÉAMBULE**

L'union nationale des professions libérales, d'une part, et les syndicats représentatifs de salariés au niveau national et interprofessionnel, d'autre part, considèrent, qu'en application de la loi du 5 mars 2014 qui confie dorénavant la collecte de la taxe d'apprentissage aux OPCA, il est nécessaire que l'OPCA-PL demande l'habilitation aux pouvoirs publics, pour collecter au niveau national la taxe d'apprentissage auprès des entreprises relevant de son champ de compétences, et ce pour tenir compte :

- des politiques d'apprentissage déjà développées par les branches relevant de son champ de compétences ;
- de leur volonté de développer l'apprentissage en raison de l'élargissement du périmètre de compétences de l'OPCA-PL et du nombre de salariés dont la formation en alternance se déroule, ou pourra se dérouler, sous forme d'un contrat d'apprentissage ;
- des modifications législatives et réglementaires dans ce domaine.

Les parties signataires conviennent ainsi ce qui suit :

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

En application des nouvelles dispositions des articles L. 6332-1 et L. 6242-1 du code du travail, telles qu'elles sont issues de la loi du 5 mars 2014, les signataires décident de solliciter l'habilitation, auprès des pouvoirs publics afin que l'OPCA-PL puisse collecter et gérer la taxe d'apprentissage.

**Article 2**

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'il s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, sous réserve du bon accomplissement des formalités de dépôt et d'acceptation de l'habilitation.

**Article 3**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, la partie signataire la plus diligente se charge des opérations de dépôt et de demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 19 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UNAPL.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

**Accord collectif**  
**FONDS D'ASSURANCE FORMATION**  
**DES PROFESSIONS LIBÉRALES**  
**(28 octobre 1992)**

(Etendu par arrêté du 15 décembre 2000  
(*Journal officiel* du 21 décembre 2000))

AVENANT N° 3 DU 19 NOVEMBRE 2014  
À L'ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2000 RELATIF À L'OPCA-PL  
NOR : ASET1550065M

**PRÉAMBULE**

Considérant leur volonté commune de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie des salariés des secteurs couverts par cet accord, notamment par la mobilisation des outils légaux proposés ;

Considérant leur volonté commune de développer les missions de l'OPCA-PL au-delà de celle de collecteur et de gestionnaire des versements des entreprises vers une mission d'accompagnement et de conseil de proximité et notamment d'offre de services spécifiques ;

Du fait des modifications successives de l'agrément de l'OPCA-PL, organisme collecteur agréé multibranches des professions libérales, résultant des accords régissant la formation professionnelle dans les secteurs :

- de l'hospitalisation privée ;
- de l'enseignement privé ;
- de l'enseignement à distance ;

Et du fait de l'entrée en vigueur de lois successives relatives à la formation professionnelle :

- loi du 24 novembre 2009 ;
- loi du 5 mars 2014,

l'union nationale des professions libérales, d'une part, et les syndicats représentatifs de salariés au niveau national et interprofessionnel, d'autre part, modifient l'avenant n° 2 du 20 octobre 2011 à l'accord du 15 novembre 2000 relatif à l'OPCA, modifiant lui-même l'avenant du 24 août 2011 et les statuts annexés.

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

Le troisième alinéa de l'article 1<sup>er</sup> est remplacé par la rédaction suivante :

« Afin de tenir compte des nouvelles dispositions de l'article L. 6332-7 du code du travail telles qu'elles sont issues de la loi du 5 mars 2014, les nouvelles modalités de collecte et de gestion des fonds versés par les entreprises adhérentes à l'OPCA-PL sont les suivantes :

1. Les versements collectés et gérés par l'OPCA-PL :
  - le plan de formation des entreprises de moins 10 salariés ;
  - le plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;

- le plan de formation des entreprises de 50 à moins de 300 salariés ;
- le cas échéant, des entreprises d’au moins 300 salariés ; même si ces contributions sont gérées dans une section financière unique ;
- la professionnalisation des entreprises de moins de 10 salariés ;
- la professionnalisation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- la professionnalisation des entreprises de 50 à moins de 300 salariés ;
- la professionnalisation des entreprises de 300 salariés et plus ; même si ces contributions sont gérées dans une section financière unique ;
- le compte personnel de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- le compte personnel de formation des entreprises de 50 à moins de 300 salariés ;
- le compte personnel de formation des entreprises de 300 salariés et plus ; même si ces contributions sont gérées dans une section financière unique ;

2. Les versements collectés par l’OPCA-PL, pour le compte du FPSPP et des organismes gestionnaires du CIF :

- le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels des entreprises de 50 à moins de 300 salariés ;
- le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels des entreprises de 300 salariés et plus ;
- le congé individuel de formation : CIF CDI et CIF CDD. »

## **Article 2**

La dernière phrase de l’article 2 « Forme juridique et dénomination » est remplacée par la phrase :

« En raison de l’ouverture de son champ de compétences à des entreprises n’ayant pas la qualité juridique de professions libérales, la dénomination statutaire “OPCA-PL” est complétée par un nom d’usage “Actalians” rendant compte de l’identité professionnelle des diverses branches relevant de son champ de compétences. »

## **Article 3**

Au premier alinéa de l’article 3 sont ajoutés deux nouveaux tirets ainsi rédigés :

- « – les entreprises relevant de l’accord d’adhésion au présent accord conclu entre les organisations représentatives d’employeurs et de salariés du secteur de l’enseignement privé hors contrat ;
- les entreprises relevant de l’accord d’adhésion du présent accord conclu entre les organisations représentatives d’employeurs et de salariés du secteur de l’enseignement à distance. ».

## **Article 4**

La première phrase de l’article 6 est ainsi modifiée :

« Les ressources de l’OPCA-PL proviennent des contributions légales, conventionnelles ou des versements volontaires supplémentaires des entreprises relevant de son champ de compétences. »

Est ajouté à l’article 6, après le premier alinéa, un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Les contributions conventionnelles ou les versements volontaires, supplémentaires à l’obligation légale de financement de la formation, sont gérés par l’OPCA-PL et font l’objet d’un suivi comptable distinct. »

## **Article 5**

La partie la plus diligente se charge des opérations de dépôt et de demande d’extension du présent avenant.

## **Article 6**

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'il s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 sous réserve du bon accomplissement des formalités de dépôt.

Fait à Paris, le 19 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

UNAPL.

### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

**Accord collectif**

**FONDS D'ASSURANCE FORMATION  
DES PROFESSIONS LIBÉRALES  
(28 octobre 1992)**

(Etendu par arrêté du 15 décembre 2000  
(*Journal officiel* du 21 décembre 2000))

**AVENANT DU 19 NOVEMBRE 2014  
RELATIF AUX STATUTS DE L'OPCA-PL (ANNEXE I)**  
NOR : ASET1550066M

Cette annexe a pour objet la modification des statuts de l'OPCA-PL issus de l'accord du 15 novembre 2000 et des avenants du 24 août 2011 et du 20 octobre 2011 relatifs à l'organisation de l'OPCA-PL.

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

Le deuxième alinéa de l'article 1<sup>er</sup> des statuts de l'OPCA-PL, annexés à l'accord du 24 août 2011, est modifié comme suit :

« Sont membres de l'association les organisations syndicales représentatives de salariés au plan national et interprofessionnel et l'organisation syndicale d'employeurs, signataires de l'accord du 24 août 2011, portant demande du renouvellement de l'agrément de l'OPCA-PL et de ses avenants ultérieurs, et celles qui y ont adhéré, ou adhèreraient ultérieurement, dont les accords d'adhésion figurent en annexe. »

**Article 2**

La deuxième phrase de l'article 2 des statuts figurant en annexe est ainsi rédigée :

« Par délibération du conseil d'administration de l'OPCA-PL du 27 mars 2013 et pour prendre en compte l'adhésion de nouvelles branches professionnelles, un nom d'usage a été adopté en complément de l'appellation OPCA-PL : Actalians. »

**Article 3**

L'article 5 des statuts est ainsi modifié :

« L'association a son siège 4, rue du Colonel-Driant, 75001 Paris. Le siège pourra être transféré en tout lieu sur décision du conseil d'administration. »

**Article 4**

L'article 6 des statuts est ainsi modifié :

« Le champ de compétences de l'OPCA-PL résulte de la définition de l'article 3 de l'avenant du 24 août 2011 et de ses annexes modifié par :

- l'avenant n° 2 du 20 octobre 2011 ;
- des arrêtés ministériels successifs d'agrément portant sur le renouvellement de l'agrément ou sur l'adaptation de son champ de compétences. »

## Article 5

Au titre de l'article 7.1 des statuts intitulé « Missions au bénéfice des branches professionnelles », est ajouté un dernier mot « adhérentes ».

Au deuxième tiret de l'article 7.1 des statuts, après les mots « branches professionnelles » est ajouté l'adjectif « adhérentes ».

Le troisième tiret à l'article 7.1 est remplacé par la rédaction suivante :

« – mener une politique incitative en matière de développement ou de certification des compétences des salariés via la professionnalisation, la formation professionnelle continue et l'apprentissage ; ».

Un dernier tiret est ajouté à la fin de l'article 7.1, ainsi rédigé :

« – s'assurer de la qualité des formations proposées ou dispensées. ».

## Article 6

A l'article 7.2 des statuts intitulé « Missions au bénéfice des entreprises et salariés », un nouveau quatrième tiret est créé, ainsi rédigé :

« – répondre aux demandes d'information-conseil des entreprises adhérentes et, notamment, des très petites, petites et moyennes entreprises, en proposant un service de proximité et des prestations dématérialisées ; ».

A l'ancien quatrième tiret, devenu le cinquième tiret, après les mots « apporter un accompagnement » sont ajoutés les mots « ou un service spécifique ».

Un sixième et dernier tiret est créé. Il est ainsi rédigé :

« – apporter toute information sur :  
– le contenu du compte personnel de formation ;  
– ses modalités de mise en œuvre ;  
– sur les modalités d'exercice des entretiens professionnels et de leur bilan. ».

## Article 7

L'article 7.3 des statuts intitulé « Missions de collecte et recherche des ressources » est ainsi modifié :

« – Percevoir et gérer les contributions financières légales des entreprises, dans le respect des accords conclus dans chaque branche professionnelle et en fonction de leur répartition telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 20 octobre 2011 modifié notamment par le présent avenant ainsi que la taxe d'apprentissage sous réserve d'habilitation ;  
– percevoir et gérer les contributions financières conventionnelles supplémentaires destinées au financement de la formation professionnelle instituées par accord de branche ;  
– percevoir et gérer les versements volontaires supplémentaires des entreprises ;  
– percevoir et gérer les fonds arrêtés par le FPSPP dans le cadre de ses appels à projet ;  
– rechercher tous types de financements complémentaires compatibles avec la législation en conformité avec son objet ».

## Article 8

Au premier tiret du premier alinéa de l'article 7.4 des statuts intitulé « Missions de financement », les mots « du DIF prioritaire transverse » sont remplacés par « du compte personnel de formation ».

Il est créé un deuxième tiret nouveau du premier alinéa ainsi rédigé :

« – les dépenses de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage et, le cas échéant, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale ; ».

Au deuxième tiret devenu le troisième tiret du premier alinéa, après les mots « centres de formation d'apprentis », sont ajoutés les mots « si un accord de branche le prévoit ; ».

Le deuxième alinéa de l'article 7.4 des statuts est ainsi modifié :

- « – prendre en compte les priorités des branches professionnelles définies par les CPNE-FP et les financer selon des modalités proposées par chaque section paritaire professionnelle et arrêtées par le conseil d'administration, dans le respect des agréments au titre du plan de formation :
- des entreprises de moins de 10 salariés ;
- des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- des entreprises de 50 à moins de 300 salariés ;
- le cas échéant, des entreprises d'au moins 300 salariés,

au titre de la contribution légale et au titre de la contribution conventionnelle mutualisée conformément aux dispositions de l'accord de branche instituant cette dernière. ».

### **Article 9**

Le quatrième alinéa de l'article 8.2 des statuts intitulé « Missions du conseil d'administration » est remplacé par la rédaction suivante :

« Il arrête et vote le budget, approuve le bilan ainsi que le rapport de gestion tel que prévu à l'article R. 6332-31 du code du travail. »

Est créé un cinquième alinéa ainsi rédigé :

« Il fixe les moyens et les modalités de financement des frais de fonctionnement de l'OPCA-PL en fonction de la convention d'objectifs et de moyens et de la nature des contributions versées. »

### **Article 10**

L'article 11.2 des statuts intitulé « Missions des sections paritaires professionnelles » est ainsi modifié :

« Sous contrôle et par délégation du conseil d'administration, chaque section exerce les missions suivantes :

- elle propose au conseil d'administration les modalités de financement des actions de formation financées par l'obligation légale au titre du plan de formation et par la contribution conventionnelle, conformément aux dispositions de l'accord de branche instituant cette contribution, en définissant, autant que faire se peut, des règles communes pour l'ensemble des professions relevant de la section ;
- elle analyse la situation budgétaire de la section et propose au conseil d'administration d'éventuels aménagements ;
- elle propose et suit les modalités d'application des politiques de formation définies par les CPNE-FP ;
- elle propose les modalités d'application des politiques de formation transversales arrêtées par le conseil d'administration et procède à leur évaluation ;
- elle analyse et évalue, dans le champ qu'elle recouvre, la réalisation des actions de formation relevant de la professionnalisation, du plan de formation, du compte personnel de formation et de l'apprentissage ;
- elle suit la mise en œuvre des projets relevant de la recherche et du développement de l'OPCA réalisés pour le compte des professions représentées dans la section ;
- elle conduit une réflexion sur les politiques incitatives au développement de la formation et à la sécurisation des parcours professionnels. »

### **Article 11**

La rédaction de l'article 12 des statuts intitulé « Gestion des sections financières » est remplacée par :

« Le conseil d'administration arrête, suit et modifie éventuellement les budgets des sections financières telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 20 octobre 2011 modifiés par les avenants ultérieurs et, notamment, le présent avenant.

Il fixe chaque année les critères d'attribution des fonds mutualisés. »

### **Article 12**

L'article 14.2 des statuts intitulé « Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat » est complété par les mots ajoutés en fin de phrase « en conformité avec la législation et la réglementation en vigueur ».

### **Article 13**

La modification des statuts fera l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 19 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UNAPL.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

Brochure n° 3173

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ**  
**ET SERVICES ASSOCIÉS**

---

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1550054M  
IDCC : 3043

---

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ont conclu, le 19 octobre 2012, un accord national relatif au contrat de génération ayant pour objectif d'améliorer l'accès des jeunes à l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) et de maintenir l'emploi des seniors en assurant la transmission des savoirs et des compétences, essentielle à la compétitivité des entreprises.

La loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération assure la transposition légale de ce dispositif complétée par ses décrets d'application et sa circulaire.

La loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014 comporte des dispositions sur le contrat de génération, notamment concernant les entreprises de 50 à 299 salariés.

Les partenaires sociaux de la branche, conscients de la nécessité de rajeunir la population salariée du secteur, souhaitent faciliter l'intégration pérenne des jeunes et invitent les entreprises qui ont recours à l'alternance à systématiser l'embauche en CDI des jeunes à l'issue de leur formation tout en préservant le savoir-faire et l'expérimentation des salariés seniors.

Malgré un contexte économique difficile pour atteindre ces objectifs et la contrainte pour bénéficier de l'aide « contrat de génération » d'embaucher un jeune travaillant au moins 4/5 (dans un secteur où près de 50 % des salariés travaillent moins d'un mi-temps), les partenaires sociaux souhaitent accompagner les entreprises et notamment les PME et TPE afin de les aider à mieux anticiper leurs besoins en compétences, pour améliorer l'évolution professionnelle des salariés et la gestion active des âges à travers ce dispositif « contrat de génération ».

Il est souligné que du fait du turnover important lié à l'application de l'article 7 « Transfert conventionnel des contrats de travail suite à la perte d'un marché de propriété », les entreprises n'ont pas une maîtrise de leur effectif jeunes et seniors et du mouvement des entrées et des départs. Les transferts via l'article 7 représentent 5 % du flux d'effectif. En revanche, les embauches via l'article 7 représentent près de 40 % des embauches en CDI dans le secteur (source enquête annuelle 2012).

Le présent accord s'inscrit dans la dynamique de l'accord sur la formation continue du 4 novembre 2010, celui sur la prévention des risques professionnels du 18 janvier 2012 ainsi que l'accord sur l'égalité professionnelle et sur les mesures permettant la suppression des écarts de rému-

nération entre les femmes et les hommes du 14 mars 2012. Le présent texte complète et prend la suite des accords du 22 septembre 2009 et du 25 juillet 2012 relatifs à l'emploi des seniors dans le secteur de la propreté. Les partenaires sociaux confirment leur volonté d'ouvrir des discussions sur la prise en compte de la pénibilité au travail (prévention et réparation) conformément à la loi sur les retraites de 2014.

En conséquence, il est convenu ce qui suit.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

#### Article 1.1

##### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 11 juillet 2011 puisqu'il s'agit de poursuivre et d'amplifier une politique globale de branche en favorisant l'emploi et en priorisant les publics fragilisés. Cet accord de branche peut constituer ainsi un socle de référence aux accords collectifs et aux plans d'action, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Le présent accord permettra en application des dispositions de l'article L. 5121-8 du code du travail de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés.

#### Article 1.2

##### *Objectifs*

Sur la base du diagnostic préalable de la situation de la branche, le présent accord vise notamment à :

- mettre en place des mesures concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi en leur offrant un emploi stable et en les formant ;
- favoriser l'embauche et à faciliter le maintien dans l'emploi des salariés seniors jusqu'à leur départ en retraite en aménageant leurs conditions de travail ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

## TITRE II

### DIAGNOSTIC DE LA BRANCHE

L'accord est élaboré sur la base d'un diagnostic préalable annexé à l'accord. Les éléments chiffrés qui ont permis la réalisation de ce diagnostic ont été recueillis par l'observatoire des métiers de la propreté et présentés lors de la CPNEFP du 18 juin 2013. Ce diagnostic a été actualisé au vu des données DADS 2011 chiffres clés édition 2013 et sur les données d'un panel d'entreprises constitué en avril 2013 représentant 206 560 salariés.

Le diagnostic comporte notamment des éléments sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles ;
- les prévisions de départ à la retraite pour les 3 prochaines années ;
- les perspectives de recrutement pour les 3 prochaines années ;
- les compétences clés telles que définies par la branche ;
- les métiers à répartition mal équilibrée.

## A. – Pyramide des âges

La pyramide des âges de la branche se caractérise, en 2011, par le fait que 13,5 % des salariés ont 56 ans et plus, ce qui représente un taux supérieur à la moyenne nationale (11 %). Seulement 26,60 % des salariés ont moins de 36 ans en 2011 contre 38 % tous secteurs. La tranche d'âge des moins de 26 ans représente 9,4 % des salariés contre 13,7 % tous secteurs. La pyramide des âges fait apparaître un taux d'emploi des jeunes plus faible que dans l'ensemble des secteurs (source INSEE DADS 2011).

## B. – Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés

Pour les jeunes de moins de 26 ans, les données sont issues du panel d'entreprises 2013 : par type de contrat et concernant cette population, le diagnostic révèle un taux d'emploi en CDI de 33,7 %, alors qu'au niveau national, seul 25 % des jeunes sont en CDI.

Pour rappel, la branche témoigne sur l'ensemble des salariés d'un fort taux de contrats à durée indéterminée (80,30 %) d'après l'INSEE DADS 2011 et qui se confirme dans la durée.

Par durée du temps de travail, les jeunes de moins de 26 ans sont majoritairement à temps partiel (80,5 %). Pour rappel, suivant l'enquête annuelle 2012, 75 % des salariés de la branche travaillent à temps partiel. A noter néanmoins que ce chiffre représente les durées de travail pour un employeur et ne tient pas compte du fait que, dans la branche, un salarié sur deux cumule plusieurs emplois (53 %), notamment du fait des transferts (cf. article 7).

Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, les données sont issues du panel d'entreprises 2013 :

- 97 % des salariés sont en CDI ;
- 80 % des salariés sont à temps partiel.

## C. – Perspectives de recrutement sur l'ensemble de la population salariée

Les entreprises de propreté ont recruté en moyenne 1,17 fois leur population salariée sur l'année 2012, soit environ 550 000 personnes, soit 550 000 déclarations uniques d'embauches, dont une majorité pour assurer des remplacements. Près de 70 % des recrutements sont liés à des remplacements. Ce flux important de recrutements en CDD de remplacement s'explique par le fait que l'activité de nettoyage est un service qui doit être rendu de manière continue.

L'estimation des besoins en « emplois pérennes », c'est-à-dire en CDI et sur des temps hebdomadaires supérieurs à 17 h 50, s'évaluerait à environ 20 000 salariés. En effet, en 2012, 548 082 personnes ont été embauchées, dont 9 % en CDI, soit 49 327 personnes. Parmi ces 49 327 personnes, 19 731 sont en CDI sur des temps de travail supérieurs à un mi-temps, soit 40 %.

## D. – Compétences clés mobilisées dans les métiers de la propreté

La branche propreté a identifié les compétences clés qui sont mobilisées dans la réalisation des activités et qui garantissent le professionnalisme tant au niveau de l'organisation que de l'exécution des prestations.

Ces compétences clés, certaines s'appuient sur des savoirs généraux et des savoirs appliqués à l'activité professionnelle (savoirs technologiques, organisationnels et relationnels).

A ce titre, la branche a développé un nouveau dispositif de formation et de certification des compétences pour les agents, les chefs d'équipe et la maîtrise d'exploitation (8 CQP).

## TITRE III

### **TRANCHES D'ÂGES DES JEUNES ET DES SENIORS VISÉES PAR LES MESURES DE L'ACCORD DE BRANCHE**

Compte tenu du diagnostic et des principaux éléments présentés ci-dessus, les partenaires sociaux retiennent que les mesures de l'accord ciblent :

- les jeunes âgés de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- les salariés de 55 ans et plus.

## TITRE IV

### DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI

#### Article 4.1

*Objectifs chiffrés et indicateurs au sein de la propreté,  
en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée*

Les partenaires sociaux se fixent un objectif de 1 200 jeunes de moins de 26 ans embauchés en contrat à durée indéterminée sur la durée de l'accord.

Les éléments chiffrés relatifs au diagnostic soulignent que le taux de jeunes au sein des effectifs salariés est de l'ordre de 9,5 %. Les partenaires sociaux souhaitent porter ce chiffre à 10 % à la fin 2017.

Indicateur de ces objectifs chiffrés :

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, les recrutements et le pourcentage des jeunes âgés de moins de 26 ans.

Ces indicateurs figureront dans le rapport annuel de branche.

#### Article 4.2

*Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement  
des jeunes dans l'entreprise*

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en place des mesures qui contribuent à l'orientation professionnelle des jeunes, à l'amélioration de leur insertion professionnelle, à leur professionnalisation et au maintien de leur emploi.

##### A. – Attractivité de la propreté et orientation professionnelle des jeunes

Le secteur de la propreté, pas toujours connu et bénéficiant d'une image insuffisamment valorisée, mène pourtant depuis de nombreuses années de multiples actions visant à la promotion et à la valorisation des métiers et des formations, particulièrement en partenariat avec le monde éducatif. Ces actions ont pour objectifs de permettre aux jeunes de s'orienter positivement vers le secteur de la propreté, de permettre aux entreprises de constituer une source potentielle de recrutements de jeunes et, enfin, de favoriser la rencontre entre école/entreprise.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre activement ces actions (site internet dédié « [itineraire-proprete.com](http://itineraire-proprete.com) », brochures d'information, participation aux salons et forums, journées de sensibilisation, etc.) tant en direction du système scolaire qu'en direction de tous les opérateurs d'information, d'orientation et de formation tout au long de la vie.

Il est à souligner qu'une orientation positive vers un métier est la motivation nécessaire, premier pas vers la réussite d'une intégration professionnelle.

Ainsi, pour enrichir et compléter les actions déjà conduites, la branche s'engage à mieux outiller les entreprises, particulièrement les PME/TPE, dans leur communication métiers et leur recrutement des jeunes par la mise à disposition d'outils sur le web.

##### B. – Parcours d'accueil des jeunes au sein de l'entreprise

L'intégration de toute nouvelle personne au sein de l'entreprise est facilitée par un parcours structuré d'intégration, intervenant dans les premiers jours de son arrivée. Ainsi, la présentation de

l'entreprise, la visite des lieux d'intervention, la présentation des collègues et des responsables, la présentation des droits et des devoirs du salarié, constituent à titre d'exemples des éléments d'information nécessaires à la compréhension de l'univers dans lequel le nouvel arrivant va pratiquer son activité et l'appropriation des règles qui en structurent l'exercice.

Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un livret d'accueil type, disponible sur le web, à remettre aux salariés à l'embauche notamment dans les PME/TPE. Pour ce faire, un groupe de travail paritaire, sous l'égide de la CPNEFP, se réunira au cours du premier semestre 2015.

Afin d'apprécier la portée de cette mesure au regard de l'intégration des jeunes, le nombre de jeunes intégrés dans les entreprises du secteur via les données sur la répartition des salariés par âge sera suivi.

### C. – Désignation d'un référent

L'entreprise présente au jeune, à son arrivée, un salarié « référent » qui facilitera son insertion, chargé de l'accueil et de l'aide à l'insertion du jeune dans l'entreprise, lui permettant ainsi de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues et de disposer d'une forme de soutien professionnel personnalisé. Le salarié « référent » :

1. Est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, plutôt parmi les salariés ayant une proximité géographique. Il est convenu que les employeurs seront attentifs au fait que le référent puisse assurer sa mission ;
2. Peut être différent du tuteur ou du maître d'apprentissage, dont le rôle porte principalement sur la transmission des compétences ;
3. Ne pourrait suivre, dans la mesure du possible, plus de trois jeunes en même temps.
4. S'appuiera sur le livret d'accueil de l'entreprise ou sur celui mis à disposition par la branche.

Il est à noter que dans l'accord « Senior » du 25 juillet 2012, ce principe de mise en relation avec une personne dite référente a été acté sous l'appellation de « parrain », appelé dorénavant salarié « référent ».

### D. – Entretien de suivi du jeune

Afin de s'assurer de la qualité de l'intégration du jeune, il est organisé un entretien de suivi avec le jeune, le salarié « référent », le tuteur, le cas échéant, et le supérieur hiérarchique, permettant d'identifier d'éventuels besoins en formation. Les partenaires sociaux procéderont aux ajustements pertinents du guide actuel relatif à l'entretien professionnel, issu de la loi du 5 mars 2014, pour fournir aux entreprises via le web, un modèle d'entretien de suivi.

### E. – Accueil des jeunes stagiaires

Afin d'assurer au jeune un stage de qualité, il est préconisé d'en offrir les conditions qui en favoriseront le bon déroulement. Pour ce faire, un maître de stage devra être désigné. Les partenaires sociaux élaboreront un livret spécifique et simple visant à outiller le maître de stage pour l'aider dans sa mission.

La branche établira un livret d'accueil type pour les stagiaires, disponible sur le web et pouvant servir de modèle aux entreprises notamment les PME/TPE.

## Article 4.3

### *Développement de l'alternance en direction des jeunes*

#### A. – Maintien d'une politique engagée par la branche

Les partenaires sociaux de la propriété se sont saisis depuis longtemps du développement de l'alternance en direction des jeunes via les accords « Formation » d'octobre 2004 et de novembre 2010. Ont été privilégiés :

1. Une lisibilité d'accès : une offre de diplômes de l'Education nationale en apprentissage et une offre de certifications de branche dans le cadre des contrats de professionnalisation permettant, ainsi aux jeunes de mettre en perspective des trajectoires professionnelles structurées et évolutives.

2. L'accès à l'apprentissage des jeunes par une politique de rémunération des apprentis attractive, et enfin en mettant des moyens pour réduire les taux de rupture et fidéliser les jeunes par des actions d'accompagnement et de soutiens financiers spécifiques (santé, mobilité, hébergement, notamment).

Ainsi, il est indiqué que le fonds d'aide aux jeunes en alternance (FAJA) a notamment pour objectif :

- d'améliorer l'attractivité du secteur auprès des jeunes en apportant des éléments de réponse à leurs difficultés sociales et financières ;
- de favoriser la mobilité en permettant l'accès à la formation à des jeunes de zones géographiques éloignées des centres de formation du secteur (type cofinancement du permis de conduire...) ;
- de limiter les risques de rupture en venant en aide aux jeunes sur un plan financier et social pendant leur contrat de travail. Pour information, le taux de rupture, au niveau national au 31 décembre 2013 est de 25 %. Concernant les apprentis ayant reçu une aide individuelle ou bénéficié d'un logement, le taux de rupture est de 8 %.

Par ailleurs, conformément à l'avenant n° 3 du 5 mars 2014 sur le temps partiel, des mesures au niveau de la branche afin de faciliter l'accès au logement des salariés seront mises en œuvre.

#### B. – Développement de nouvelles ambitions

Dans la perspective de poursuivre ce développement et d'accompagner les entreprises dans l'atteinte de leurs obligations d'insertion de jeunes alternants, des nouvelles actions sont mises en place :

1. La constitution d'un réseau d'organismes de formation estampillés par la branche répondant à des critères de qualité tant vis-à-vis des salariés que vis-à-vis des entreprises en adéquation avec le besoin territorial de recrutement des entreprises ;

2. La mise en place d'une plateforme web, sous la responsabilité de l'OPCA de la branche, permettant l'accès à l'offre de formation de proximité ;

3. La création d'un centre de ressources pédagogiques sur le web permettant de mettre à disposition du réseau d'organismes de formation estampillés d'outils nécessaires à la qualité de leurs services allant du recrutement au suivi de l'insertion professionnelle ;

Le secteur a pour ambition de passer de 3 800 alternants en 2013 à 4 900 alternants en 2015 au sein de la branche, dont les 2/3 sont des jeunes (apprentissage ou contrat de professionnalisation), soit une augmentation de près de 30 % en 2 ans. Le suivi du nombre d'alternants sera effectué via les chiffres clés de la branche.

#### **Article 4.4**

##### *Accès à la formation des jeunes*

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise, dans les conditions déterminées par l'accord de la propriété relatif à la formation tout au long de la vie du 4 novembre 2010.

Une attention particulière sera portée sur l'accès des jeunes à la formation, particulièrement pour transformer un emploi à durée déterminée en un emploi à durée indéterminée.

TITRE V

**ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI  
ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS**

**Article 5.1**

*Objectifs chiffrés de la branche en matière d'embauche  
et de maintien dans l'emploi des salariés âgés*

Il s'agit de prévoir à la fois le nombre de recrutement de salariés âgés envisagés par la branche mais également au vu de la pyramide des âges de la branche, le nombre de salariés âgés maintenus dans l'emploi.

Il est rappelé la difficile maîtrise des effectifs liée aux transferts (cf. article 7, préambule).

**Article 5.1.1**

*Objectifs en matière d'embauche des seniors*

La branche de la propreté se fixe comme objectif de réserver sur la période d'application de l'accord au moins 1 % de ses embauches en contrat de travail à durée indéterminée aux salariés âgés de 55 ans et plus (soit environ 1 500 embauches en CDI sur la durée de l'accord).

Indicateur de cet objectif chiffré :

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, les recrutements de salariés seniors de 55 ans et plus. Cet indicateur figurera dans le rapport annuel de branche.

**Article 5.1.2**

*Objectifs en matière de maintien dans l'emploi des seniors*

D'après les données du diagnostic préalable, les salariés âgés de 56 ans et plus représentent en 2011, données DADS INSEE, 13,5 % de l'ensemble des salariés.

L'objectif est de maintenir ce niveau d'emploi des seniors sur la durée du présent accord.

Indicateur de cet objectif chiffré :

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, le pourcentage de seniors de 56 ans et plus.

Un des enjeux de la branche est le maintien dans l'emploi des seniors mais les partenaires sociaux soulignent que la branche mène également une politique active sur le volet handicap qui est intégrée dans l'ensemble des projets de la branche (apprentissage, GEIQ, alternance...). Sur ce point, il est rappelé que la première convention AGEFIPH a été signée en 1994 et que le partenariat est reconduit pour 3 ans (2013-2015).

**Article 5.2**

*Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés  
et la prévention de la pénibilité notamment par l'adaptation et l'aménagement des postes de travail*

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'engager des actions de prévention de la pénibilité et prévenir l'usure professionnelle permettent de contribuer à répondre en termes de santé et de développement de l'employabilité des salariés et notamment des plus âgés.

Les partenaires sociaux constatent que plus de 50 % des effectifs dans la branche ont plus de 40 ans. Or, d'après les connaissances sur le vieillissement au travail, certaines contraintes posent davantage de problèmes aux salariés avancés en âge (horaires décalés, postures pénibles...) avec un risque accru de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Dans un contexte de vieillissement attendu de la population salariée et de ses conséquences physiologiques, les présentes dispositions s'inscrivent dans la continuité de la politique du maintien dans l'emploi des seniors issues des accords de branche « Seniors » de 2009 et de 2012 et de l'accord sur la prévention des risques professionnels du 18 janvier 2012. L'objectif est le maintien dans l'emploi de salariés en bonne santé grâce à l'amélioration de leurs conditions de travail tout au long de leur vie professionnelle.

Afin de préserver la santé et la sécurité des salariés, les entreprises sont invitées à développer une politique efficiente de prévention des risques professionnels, plus particulièrement pour supprimer ou réduire la pénibilité des situations spécifiques de travail au-delà des seuils d'exposition définies à l'article D. 4161-2 du code du travail et en s'appuyant notamment sur les dispositions de l'accord de branche du 18 janvier 2012. Cet accord met en place un passeport santé et sécurité en cas d'application de l'article 7 et une commission paritaire nationale de santé et de sécurité (CPNSS). L'objectif de cette commission est notamment de suivre la sinistralité du secteur en matière d'AT-MP, l'évolution des principaux risques professionnels et de définir les priorités en matière de santé et de sécurité.

Le programme de branche de lutte contre les TMS participe depuis 2010 à cette montée en puissance des compétences dans le domaine de la prévention des risques au sein des entreprises et constitue une première étape de la politique globale de santé et de sécurité au travail dans la branche.

### **Article 5.2.1**

#### *Programme de prévention des TMS dans le secteur qui s'inscrit dans une dynamique globale de santé et de sécurité*

Les partenaires sociaux ont conscience que le vieillissement de la population salariée, conjugué avec d'autres facteurs, augmente le risque de développement de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Or, d'après les données de la CNAMTS, les TMS qui représentent 98 % des maladies professionnelles du secteur en 2012 touchent plus particulièrement les tranches d'âges 40-59 ans, soit 80 % des salariés victimes de TMS.

Le secteur de la propreté s'est ainsi fixé comme objectif de diminuer le nombre de TMS dans les entreprises en s'attachant à limiter le risque à sa source afin de favoriser l'allongement des parcours professionnels. L'ambition du programme est de mettre en place une approche globale des risques TMS, par le développement de compétences prévention au sein de l'entreprise.

Ce programme se décline en deux démarches auprès des cibles prioritaires que sont l'entreprise de propreté et ses acteurs internes (dirigeants, encadrements intermédiaires et agents de service) et les acteurs externes (donneurs d'ordres, concepteurs de bâtiments et fournisseurs d'équipements).

La démarche TMS en entreprise prend la forme d'un dispositif de formation-action défini entre la FEP, la CNAMTS et l'appui technique de l'INRS. Plusieurs référentiels de compétence et de formation ont ainsi été élaborés pour les dirigeants d'entreprise, les futurs animateurs de prévention des TMS, les chefs d'équipe et les agents de service. Pour ces deux dernières catégories de salariés, une formation certifiée et reconnue par l'INRS a été créée : « le certificat prévention secours » spécifique aux activités de mise en propreté. L'animateur de prévention TMS bénéficie d'un accompagnement alternant phases collectives et individuelles, formation également certifiée et reconnue par l'INRS et le dirigeant en sa qualité de pilote de la démarche suit une journée de formation. Après une phase expérimentale, la démarche ayant réussi, elle atteint sa quatrième année de déploiement.

### **Article 5.2.2**

#### *Document unique d'évaluation des risques et fiche de prévention des expositions aux facteurs de risque de pénibilité*

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) et la fiche de prévention des expositions aux facteurs de risque de pénibilité sont les outils du diagnostic de l'évaluation des risques professionnels et contribuent à la programmation et au suivi des actions de prévention.

Par conséquent, les partenaires sociaux s'engagent à mener une démarche de valorisation de ces outils (DUER, fiche de prévention des expositions, plan de prévention, passeport professionnel...) qui prendra la forme d'une boîte à outils didactique. Soutenant ainsi la mise en œuvre de la démarche de prévention en entreprise, l'ensemble de ces outils et méthodologies seront proposés au cours du premier semestre 2015.

Afin de déterminer la programmation et d'assurer le suivi des actions de prévention, les entreprises de propreté se baseront également sur :

- les données transmises par les services de santé au travail ;
- la liste des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée ;
- le rapport annuel écrit et présenté au CHSCT ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- l'avis et les propositions du CHSCT sur le rapport et sur le programme annuel de prévention.

A ce titre, les partenaires sociaux rappellent que si l'entreprise est dépourvue de CHSCT, mais qu'elle est pourvue de délégués du personnel (DP), elle est tenue d'établir ces documents et de les soumettre à l'avis des DP.

### **Article 5.2.3**

#### *Promouvoir le travail en continu/en journée*

La branche a inscrit la promotion du travail en continu/en journée comme l'une des actions de son programme de développement durable. Reconnu comme facteur d'amélioration des conditions de travail en atténuant les horaires décalés notamment pour les salariés les plus âgés, les partenaires sociaux souhaitent que cette organisation du travail en continu/en journée puisse être développée dans le cadre de partenariat entre entreprises et donneurs d'ordres.

Ainsi, à la conférence de progrès sur le temps partiel le 16 novembre 2012 à Caen figuraient, parmi les pistes de progrès, le développement des interventions en continu/en journée et ceci afin de faire évoluer :

- le cahier des charges pour les chantiers en cours et à venir ;
- les horaires des vacations selon des modalités à déterminer conjointement entreprise/donneur d'ordres et en tenant compte notamment des horaires des transports publics (diminuant ainsi les risques liés aux trajets domicile-travail) ;
- et favoriser une continuité d'intervention entre plusieurs sites situés en proximité géographique pour diminuer la fragmentation du travail.

Des expérimentations en régions ont d'ores et déjà été menées et se sont révélées positives dans la mesure où ces démarches ont été pensées conjointement avec l'entreprise cliente.

La FEP a conçu, en partenariat avec le service des achats de l'Etat, une boîte à outils pour accompagner donneurs d'ordres et entreprises souhaitant mettre en œuvre un changement d'organisation vers des prestations de propreté en continu/en journée. Elle contient de nombreux outils pratiques (grille d'analyse des sites, questionnaires, guides d'entretien, supports de sensibilisation...) ainsi que des témoignages et bonnes pratiques issus d'expériences réussies. Un atelier de formation spécifique permet une meilleure appropriation de cet outil.

De son côté, l'Etat, dans une circulaire du 3 décembre 2008, s'était engagé à atteindre 40 % de nettoyage en journée dans ses marchés de propreté. Une circulaire du Premier ministre en date du 6 novembre 2013 porte sur le développement des prestations de nettoyage en journée dans les services de l'Etat. Ainsi, il est dit que « d'ici à 2017, 60 % des sites de chaque département ministériel devront être concernés par le nettoyage en journée et 30 % des prestations de nettoyage devront être réalisées en journée ».

Afin de sensibiliser les entreprises clientes à l'amélioration de l'organisation du travail et à la régularité des horaires, il est convenu, dans l'avenant n° 3 du 5 mars 2014 sur le temps partiel, que sur la base de ces pistes de progrès et en association avec les partenaires sociaux, des chartes partenariales seraient élaborées et signées entre les partenaires sociaux et les représentants des donneurs d'ordres publics et privés, dans les 6 mois de l'extension de l'avenant.

#### **Article 5.2.4**

*Mesures d'adaptation, d'aménagement du poste de travail et d'amélioration des conditions de travail, au plan organisationnel, favorisant notamment la prévention des situations de pénibilité*

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à favoriser la diversité des tâches pour diminuer le temps d'exposition et la polyexposition aux facteurs de pénibilité des salariés.

Par ailleurs, les entreprises rechercheront à diminuer les contraintes liées aux sites en s'inspirant des exemples concrets suivants :

- pouvoir utiliser les ascenseurs, faciliter l'accès aux locaux, dégager les zones à nettoyer ;
- favoriser le travail en binôme ;
- s'équiper d'aspirateurs avec canne télescopique ;
- équiper de supports à mémoire de forme pour les dessus d'armoire ;
- équiper les agents de service de chariots de nettoyage ;
- prévoir avec le client une planification répartie des nettoyages de machines ;
- mettre en place des centrales de dosage ;
- travailler plutôt par trempage que par pulvérisation, etc.

#### **Article 5.3**

*Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges*

Les partenaires sociaux s'entendent à travers cet accord pour favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée, en améliorant l'accès à la formation professionnelle des seniors et en anticipant les carrières professionnelles.

La continuité des parcours professionnels est liée le plus souvent à la mise en œuvre par les entreprises d'outils d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.

La loi sur la formation de 2014 met en place un entretien professionnel au bénéfice du salarié tous les 2 ans, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne se confond pas avec l'entretien annuel d'évaluation du travail du salarié. Cet entretien professionnel sera réalisé par écrit tous les 2 ans et après une longue période d'absence (maternité, adoption, congé parental, etc.). Cette mesure sera examinée lors des négociations de l'accord formation.

Pour assurer l'effectivité des entretiens professionnels et leur adaptation aux salariés en seconde partie de carrière, les parties signataires incitent les entreprises à former les managers à la conduite de l'entretien individuel professionnel ciblé sur la gestion des âges et la branche s'engage à promouvoir les modules de formation des managers à la conduite de ces entretiens professionnels. Le nombre de formations à l'entretien professionnel sera suivi par l'OPCA de la branche annuellement.

Afin de permettre aux entreprises de disposer d'éléments objectifs d'anticipation pour définir leur politique de formation et aux salariés d'élaborer leur projet professionnel, une étude quantitative

et qualitative sur l'emploi des seniors va être réalisée par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Une diffusion spécifique des informations et données issues de cette étude sur la place des seniors dans la branche sera faite par les partenaires sociaux auprès des entreprises et de leurs salariés.

Enfin une campagne de sensibilisation à la gestion des âges sera réalisée à l'attention des managers, avant la fin 2015, afin de faire bénéficier aux seniors des mêmes perspectives d'intégration et d'évolution professionnelle.

#### **Article 5.4**

##### *Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation*

En lien avec l'accord collectif du 4 novembre 2010 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises que les salariés seniors sont désignés comme un des publics prioritaires majeurs de la branche afin de développer leur employabilité et sécuriser leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux reconduisent les engagements et les objectifs chiffrés (croissance de 21 % à 25 % de la part des seniors formés de 50 ans et plus) pris dans l'accord du 25 juillet 2012 en matière de priorité d'accès à la formation pour le bénéfice d'actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience, de lutte contre l'illettrisme et également en terme d'accès aux formations dédiées à la prévention des risques liés aux TMS (CPS propreté et animateur prévention TMS).

Les partenaires sociaux réaffirment également l'engagement concernant la communication annuelle sur l'accès à la formation, ventilé par âge.

En matière d'accès à la formation, il est à noter les chiffres concernant les salariés âgés de plus de 45 ans (en 2011, 38 % des salariés formés sur la période de professionnalisation prioritaire CQP et MCCP avaient plus de 45 ans, en 2012, 47,6 % et en 2013, 35,24 %).

### **TITRE VI**

#### **MESURES EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES**

Les partenaires sociaux définissent des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences tant en direction des jeunes qu'en direction des salariés âgés. En effet, les compétences utiles à transmettre peuvent également se trouver du côté des jeunes salariés formés aux techniques et aux savoir-faire les plus pointus et récents.

L'objectif est de garantir la transmission des compétences et des savoirs techniques les plus essentiels pour la branche en s'appuyant sur les compétences clés identifiées dans le diagnostic.

#### **Article 6.1**

##### *Modalités de la transmission des savoirs et des compétences*

La transmission des savoirs et des compétences permet à l'entreprise de maintenir et de développer sa performance en conservant et en développant ses savoir-faire. Cette transmission des savoirs permet de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté. Pour ce faire, différents acteurs représentés par l'encadrement, la fonction tutorale et les salariés « référents » sont parties prenantes. Il est à noter que la fonction tutorale peut reposer sur un ensemble de salariés, selon la diversité des compétences concernées et la proximité des salariés susceptibles de les transmettre.

Les modalités d'organisation de la transmission des savoirs et des compétences peuvent prendre la forme de binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise.

Ainsi, afin d'organiser la diversité des âges, dans la mesure du possible, seront associés au sein des équipes de travail des salariés expérimentés et des juniors.

Il est également rappelé que l'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur le déroulement de leur parcours professionnel.

## **Article 6.2**

### *Focus spécifique sur le tutorat*

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat conformément à l'accord « Formation » du 4 novembre 2010, et estimant que le tutorat demeure un excellent moyen de partager la culture d'entreprise et de développer une coopération intergénérationnelle dans le travail, ils entendent poursuivre leurs actions dans ce domaine dans la continuité de l'accord du 25 juillet 2012.

Ils encouragent ainsi les entreprises à démultiplier le tutorat auprès de leurs salariés seniors, en particulier et sur le principe du volontariat. A cet effet, une nouvelle campagne de sensibilisation et de formation de tuteurs pourra se mettre en place, afin de développer les compétences pédagogiques au sein de l'entreprise.

Il est convenu que les employeurs seront attentifs au fait que le tuteur dispose du temps nécessaire, des moyens pour assurer sa fonction tutorale et que cette mission sera tracée dans le passeport professionnel.

La dimension « tutorat » sera également intégrée dans le guide d'entretien professionnel.

Il a été décidé, dans l'accord sur les seniors du 25 juillet 2012, la création d'un outil pratique pour organiser et développer le système du tutorat dans les entreprises, type livret tutorat, les partenaires sociaux reconduisent cet engagement.

Les partenaires sociaux réitèrent leur engagement d'accorder une priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la mission de tuteur et s'engagent à doubler le nombre de salariés de 50 ans et plus ayant suivi ces formations à la fin de la durée du présent accord.

Le parrainage dans les entreprises est également valorisé : pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché, pendant une durée déterminée, afin de faciliter son intégration professionnelle. Au-delà du simple transfert de compétences techniques, le parrainage contribue à apporter aux nouvelles recrues un soutien personnalisé (accueil, coaching...). L'objectif est double puisque le parrainage permet également de valoriser l'expérience des seniors et de transmettre leurs compétences et savoir-faire. Le salarié expérimenté disposera du temps nécessaire à la transmission des savoirs et des compétences.

## **TITRE VII**

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

Les signataires rappellent que l'égalité professionnelle et la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles sont des facteurs d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés. Dans l'accord du 14 mars 2012, les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté de contribuer à la promotion et à la déclinaison de ces principes.

Cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et rappelle aux entreprises qu'elles doivent s'assurer, notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes notamment en matière de politique de recrutement dans l'entreprise, d'égalité d'accès à la formation professionnelle (prise en compte des particularités de l'organisation des chantiers, de la situation des salariés à temps partiel et multi-employeurs) et d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes. Les entreprises sont invitées à suivre en particulier la première partie de carrière des femmes afin de leur permettre une évolution de carrière dans les mêmes conditions que celles des hommes, c'est-à-dire l'accès à la formation, l'entretien d'évaluation professionnelle, par exemple.

## TITRE VIII

### **DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AFIN D'ACCOMPAGNER LES PME/TPE DANS LA GESTION ACTIVE DES ÂGES**

Les partenaires sociaux rappellent que les mesures prises dans le cadre du présent accord s'adressent à toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Compte tenu du nombre important de PME/TPE dans la branche, une information sera effectuée plus particulièrement à leur attention afin de leur faire connaître l'aide « contrat de génération ».

Une communication sera en ligne sur le site de la FEP ([www.proprete-services-associes.com](http://www.proprete-services-associes.com)). Il est rappelé que, d'ores et déjà, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'aide sans condition d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action en cas d'embauche d'un jeune et de maintien dans l'emploi d'un salarié âgé.

Dans le cas d'une transmission d'entreprise, les entreprises de moins de 50 salariés ont également la possibilité de recruter un jeune sans qu'il y ait nécessairement de salarié âgé à maintenir, sous réserve que le chef d'entreprise soit âgé de 57 ans ou plus, si l'embauche du jeune est effectuée dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

## TITRE IX

### **ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE ET DURANT LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE**

Les partenaires sociaux veilleront à l'exclusion de toutes formes de discriminations à l'égard des salariés seniors. En effet, grâce à leurs connaissances de l'entreprise et de ses métiers, les seniors jouent un rôle important dans l'accueil des jeunes notamment et dans la transmission des savoir-faire.

## TITRE X

### **DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 10.1**

##### *Calendrier prévisionnel (annexe I)*

Les engagements pris dans le présent accord font l'objet d'un calendrier prévisionnel, annexé audit accord.

#### **Article 10.2**

##### *Modalités de suivi et d'évaluation de l'accord*

Le présent accord fera l'objet d'un suivi des objectifs chiffrés et des indicateurs dans le cadre d'une commission de suivi réunissant l'ensemble des parties signataires et qui effectuera un suivi annuel des engagements quantitatifs et qualitatifs fixés dans l'accord ainsi que l'évaluation de leur réalisation conformément au décret du 15 mars 2013. Au terme de l'accord, la commission de suivi en dressera un bilan global.

### **Article 10.3**

#### *Extension et dépôt*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif. Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

### **Article 10.4**

#### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il cessera de produire ses effets à l'issue de ce délai de 3 ans. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 10.5**

#### *Publicité*

Une large information de l'accord sera mise en place : les partenaires sociaux informeront les entreprises et leurs salariés de la conclusion du présent accord et de son extension et le présent accord sera mis à disposition sur le site de la FEP et par voie de circulaires d'information.

Fait à Villejuif, le 3 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FEP.

#### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FNPD CGT.

## ANNEXE I

### **Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements et indicateurs de suivi dans le cadre de l'accord de branche sur le contrat de génération**

ACTIONS/ENGAGEMENTS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER PRÉVISIONNEL de réalisation
Titre IV. – Dispositions en faveur de l’insertion durable des jeunes dans l’emploi		
Article 4.1. Objectifs chiffrés et indicateurs au sein de la propreté, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée		
Les partenaires sociaux se fixent un objectif de 1 200 jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI sur la durée de l’accord	Ces objectifs chiffrés seront suivis annuellement au niveau de la branche	Sur la durée de l’accord
Le taux de jeunes au sein des effectifs salariés est de l’ordre de 9,5 %. Les partenaires sociaux souhaitent porter ce chiffre à 10 % à la fin 2017		Sur la durée de l’accord
Article 4.2. Modalités d’intégration, de formation et d’accompagnement des jeunes dans l’entreprise		
Attractivité	Mise à jour du site dédié information/orientation  Réalisation d’une plateforme web d’informations pour les salariés et les entreprises particulièrement sur la connaissance de l’offre de formation de proximité	1 <sup>er</sup> semestre 2015
Parcours d’accueil des jeunes	Réalisation d’un livret d’accueil type disponible sur le web  Le nombre de jeunes intégrés dans les entreprises du secteur via les données sur la répartition des salariés par âge sera suivi	1 <sup>er</sup> semestre 2015
Désignation d’un référent	Le nombre de jeunes intégrés dans les entreprises du secteur via les données sur la répartition des salariés par âge sera suivi	1 <sup>er</sup> semestre 2015
Entretien de suivi	Mise à jour du guide entretien professionnel actuel	1 <sup>er</sup> semestre 2015
Accueil des jeunes stagiaires	Un maître de stage devra être désigné ; élaboration d’un livret spécifique pour l’aider dans sa mission et réalisation d’un livret d’accueil type pour les stagiaires	1 <sup>er</sup> semestre 2015
Article 4.3. Développement de l’alternance en direction des jeunes		
Développement de l’alternance	Poursuite du FAJA (fonds d’aide aux jeunes en alternance du FARE, soit 750 000 € déjà budgétés)	Poursuite 2015
	Création d’un centre de ressources pédagogiques	1 <sup>er</sup> semestre 2015

ACTIONS/ENGAGEMENTS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER PRÉVISIONNEL de réalisation
Le secteur a pour ambition de passer de 3 800 alternants en 2013 à 4 900 alternants en 2015, soit une augmentation de près de 30 % en 2 ans	Nombre de jeunes alternants par an	Mise en œuvre 2015
Titre V. – Engagements en faveur de l’emploi et du maintien dans l’emploi des seniors		
Article 5.1. Objectifs chiffrés de la branche en matière d’embauche et de maintien dans l’emploi des salariés âgés		
Article 5.1.1. Objectifs en matière d’embauche des seniors		
La branche se fixe comme objectif de réserver au moins 1 % de ses embauches en CDI aux salariés âgés de 55 ans et plus (soit environ 1 500 embauches en CDI sur la durée de l’accord)	Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, les recrutements de salariés seniors de 55 ans et plus en CDI. – Cet indicateur figurera dans le rapport annuel de branche	Sur la période d’application de l’accord
Article 5.1.2. Objectifs en matière de maintien dans l’emploi des seniors		
Les salariés âgés de 56 ans et plus représentent en 2011, données DADS INSEE, 13,5 % de l’ensemble des salariés. L’objectif est de maintenir ce niveau d’emploi des seniors	Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche le pourcentage de seniors de 56 ans et plus	Sur la durée du présent accord
Article 5.2. Mesures destinées à favoriser l’amélioration des conditions de travail des salariés âgés et prévention de la pénibilité notamment par l’adaptation et l’aménagement des postes de travail		
Article 5.2.1. Programme de prévention des TMS dans le secteur qui s’inscrit dans une dynamique globale de santé et de sécurité		
Poursuite du programme de prévention des TMS s’inscrivant dans une dynamique globale de santé et de sécurité	Sinistralité MP dans le secteur (chiffres clés de la branche, source CNAMTS)	Sur la durée du présent accord
Article 5.2.2. Document unique d’évaluation des risques et fiche de prévention des expositions aux facteurs de risque de pénibilité		
Création d’une boîte à outils didactique (DUER, plan de prévention, fiche prévention, passeport professionnel...)	Sinistralité AT-MP dans le secteur (chiffres clés de la branche, source CNAMTS)	1 <sup>er</sup> semestre 2015
Article 5.2.3. Promouvoir le travail en continu/en journée		
Favoriser la démarche	Nombre de boîtes à outils et de participants aux ateliers de formation spécifiques	1 <sup>er</sup> semestre 2015
	Signature de chartes entre représentants donneurs d’ordres publics et privés et partenaires sociaux	
Article 5.2.4. Mesures d’adaptation, d’aménagement du poste de travail et d’amélioration des conditions de travail, au plan organisationnel, favorisant notamment la prévention des situations de pénibilité		
Invitation des entreprises à favoriser la diversité des tâches pour diminuer le temps d’exposition et la poly-exposition aux facteurs de pénibilité	Pourcentage de salariés seniors maintenus dans l’emploi (cf. chiffres clés de la branche)	1 <sup>er</sup> semestre 2015

ACTIONS/ENGAGEMENTS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER PRÉVISIONNEL de réalisation
<i>Article 5.3. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges</i>		
Entretien professionnel	Diffusion large d'outils et de modèles servant de support à l'entretien professionnel Promotion des modules de formation des managers à la conduite des entretiens professionnels	1 <sup>er</sup> semestre 2015
Diffusion spécifique des informations et données issues de l'étude seniors auprès des entreprises de la branche	Réalisation de l'étude senior	1 <sup>er</sup> semestre 2015
Sensibilisation des managers à la gestion des âges	Campagne de sensibilisation à la gestion des âges réalisée à l'attention des managers	Avant fin 2015
<i>Article 5.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation</i>		
Engagement en matière de priorité d'accès à la formation pour les salariés âgés de 50 ans et plus (croissance de 21 % à 25 % de la part des seniors formés)	Chiffres clés de la branche	Sur la période du présent accord
Engagement concernant la communication annuelle sur l'accès à la formation, ventilé par âge	Chiffres clés de la branche	Annuellement
<b>Titre VI. – Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences</b>		
Tutorat	Nouvelle campagne formation tuteurs	Lancement 2015
	Réalisation d'un outil pratique permettant d'organiser la fonction tutorale au sein de l'entreprise	1 <sup>er</sup> semestre 2015
	Augmentation du nombre de tuteurs formés	
	La dimension « tutorat » sera également intégrée dans le guide sur l'entretien professionnel	
Formation	Priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la mission de tuteur et doublement du nombre de salariés de 50 ans et plus ayant suivi ces formations.	
<b>Titre VII. – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois</b>		
Incitation des entreprises, dans la continuité de l'accord du 14 mars 2012, à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération, notamment l'accès à la formation professionnelle	Taux d'accès à la formation professionnelle par sexe	Mise en œuvre 2015
<b>Titre VIII. – Dispositions spécifiques afin d'accompagner les PME/TPE dans la gestion active des âges</b>		
Une information sera effectuée plus particulièrement à leur attention afin de leur faire connaître l'aide « contrat de génération »	Une communication sera en ligne sur le site de la FEP	1 <sup>er</sup> semestre 2015

Brochure n° 3122

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES**  
**ET DOMAINES SKIABLES**

---

AVENANT N° 62 DU 13 OCTOBRE 2014  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET À LA PORTABILITÉ

NOR : ASET1550042M  
IDCC : 454

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet, d'une part, de modifier les dispositions du VIII de l'article 21 *bis* de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables relatives au maintien des garanties aux salariés et, d'autre part, de mettre en place un mécanisme de portabilité pour les garanties incapacité et invalidité conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

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

Le VIII de l'article 21 *bis* de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables intitulé « Maintien des garanties aux salariés » est désormais rédigé comme suit :

« VIII. – Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

A. – Portabilité des garanties incapacité et invalidité

Les garanties d'incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente sont maintenues au bénéfice des salariés dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à une indemnisation par l'assurance chômage. Ce maintien est appliqué dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Les conditions du maintien suivront les évolutions qui pourraient être apportées par une nouvelle réglementation en la matière.

Une notice d'information sera fournie par l'organisme assureur et remise aux salariés par l'employeur expliquant les conditions d'application de la portabilité.

Lorsque son contrat de travail est rompu dans les conditions définies dans l'article L. 911-8 précité, l'ancien salarié bénéficie du maintien de la couverture dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité. En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du maintien de garanties sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié licencié de la portabilité des garanties de prévoyance dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Par dérogation à la date prévue à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le dispositif de maintien des garanties incapacité de travail et invalidité s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenues à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Les garanties prennent effet au lendemain de la date de cessation du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré à l'organisme assureur par l'employeur.

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

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'un système 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.

#### B. – Portabilité des garanties décès

Le maintien des garanties décès au titre de la portabilité est applicable à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté et sans considération du mode de cessation du contrat de travail.

Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise. En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du maintien de garanties sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le dispositif de maintien des garanties s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenues à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Les garanties prennent effet au lendemain de la date de cessation du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré à l'organisme assureur par l'employeur.

Les garanties sont maintenues pour une durée de 12 mois, sans considération de l'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit de la durée du contrat de travail.

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

- en cas de décès du bénéficiaire ;
- au plus tard 12 mois après la date de la cessation du contrat de travail ayant ouvert les droits à portabilité.

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

Pour la détermination du salaire de référence <sup>(1)</sup> sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnité de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

La période prise en compte pour le calcul du salaire de référence est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'un système 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 2

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

#### Article 3

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès du ministère compétent.

---

(1) Voir article V.1 relatif au salaire de référence de la garantie décès.

Fait à Francin, le 13 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Domaines skiabiles de France.

**Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT.

**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 24 JUIN 2014**

**RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES**

NOR : ASET1550058M

IDCC : 218, 2603, 2793

---

Considérant l'intérêt d'accompagner l'accord d'intéressement du régime général en ouvrant la possibilité pour chaque salarié concerné de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, les parties signataires conviennent de mettre en place un plan d'épargne interentreprises dans le cadre juridique défini par le code du travail.

Le plan d'épargne interentreprises institué par le présent accord permet de recueillir auprès des salariés des organismes du régime général, les sommes issues de l'intéressement.

A ce titre, il permet la défiscalisation des sommes versées au titre de l'intéressement.

Ce système d'épargne est collectif et facultatif.

Natixis Interépargne est l'organisme gestionnaire du plan, chargé à ce titre par délégation de chaque organisme du régime général de la tenue de registre des comptes administratifs des épargnants.

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

*Champ d'application professionnel et géographique*

Conformément à l'article L. 3333-3 du code du travail, le plan d'épargne interentreprises concerne l'ensemble des organismes du régime général visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale.

Son champ d'application est national.

Chaque organisme du régime général entrant dans le champ d'application ainsi défini est ci-après dénommé « l'organisme employeur ».

## **Article 2**

### *Bénéficiaires du plan*

Peut adhérer au plan d'épargne interentreprises tout salarié relevant des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, du 25 juin 1967 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales, et du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale, de chaque organisme employeur, comptant au moins 2 mois d'ancienneté au sein du régime général, à la date à laquelle il demande son adhésion au plan.

Les anciens salariés ayant quitté l'organisme employeur à la suite d'un départ à la retraite pourront continuer à effectuer des versements au plan à la condition d'avoir effectué au moins un versement audit plan avant la rupture du contrat de travail qui les liait à leur employeur, et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs, lors de la cessation de leur contrat de travail.

En dehors de ce cas, aucun versement volontaire ne peut plus être effectué à compter de la date à laquelle l'épargnant aura cessé de faire partie du personnel du régime général.

La demande de l'épargnant est établie sur un formulaire mis à sa disposition par l'organisme employeur.

## **Article 3**

### *Alimentation du plan*

Le plan peut être alimenté par les versements ci-après :

- les versements effectués par l'organisme employeur, à la demande de ses salariés épargnants, de tout ou partie de leurs primes d'intéressement.

Les anciens salariés de l'organisme employeur, ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent affecter tout ou partie de leur prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'organisme employeur. Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 10 ci-après, et/ou ;

- les versements volontaires des épargnants.

Le montant total des versements tels que définis ci-dessus, effectués annuellement par chaque épargnant, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute, s'il est salarié, ou de ses pensions annuelles brutes, s'il est retraité.

Le plan peut également être alimenté par :

- le transfert de sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises d'un ancien employeur, dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail. Ce transfert entraîne la clôture du plan précédent, et/ou ;
- le transfert de sommes provenant d'un autre plan d'épargne interentreprises de même durée minimum de placement, ainsi que les transferts des avoirs disponibles provenant d'un plan d'épargne retraite collectif.

Les transferts ne sont pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du code du travail.

## **Article 4**

### *Modalités relatives aux versements des épargnants*

Le fait d'effectuer un versement dans le plan emporte acceptation du présent accord, ainsi que du règlement de chacun des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), composant le portefeuille.

L'épargnant s'engage à ce que le montant annuel de ses versements dans le plan soit au moins égal à 160 €, prime d'intéressement éventuelle comprise.

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement et versées dans le plan sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Pour ouvrir droit à l'exonération, les sommes attribuées au titre de l'intéressement doivent être versées dans le plan dans un délai maximum de 15 jours, à compter de la date à laquelle elles ont été perçues.

## **Article 5**

### *Epargnants ayant quitté le régime général*

En cas de départ de l'organisme employeur, l'épargnant au plan reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'organisme employeur.

Le premier état récapitulatif fait l'objet de l'établissement d'un livret d'épargne salariale remis à l'épargnant par l'organisme employeur.

Lorsqu'un épargnant quitte définitivement l'organisme employeur, à l'exception des retraités, et que tous ses droits sont disponibles, ceux-ci doivent être, au gré de l'intéressé :

- soit liquidés ;
- soit maintenus dans le plan, l'épargnant continuant alors à recevoir directement les relevés prévus à l'article 12 du présent accord ;
- soit transférés vers le plan d'épargne du nouvel employeur.

En cas de changement d'employeur, l'épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un autre plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie.

Il doit alors faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Natixis Interépargne en précisant le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du présent plan.

## **Article 6**

### *Aide des organismes employeurs*

En application de l'article L. 3333-3 du code du travail, l'aide de l'organisme employeur consiste en la prise en charge :

- des frais de tenue de compte des épargnants et des frais de tenue des conseils de surveillance des FCPE composant le portefeuille ;
- de la commission de souscription sur les sommes versées mentionnée à l'article « Prix d'émission et de rachat » du règlement de chacun des FCPE proposés dans le plan.

Toutefois, les frais de tenue de comptes, individuels des épargnants qui ont quitté le régime général, y compris de ceux partis en retraite, cessent d'être à la charge de l'organisme employeur à l'expiration d'un délai de 1 an après le déblocage des derniers droits acquis par les épargnants.

Dès lors que l'organisme employeur en a informé Natixis Interépargne, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

## **Article 7**

### *Gestion et comptabilisation des versements*

Natixis Asset Management, dont le siège social est 21, quai d'Austerlitz, 75634 Paris Cedex 13, est l'organisme gestionnaire des FCPE.

Natixis, dont le siège social est à Paris (13<sup>e</sup>), 30, avenue Pierre-Mendès-France, est l'établissement dépositaire des FCPE composant le portefeuille.

Natixis Interépargne, dont le siège social est à Paris (13<sup>e</sup>), 30, avenue Pierre-Mendès-France, est le teneur du compte conservateur de parts des FCPE.

## **Article 8**

### *Affectation et gestion des sommes*

La totalité des sommes versées dans le plan sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants labellisés par le comité intersyndical de l'épargne salariale.

- « FRUCTI ISR Sécurité », et/ou ;
- « FRUCTI ISR Rendement solidaire », et/ou ;
- « FRUCTI ISR Equilibre », et/ou ;
- « FRUCTI ISR Croissance ».

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

## **Article 9**

### *Délai d'emploi des fonds*

Le dépositaire s'engage à employer les sommes versées dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur versement.

## **Article 10**

### *Indisponibilité. – Disponibilité anticipée*

Les sommes correspondant aux parts et fractions de parts des FCPE acquises pour le compte de l'épargnant sont exigibles ou négociables à l'expiration d'un délai de 5 ans, à compter du dernier jour du sixième mois de l'année d'acquisition de ces parts.

Au-delà de ce délai, l'épargnant peut conserver les sommes et les valeurs inscrites à son compte ou obtenir délivrance de tout ou partie de ses avoirs.

Les droits constitués au profit des épargnants peuvent, sur leur demande, être exceptionnellement liquidés du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité ;

- cessation du contrat de travail ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou à la reprise, par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur.

Toutefois, la demande peut intervenir à tout moment en cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'épargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le plan est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'au prélèvement social effectué dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès. Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au III de l'article 150.0 A du code général des impôts.

## **Article 11**

### *Revenus*

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent accord sont obligatoirement réemployés dans le plan.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire, qui se chargera notamment de demander à l'administration fiscale le versement des sommes correspondant aux avoirs fiscaux et crédit d'impôt attachés aux revenus réemployés.

Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées.

## **Article 12**

### *Information des salariés*

Le personnel de chaque organisme employeur est informé du présent accord par voie d'affichage et par une note d'information individuelle.

Toute modification du présent accord fera l'objet d'un avenant, communiqué sans délai à l'ensemble du personnel selon les mêmes modalités.

L'établissement chargé pour le compte des organismes employeurs adhérents de la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque épargnant retrace les sommes affectées au plan.

Ce registre comporte pour chaque épargnant la ventilation des investissements réalisés, le relevé des actions ou des parts appartenant à chaque épargnant et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Une copie du relevé est adressée au moins une fois par an aux intéressés avec l'indication de l'état de leur compte.

Après chaque opération, l'épargnant reçoit à son domicile un relevé d'opérations.

Pour ce faire chaque épargnant s'engage à informer de ses changements d'adresse l'organisme employeur et l'organisme gestionnaire du plan.

S'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de la FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue à l'article 2224 du code civil (5 ans à la date de signature du présent accord). A l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au fonds de réserve pour les retraites.

### **Article 13**

#### *Conseil de surveillance. – Règlements des FCPE*

Les droits et les obligations des épargnants de la société de gestion et du dépositaire sont fixés par le règlement de chacun des FCPE.

Ce règlement institue un conseil de surveillance, conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier. Il est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE. Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Les membres du conseil de surveillance sont désignés par les signataires de l'accord, pour chacun des fonds communs de placement tels que définis à l'article 8 *supra*, à raison de deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés des organismes du régime général définis à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, désignés par les organisations syndicales nationales représentatives, et d'un membre représentant l'UCANSS désigné par le comité exécutif de l'UCANSS.

### **Article 14**

#### *Entrée en vigueur et durée du plan*

Le présent accord est institué pour une durée permettant le versement de l'intéressement des exercices 2014, 2015 et 2016.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

En conséquence, il ne pourra pas être dénoncé et cessera de produire effet de plein droit à l'arrivée de son terme, sauf nouvel accord pour le reconduire.

En tout état de cause, la liquidation définitive du plan ne pourra intervenir qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité visé dans le présent accord, pour l'ensemble des épargnants.

L'épargne ainsi constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le présent accord.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions posées par le code du travail.

Toute modification sera portée à la connaissance du personnel de l'organisme employeur, l'UCANSS s'engageant à en informer sans délai par courrier Natixis Interépargne.

Les modifications de fiscalité ou l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des sommes apportées ou gérées au sein du plan s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

### **Article 15**

#### *Formalités de dépôt de l'accord*

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

### **Article 16**

#### *Dispositions diverses*

Le présent accord est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UCANSS.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC.

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

AVENANT N° 96 DU 21 NOVEMBRE 2014  
RELATIF AU CQP « ANIMATEUR ESCALADE SUR STRUCTURES ARTIFICIELLES »

NOR : ASET1550043M

IDCC : 2511

Entre :

Le COSMOS ;

Le CNEA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITES D'EXERCICE et durée de validité
« Animateur escalade sur structures artificielles »	Le titulaire du CQP « Animateur escalade sur structures artificielles » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités d'escalade sur structures artificielles d'escalade, pour tout public, de l'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition.  Les structures artificielles d'escalade sont des équipements sportifs constitués d'une structure d'escalade construite à cet effet, présentant des caractéristiques de construction diverses, et conçue pour des objectifs d'utilisation variés en escalade.  Les SAE de type blocs ont une hauteur maximale de 4,5 m au-dessus de la surface de réception constitué de tapis.

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITES D'EXERCICE et durée de validité
		<p>Les SAE avec points d'assurage ont une hauteur généralement comprise entre 7 et 15 mètres et quelques fois plus. La sécurité est généralement assurée à l'aide d'une corde et d'équipements de protection individuelle contre les chutes de hauteur (harnais, frein, mousqueton).</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue.</p>

## Article 2

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 3207. – TRANSPORTS SANITAIRES**  
**(Guadeloupe)**  
**(26 septembre 2014)**

**CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE**  
**DU 26 SEPTEMBRE 2014**

NOR : ASET1550061M  
IDCC : 3207

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de la présente convention, les parties ont souhaité doter la branche des transports sanitaires de la Guadeloupe d'une convention collective autonome :

- adaptée aux contraintes réglementaires de la profession ;
- procurant un accès compréhensible aux droits et obligations respectifs des employés et des employeurs ;
- de favoriser l'application de règles sociales respectueuses du bien-être des salariés, de leurs conditions de travail tout en tenant compte des contraintes économiques et réglementaires qui s'imposent aux professionnels du secteur ;
- de nature à instaurer et faire vivre le dialogue social dans une branche composée de très petites entreprises et dénuées d'instances représentatives du personnel.

Les parties conviennent que la présente convention constitue un ensemble indivisible de droits et obligations réciproques respectant le principe de faveur, c'est-à-dire les droits et acquis les plus favorables pour le (la) salarié(e) dans les conventions collectives et accords antérieurs et à venir.

En toute hypothèse, la présente convention ne peut être, en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels ou collectifs de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à la signature de cette convention.

Sous réserve du respect du principe de faveur, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'ajouter aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises ou établissements par suite de conventions, d'accords ou d'usages.

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

*Champ d'application*

La présente convention et les accords qui y sont et/ou y seront annexés règlent sur la Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises relevant de l'activité du transport des malades par ambulance, des ambulances de réanimation par référence à la nomenclature d'activités française 86.90A.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples, la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation.

## **Article 2**

### *Durée et date d'entrée en vigueur*

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur à compter du 2 janvier 2015.

## **Article 3**

### *Révision. – Dénonciation. – Négociation*

### **Article 3.1**

#### *Révision*

Les parties conviennent d'une possibilité de révision de la convention collective.

En cas de révision, celle-ci devra être demandée par l'une des organisations signataires contractantes. La demande de révision sera adressée, par pli recommandé avec demande d'avis de réception, au siège de chacune des organisations signataires et accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront 1 mois au plus tard après la demande de révision opérée dans les formes indiquées ci-dessus.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date de mise en application de celle qui lui sera substituée par suite de la demande de révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires conventionnels, qui peuvent intervenir à tout moment sur demande d'une des organisations.

Au cours du processus de révision, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention dans le délai qu'elles se sont fixé pour aboutir.

### **Article 3.2**

#### *Dénonciation*

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois ; la convention, ou partie de convention, dénoncée cessera de produire effet à l'entrée en vigueur du texte lui étant substitué, à défaut à l'issue d'une période de 1 an à compter de l'expiration du préavis susmentionné.

En cas de dénonciation par l'une seulement des organisations syndicales de salariés, les autres contractants auront la possibilité de convenir du maintien, en ce qui les concerne et jusqu'à nouvel ordre, des dispositions en cause.

En cas de dénonciation par l'ensemble des organisations syndicales de salariés ou par l'organisation patronale signataire, les parties devront se réunir dans un délai de 1 mois suivant la date de dénonciation, afin d'examiner en commun la situation ainsi créée.

## **Article 4**

### *Négociations périodiques et garanties accordées aux salariés participant aux négociations et aux instances paritaires*

### **Article 4.1**

#### *Négociation*

Les négociations obligatoires prévues aux articles L. 2241-1 à L. 2241-8 et L. 2242-5 à L. 2242-19 du code du travail se tiendront à l'initiative de la partie la plus diligente.

Sans préjudice des thèmes de négociation obligatoires prévus aux articles précités, les organisations syndicales inscriront à l'ordre du jour de leur négociation en cours les demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives dès lors qu'ils en auront eu connaissance avant la tenue de leur première réunion.

## **Article 4.2**

### *Garanties accordées aux salariés participant aux négociations et aux instances paritaires*

Des absences seront accordées aux salariés mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux réunions de la commission paritaire ou aux réunions de négociation de branche.

Les salariés devront en faire la demande écrite auprès de leur employeur au moins 8 jours à l'avance et produire un document desdites organisations.

Lorsque les salariés seront appelés à participer aux réunions paritaires visées à l'alinéa 1 et décidées entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche régionale, des autorisations d'absence seront accordées, les heures correspondantes rémunérées et non décomptées sur les congés payés dans la limite d'un nombre de 4 heures au niveau de la branche régionale.

Eu égard à la très petite taille des entreprises de la branche, deux salariés ou plus appartenant à la même entreprise ne peuvent être simultanément ou concomitamment autorisés à s'absenter pour ces circonstances.

Les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau régional en cause s'efforceront de faire en sorte que ces absences n'apportent pas d'entrave au libre exercice du droit syndical ou de gêne appréciable à la marche générale de l'entreprise.

## **Article 5**

### *Avantages acquis*

La présente convention ne peut être, en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels ou collectifs de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à la signature de cette convention.

En outre, la présente convention et ses conventions annexes ne pourront être l'occasion d'une modification de la qualification en défaveur des travailleurs à la date d'entrée vigueur.

En termes d'avantages acquis, il convient de préciser qu'il s'agit d'éléments dont le salarié a d'ores et déjà bénéficié, à titre personnel préalablement à la date de la mise en application de la présente convention collective.

Sous réserve du respect du principe de faveur, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'ajouter aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises ou établissements par suite de conventions, d'accords ou d'usages.

## **Article 6**

### *Droits et libertés dans l'entreprise*

### **Article 6.1**

#### *Principes constants en matière de non-discrimination*

Article L. 1121-1 du code du travail : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

Article L. 1132-1 : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanc-

tionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualiste, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Article L. 1132-2 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève. »

Article L. 1132-3 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés. »

Article L. 1132-4 : « Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul. »

Les parties à la présente convention collective s'engagent à respecter scrupuleusement les principes ci-dessus précisés.

## **Article 6.2**

### *Principes en matière de harcèlements*

Article L. 1152-1 du code du travail : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Article L. 1152-2 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. »

Article L. 1152-3 : « Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition en tout acte contraire est nulle. »

Article L. 1152-4 : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements et harcèlement moral. »

Article L. 1152-5 : « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. »

Article L. 1153-1 : « Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits. »

Article L. 1153-2 : « Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel. »

Article L. 1153-3 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlements sexuel ou pour les avoir relatés. »

Article L. 1153-4 : « Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul. »

Article L. 1153-5 : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel. »

Article L. 1153-6 : « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

### **Article 6.3**

#### *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois. A cette fin, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats.

Les définitions de postes doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Les entreprises se donnent pour objectif dans les recrutements que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes.

La mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilités.

Les parties signataires réaffirment enfin leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

En outre, les employeurs s'engagent à respecter le principe qui interdit les discriminations fondées sur le sexe ou la situation de famille, et notamment les discriminations en matière de salaire.

Les textes relatifs à l'égalité professionnelle doivent être affichés sur les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Les employeurs se conformeront aux dispositions particulières légales et réglementaires en vigueur concernant le travail des femmes, et notamment les dispositions des articles L. 1141-1 et suivants.

Conformément à la législation en vigueur, pour une même qualification et un même travail ou pour un travail de valeur égale, la rémunération doit être égale entre les hommes et les femmes.

En application du code du travail, les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures de rattrapage destinées à remédier aux inégalités constatées font partie de la négociation prévue aux articles L. 2241-1, L. 2241-2 et L. 2241-7 du code du travail.

### **Article 6.4**

#### *Salariés handicapés, mutilés de guerre, accidentés du travail, inaptes à l'emploi*

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés font partie intégrante de la politique de l'emploi des entreprises.

Sous réserve de l'aptitude au poste de travail délivrée par le médecin du travail, les entreprises veilleront à assurer l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des personnes handicapées conformément à la législation en vigueur.

Dans ce cadre, elles prendront notamment en compte les conditions de travail et d'emploi des intéressés et pourront mener des actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Les personnes porteurs de handicap reçoivent leurs salaires sans qu'il soit tenu compte de la pension dont ils sont titulaires.

Les dispositions de la présente convention ne font pas échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

Le cas échéant, des mesures de rattrapage seront mises en œuvre pour combler les retards ou les handicaps rencontrés par les salarié(e)s, notamment en matière d'embauche, de formation, de promotion, de rémunération, de conditions de travail et d'emploi, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les employeurs devront s'efforcer de reclasser, parmi le personnel de leur entreprise, les salariés devenus inaptes à l'emploi pour lequel ils ont été embauchés.

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail prévues par les dispositions légales en vigueur, les salariés victimes d'un accident du travail retrouvent leur emploi ou un emploi similaire dès lors qu'ils ne se trouvent pas en état d'infériorité pour occuper un tel emploi.

Dans le cas contraire, l'employeur leur proposera un autre emploi approprié à leurs capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ; en cas d'impossibilité de proposer un tel emploi, l'employeur en fera connaître par écrit les motifs. Il ne pourra résulter de leur état aucune réduction de salaire correspondant à l'emploi qu'ils occupent s'ils le remplissent dans des conditions normales.

Les organisations patronales faciliteront le placement des accidentés du travail des transports dans les entreprises de la profession.

L'incapacité résultant d'un accident du travail ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation de l'intéressé.

## **Article 7**

### *Commissions paritaires*

#### **Article 7.1**

##### *Commission paritaire de conciliation et d'interprétation*

Les parties signataires instituent une commission régionale paritaire de conciliation et d'interprétation (CRPCI).

La CRPCI pourra être saisie de tous les différends collectifs ou individuels issus d'un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, et qui n'auront pas été directement réglés au plan de l'entreprise.

Les différends de toute autre nature, et notamment les conflits collectifs, pourront être soumis, après accord entre les parties, à la CRPCI, à charge pour elle de se déclarer compétente pour en connaître, ou d'inviter les parties à se pourvoir devant la juridiction compétente.

Si la commission se déclare compétente elle assure sa mission en qualité de formation en charge de la résolution du conflit.

Si la commission régionale se déclare compétente, il sera fait application de la procédure ci-après.

#### **Article 7.1.1**

##### *Composition de la commission*

La commission régionale est composée de deux collèges :

- un collège « salariés » comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
- un collège « employeurs », composé à parité par les organisations patronales signataires, comprenant le même nombre total de représentants (titulaire et suppléant) que le collège « salariés ».

Un membre de cette commission, salarié ou employeur, ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission régionale sera tenu par un membre de la commission choisi parmi ses membres en début d'instruction du dossier.

La durée des mandats est fixée à 4 années.

### **Article 7.1.2**

#### *Mise en œuvre de la procédure*

La commission paritaire est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans le mois suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera utile. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les membres de la commission.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Dans le cas de conflits individuels, et s'agissant des points litigieux portés à sa connaissance, la saisine de la commission devra être préalable à toute procédure judiciaire.

### **Article 7.1.3**

#### *Règlement intérieur*

La commission paritaire est régie par un règlement intérieur qui précise, notamment, les modalités :

- de convocation des membres, y compris les délais ;
- d'information des membres sur les dossiers inscrits à l'ordre du jour, y compris les délais d'envoi des documents ;
- d'organisation et de déroulement des réunions ;
- de prise de décision, les règles de vote et la forme de la notification des décisions des commissions.

### **Article 7.2**

#### *Commission paritaire de validation des accords*

### **Article 7.2.1**

#### *Principe et acteurs de la négociation*

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, l'employeur peut négocier un accord collectif d'entreprise avec :

- les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles dans les entreprises de moins de 200 salariés ne comportant

pas d'organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical ;

- un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise ou d'établissement.

### **Article 7.2.2**

#### *Objet de la négociation et champ de contrôle de la commission*

L'objet de la négociation des accords concerne uniquement les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail qui portent sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur 30 jours.

Le contrôle de la commission paritaire de validation des accords porte exclusivement sur les accords susmentionnés.

### **Article 7.2.3**

#### *Règles de la négociation*

L'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur au plus tard dans les 15 jours précédant l'ouverture des négociations dans l'entreprise, par courrier recommandé avec avis de réception, par remise en main propre contre décharge ou par tout autre moyen de preuve incontestable de la décision d'engager des négociations.

Le thème et le calendrier de la négociation doivent figurer dans cette information.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche à la date de conclusion de l'accord peuvent être obtenues auprès de la DIECCTE de la Guadeloupe. S'il choisit la voie postale, c'est à ces adresses que l'employeur doit envoyer le courrier d'ouverture des négociations pour être en conformité avec le deuxième alinéa de l'article L. 2232-21 du code du travail.

La négociation entre l'employeur et les élus se déroule dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- bonne foi des négociateurs ;
- faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation sont déterminés par accord entre ceux-ci et l'employeur.

En tout état de cause, le respect de l'ensemble des conditions de déroulement des négociations exposées ci-dessus est une condition de validité de l'accord.

### **Article 7.2.4**

#### *Conditions de validité, de révision et de dénonciation des accords collectifs conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical*

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

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Ces accords peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés respectivement par l'employeur signataire et les représentants élus du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur dans le cas où, à la date du renouvellement, de la révision ou de la dénonciation, l'entreprise serait toujours dépourvue de délégué syndical. Le renouvellement et la révision d'un accord par les représentants élus du personnel suivent les mêmes règles de négociation que celles d'un accord d'entreprise.

#### **Article 7.2.5**

##### *Négociations avec les représentants élus du personnel ou les salariés mandatés*

Chaque élu titulaire ou salarié mandaté appelé à participer à une négociation en application de l'article L. 2232-21 du code du travail dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

Le temps passé aux négociations prévues dans le présent accord n'est pas imputable sur le crédit légal d'heures de délégation prévu dans le cadre de l'exercice du mandat de délégué du personnel ou de représentant élu au comité d'entreprise.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le tribunal compétent.

#### **Article 7.2.6**

##### *Composition*

La commission comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale représentative de la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les représentants suppléants peuvent siéger avec les représentants titulaires.

Chaque membre titulaire de la commission paritaire de validation présent dispose d'une voix.

La commission ne pourra délibérer valablement que si 3 membres au minimum par collège sont présents.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des deux tiers des voix dont disposent les membres présents au sein de chacun des collèges.

Les votes ont lieu à main levée.

Quand la majorité des deux tiers issue de chacun des collèges n'est pas obtenue, l'accord sera examiné à la réunion suivante et fera l'objet d'une décision de la commission prise à la majorité simple des membres présents.

La présidence et le secrétariat de la commission sont assurés en alternance, tous les 2 ans, par le représentant des organisations syndicales ou celui des organisations professionnelles d'employeurs.

#### **Article 7.2.7**

##### *Fonctionnement*

La commission paritaire de validation fixe, dans un règlement intérieur, ses règles de fonctionnement.

Le règlement intérieur précise notamment :

- le fonctionnement et les missions du secrétariat et l'adresse à laquelle sont adressées les demandes (courrier et courrier électronique) ;
- la fréquence des réunions ;

- les modalités d’organisation des réunions (calendrier, délai préalable de convocation, procès-verbaux et relevés de décisions...) ;
- les modalités de désignation de la présidence et du secrétariat de la commission ;
- le quorum nécessaire pour la tenue des réunions ;
- les modalités de délibération de la commission ;
- le contenu et la procédure de transmission des documents garantissant que la validation des accords ne résulte pas d’un défaut d’organisation ou de transmission de documents.

Le règlement intérieur figurera en annexe du présent accord.

En tout état de cause, les signataires s’engagent à ce que tous les accords soumis à la commission paritaire de validation le soient dans un délai suffisant permettant leur examen, la tenue de la réunion de la commission paritaire, le vote et la notification de validation ou de rejet dans le délai légal en vigueur.

### **Article 7.2.8**

#### *Objet de la commission paritaire de validation*

La commission se prononce dans le délai légal en vigueur à la date de dépôt du dossier recevable accompagné de l’ensemble des pièces mentionnées à l’article 7.2.9 concernant les conclus au sein des entreprises de moins de 200 salariés entre l’employeur et les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés dans les entreprises dépourvues de représentant du personnel.

La demande est faite par courrier recommandé avec avis de réception, le délai légal pour décision de la commission courant à compter de la date de réception dudit courrier par le secrétariat de la commission.

Pour statuer sur leur validité, la commission vérifie que les accords collectifs d’entreprise n’enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur à la date de la décision de la commission paritaire.

La commission, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

### **Article 7.2.9**

#### *Saisine de la commission*

La partie signataire de l’accord la plus diligente envoie par lettre recommandée avec demande d’avis de réception au secrétariat de la commission paritaire de validation :

- deux exemplaires originaux signés de l’accord soumis à validation (et par mail un exemplaire en version « PDF ») ;
- une fiche signalétique indiquant :
  - l’objet de l’accord ;
  - les nom et adresse de l’entreprise ;
  - la nature et l’adresse de l’instance représentative signataire de l’accord ainsi que le nom des élus ayant signé l’accord ou, le cas échéant, le nom des salariés mandatés ayant signé l’accord ainsi qu’une copie de leur mandat ;
  - l’effectif de l’entreprise calculé à la date de signature de l’accord conformément à l’article L. 1111-2 du code du travail ;
- le double du formulaire Cerfa des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l’accord ou le procès-verbal de carence des dernières élections ou, à défaut, une attestation sur l’honneur certifiant que l’entreprise n’a pas atteint le seuil d’effectif légal la contraignant à organiser des élections professionnelles ;

- une copie de l'information prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives, conformément à l'article 7.2.3 du présent accord ;
- une attestation de l'employeur certifiant l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord ;
- une attestation d'avocat ou de conseil à compétence juridique, extérieur à l'entreprise et dont c'est l'activité principale, certifiant, sans réserve, de la conformité de l'accord au regard des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ;
- une attestation des signataires relative au respect des dispositions des articles 7.2.2 et 7.2.3 du présent accord ;
- le procès-verbal de consultation du comité d'entreprise, s'il existe, relatif à l'accord proposé à validation.

Toute demande de validation ne comportant pas l'ensemble des pièces visées ci-dessus ou comportant des pièces incomplètes ou erronées fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

Les frais d'avocat ou de conseil extérieur à l'entreprise sont à la charge de l'employeur. L'avis de l'avocat ou du conseil extérieur à l'entreprise, dont un exemplaire sera remis à chaque négociateur, est donné à titre « d'expertise » mais ne liera en aucun cas la commission paritaire de validation.

#### **Article 7.2.10**

##### *Décisions de la commission*

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission paritaire de validation rend :

- soit une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétences ou que les conditions de sa saisine énumérées à l'article 7.2.9 ci-dessus ne sont pas satisfaites ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission paritaire contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Notamment, la commission paritaire vérifie que les représentants du personnel élus titulaires représentent la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections de leur instance représentative (comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou, à défaut, délégués du personnel).

Les modalités de la prise de décision par la commission sont énoncées dans le règlement intérieur qui sera annexé au présent accord.

Les décisions de la commission paritaire de validation sont consignées dans un procès-verbal qui indiquera les membres présents, le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord.

En cas de décision de rejet, le procès-verbal doit mentionner le motif de refus et la répartition des votes « pour » et « contre » par collège.

Un procès-verbal des décisions prises par la commission sera adressé à l'ensemble des membres la composant.

La commission paritaire de validation transmettra deux fois par an à l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche un bilan des dossiers qu'elle aura instruits.

### **Article 7.2.11**

#### *Notification des décisions de la commission*

Les décisions de validation sont notifiées dans les plus brefs délais sous forme d'un procès-verbal accompagné d'un original de l'accord à la partie qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par lettre simple aux autres signataires de l'accord.

Les décisions d'irrecevabilité ou de rejet sont notifiées dans les plus brefs délais sous forme d'un procès-verbal comportant le motif de la décision à la partie qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par lettre simple aux autres signataires de l'accord.

Les signataires s'engagent à faire en sorte que tous les accords soumis à validation à la commission paritaire le soient dans les délais légaux en tenant compte des délais de notification afin d'éviter les validations « par défaut ».

### **Article 8**

#### *Formalités de dépôt et publicité*

La présente convention collective sera déposée à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) de Basse-Terre et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre par la partie la plus diligente.

### **Article 9**

#### *Dispositions finales*

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants élaborés dans les mêmes conditions que cette dernière.

### **Article 10**

#### *Adhésions ultérieures*

Pourront adhérer à la présente convention dans les conditions prévues par la législation (art. L. 2261-3 du code du travail) toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail ou toute organisation syndicale, association ou groupement d'employeurs ainsi que les employeurs pris individuellement, dont l'activité exclusive ou principale est celle prévue à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention.

Dans l'éventualité où l'activité exercée ne répond pas strictement à cette disposition, leur adhésion sera subordonnée à l'agrément des parties signataires de la convention (art. L. 2261-6 du code du travail).

### **Article 11**

#### *Extension*

Les parties contractantes entendent solliciter l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail dans le champ d'application prévu à l'article 1<sup>er</sup>.

Un avis indiquant l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche et à la porte qui y donne accès.

Un exemplaire de la convention doit être tenu à la disposition du personnel.

L'employeur doit remettre un exemplaire de la convention collective régionale à chaque délégué du personnel titulaire, aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'aux délégués syndicaux, pour la durée de leur mandat respectif.

La mise à jour des textes est assurée par l'entreprise.

## TITRE II

### DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

En cas de difficultés liées à l'application des dispositions générales en matière de représentation du personnel ou syndicale au sein d'une entreprise, les représentants des centrales des organisations professionnelles ou syndicales représentatives dans la branche sont invités à se concerter afin de rechercher une solution appropriée au regard de la situation constatée.

#### Article 12

##### *Principes du droit syndical et liberté d'opinion*

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels.

Outre ce droit d'association et celui qui résulte de leur représentation auprès du chef d'entreprise conformément aux règles légales en vigueur, les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe dont les modalités sont prévues par la loi.

Les parties contractantes s'engagent réciproquement dans leurs relations à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

#### Article 13

##### *Notions communes*

##### Article 13.1

##### *Effectif*

En matière de représentation salariale et de droit syndical, les modalités d'exercice des droits collectifs sont liées à l'effectif salarié de l'entreprise.

##### Calcul des effectifs

Salariés pris en compte intégralement :

- les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein ;
- les travailleurs à domicile.

Salariés pris en compte partiellement :

- les salariés à temps partiel ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée, travailleurs mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans ses locaux et y travaillent depuis au moins 1 an, salariés sous contrat de travail temporaire : ils sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

(Art. L. 2314-1 et suivants du code du travail)

##### Article 13.2

##### *Crédit d'heures*

L'employeur est tenu de laisser aux représentants du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'un nombre d'heures variable selon les instances et l'effectif de l'entreprise.

Le crédit d'heures est attribué aux représentants titulaires et aux suppléants lorsque ces derniers remplacent un titulaire.

Le temps passé à l'exercice des fonctions représentatives est de plein droit considéré comme temps de travail.

Le crédit d'heures est une durée maximale et non forfaitaire qui se calcule par mois civil.

Le crédit d'heures est individuel.

Cumul des crédits d'heures :

Le cumul des mandats étant possible, celui des crédits d'heures l'est également sauf en cas de cumul des fonctions suivantes :

- délégué syndical (ou représentant de section syndicale) et délégué du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- délégué du personnel et membre du comité d'entreprise dans les entreprises où s'est constituée une délégation unique du personnel.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres du comité d'entreprise, les délégués du personnel et les délégués syndicaux peuvent durant les heures de délégation se déplacer hors de l'entreprise, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Rémunération :

Le temps passé par les représentants du personnel à l'exercice de leurs fonctions est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

### **Article 13.3**

#### *Protection des représentants du personnel*

En termes de licenciement, il est précisé que les délégués syndicaux, les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient d'une protection spécifique.

Leur licenciement, notamment, doit expressément être autorisé par l'inspecteur du travail conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

### **Article 14**

#### *Exercice du droit syndical dans l'entreprise*

#### **Article 14.1**

##### *Représentativité syndicale*

En application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

1. Respect des valeurs républicaines ;
2. Indépendance ;
3. Transparence financière ;
4. Une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de la négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
5. Audience établie selon les niveaux de négociation ;
6. Influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
7. Effectifs d'adhérents et cotisations.

#### **Article 14.2**

##### *Section syndicale*

La section syndicale a pour rôle de représenter les intérêts matériels et moraux de ses membres.

L'existence d'une section syndicale est une des conditions de la désignation de délégué syndical.

Sous réserve d'avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise, un syndicat peut constituer une section syndicale dès lors :

- qu'il est représentatif ;
- ou qu'il est affilié à une organisation syndicale représentative ;
- ou, à défaut, qu'il satisfait aux critères des valeurs républicaines et d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins 2 ans et a un champ d'application géographique et professionnel couvrant l'entreprise concernée.

#### Moyens d'action

Pour exercer sa mission, la section syndicale dispose des moyens d'action suivants :

- collecte des cotisations ;
- affichage de communication syndicale. L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet et distincts de ceux affectés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications doit être transmis à l'employeur simultanément à l'affichage. L'affichage des communications syndicales ne devra prendre en aucun cas un caractère ou un ton injurieux ou diffamatoire. Les panneaux seront en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ;
- diffusion des publications et des tracts ;
- organisation de réunion en dehors du temps de travail.

Locaux et matériel :

- dans les entreprises employant plus de 200 mais moins de 1 000 salariés, l'employeur est tenu de mettre à la disposition des sections syndicales un local commun à toutes les sections syndicales et convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués ;
- dans les entreprises ne dépassant pas 200 salariés, la loi ne met à la charge de l'employeur aucune obligation en matière de locaux syndicaux.

### **Article 14.3**

#### *Délégué syndical*

Les délégués syndicaux ne peuvent être désignés que dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les organisations syndicales peuvent procéder à la désignation de délégué syndical exclusivement en la personne d'un délégué du personnel.

Les crédits d'heures seront réglés conformément à la loi (art. L. 2143-13 et suivants du code du travail).

Le délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :

- 10 heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

### TITRE III

## **DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL**

### **Article 15**

#### *Election*

Le personnel élit des délégués du personnel dans les établissements de 11 salariés et plus dans les conditions prévues par la loi (art. L. 2312-1 et suivants du code du travail).

Le nombre de délégués est fixé en fonction de l'effectif des salariés :

EFFECTIF	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS	
De 11 à 25	1	
De 26 à 49	2	
De 50 à 74	2 + 1 = 3	En l'absence de comité d'entreprise
De 75 à 99	3 + 1 = 4	En l'absence de comité d'entreprise
De 100 à 124	4 + 1 = 5	En l'absence de comité d'entreprise
De 125 à 149	5 + 1 = 6	En l'absence de comité d'entreprise
De 150 à 174	5 + 2 = 7	En l'absence de comité d'entreprise
De 175 à 199	6 + 2 = 8	En l'absence de comité d'entreprise
De 200 à 249	6	
De 250 à 499	7	

### **Article 16**

#### *Mandat des délégués du personnel*

Sauf accord dérogatoire pouvant réduire la durée de leur mandat à 2 ans, les délégués du personnel sont élus pour 4 ans et rééligibles.

Leur élection intervient à la même date que celle du comité d'entreprise.

### **Article 17**

#### *Attribution des délégués du personnel*

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés, à l'application du code du travail, des dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

### **Article 18**

#### *Exercice des fonctions des délégués du personnel*

##### Crédit d'heures

Le crédit d'heures réservé aux délégués du personnel titulaires est limité à :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 15 heures par mois dans les autres entreprises.

##### Réunion mensuelle

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent à l'employeur, 2 jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant l'objet des demandes présentées.

Ces demandes sont transcrites sur le registre spécial.

L'employeur répond par écrit à ces demandes au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

TITRE IV  
**COMITÉ D'ENTREPRISE**

**Article 19**

*Champ d'application*

Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention employant au moins 50 salariés.

**Article 20**

*Composition du comité*

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée dans les conditions légales et réglementaires (art. L. 2325-1 et suivants du code du travail).

Le chef d'entreprise préside le comité d'entreprise.

La délégation du personnel au comité d'entreprise est composée de représentants élus pour 4 ans.

Leur nombre est fonction de l'effectif de l'entreprise :

EFFECTIF	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS au comité d'entreprise
De 50 à 74	3
De 75 à 99	4
De 100 à 399	5

Chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut nommer au comité d'entreprise un représentant syndical.

**Article 21**

*Durée du mandat et crédit d'heures*

Durée du mandat

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 4 ans et rééligibles.

Leur élection intervient à la même date que celle des délégués du personnel.

Crédit d'heures

Le crédit d'heures réservé aux représentants du personnel au comité d'entreprise titulaires est limité à 20 heures par mois.

**Article 22**

*Attributions et pouvoirs*

Les attributions et pouvoirs des comités d'entreprise sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires (art. L. 2323-1 et suivants du code du travail).

Les modalités de mise en œuvre pratique des aménagements à la durée du travail sont faites dans le respect des attributions du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les réalisations effectives intéressant la durée du travail et l'incidence des dispositions prises sur l'emploi font l'objet d'un compte rendu annuel.

Sur la base de ce compte rendu, chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation annuelle indicative, ajustée en tant que de besoin en cours d'année, des aménagements collectifs du temps de travail, soit :

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- période et amplitude effective de modulation ;
- organisation des roulements et horaires décalés ;
- périodes et modalités des congés payés ;
- jours fériés et chômés dans l'entreprise ou l'établissement.

## **Article 23**

### *Fonctionnement*

Le comité détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par la loi.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et, sauf cas d'urgence, communiqué aux membres 4 jours ouvrables au moins avant la séance.

Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation. Les procès-verbaux consignant les différentes délibérations et déclarations sont établis par le secrétaire et communiqués aux membres de droit du comité en vue de leur adoption. Une fois adopté, le procès-verbal peut être affiché et diffusé dans l'entreprise.

Le temps passé par un délégué suppléant en lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit d'heures mensuel de ce titulaire toutes les fois qu'il ne s'agit pas de séances du comité ou de réunions d'information préparatoires à ladite séance.

Les délégués suppléants ont la possibilité d'assister les délégués titulaires aux réunions préparatoires.

Conformément à la législation, le comité d'entreprise bénéficie d'une subvention de fonctionnement ainsi que d'une subvention liée aux activités sociales et culturelles dans les conditions définies par la loi.

Toutefois, pour mener à bien ces missions relatives aux activités sociales et culturelles, les parties conviennent que le pourcentage de la subvention destinée au financement des activités sociales et culturelles :

- a pour assiette la masse salariale brute transmise aux organismes sociaux dans le cadre de la déclaration annuelle des salaires (DADS) ;
- ne saurait être inférieur à 0,4 % de la masse salariale brute.

## **Article 24**

### *Règles applicables aux élections*

L'organisation des élections sera réglée conformément à la loi (art. L. 2314-21 à L. 2314-24 du code du travail).

### **Article 24.1**

#### *Déclenchement des élections*

L'initiative des élections incombe à l'employeur ; celui-ci peut toutefois être invité à organiser les élections suite à une demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale lorsque l'institution n'existe pas.

L'élection des délégués du personnel et celles des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu, en principe, à la même date.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée (par l'absence de candidature ou de quorum au premier tour et l'absence de candidature au second tour), l'employeur établit un procès-verbal de carence. Ce procès-verbal est affiché dans l'entreprise et transmis dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

#### **Article 24.2**

##### *Electorat*

Sont électeurs les salariés de l'entreprise qui répondent aux conditions suivantes :

- avoir 16 ans révolus ;
- travailler depuis 3 mois au moins dans l'entreprise ;
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Ces conditions sont appréciées à la date du premier tour de scrutin.

#### **Article 24.3**

##### *Eligibilité*

Sont éligibles les salariés réunissant les conditions suivantes :

- être électeur ;
- avoir 18 ans révolus ;
- avoir travaillé dans l'entreprise depuis au moins 1 an ;
- ne pas être conjoint, partenaire de Pacs, concubin, descendant, ascendant, frère, sœur ou allié au même degré de l'employeur.

#### **Article 24.4**

##### *Etablissement des listes de candidats*

Au premier tour de scrutin, le droit de présenter des candidats est réservé aux organisations syndicales.

Au second tour, les candidatures sont libres.

#### **Article 24.5**

##### *Organisation des élections*

L'employeur doit inviter les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral, par courrier et par voie d'affichage.

Le protocole d'accord préélectoral porte sur les modalités d'organisation des scrutins et de déroulement des opérations électorales. Ce protocole doit respecter les principes généraux du droit électoral.

En principe, les collèges électoraux sont au nombre de deux, constitués :

- pour le premier, par les ouvriers et employés ;
- pour le second, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Un seul collège est constitué dans les entreprises ne dépassant pas 25 salariés.

L'élection a lieu pendant le temps de travail.

L'employeur doit mettre à disposition des électeurs les moyens matériels nécessaires pour leur permettre de voter et pour garantir la liberté et la sincérité de ce vote.

## **Article 24.6**

### *Panneaux d'affichage*

Des emplacements spéciaux sont réservés pour les listes des candidats, pendant la période prévue pour les opérations électorales (c'est-à-dire à compter de la fixation de la date du scrutin), et pour l'affichage des communications.

## **Article 25**

### *Modalités de vote*

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Le scrutin est un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

### *Mode de scrutin*

On ne peut tenir compte du premier tour que si le quorum est atteint, c'est-à-dire si le nombre des votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits. Le nombre de votants s'entend du nombre de suffrages valablement exprimés, non compris les bulletins blancs ou nuls.

Le quorum est apprécié séparément pour les titulaires et pour les suppléants.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le nombre de voix recueillies par une liste est égal au nombre total des voix obtenues par chacun des candidats de cette liste divisé par le nombre de ces candidats.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau.

Une copie du procès-verbal est remise à chaque représentant de liste ainsi qu'à l'inspecteur du travail.

## **TITRE V**

### **COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

En application des dispositions prévues par les textes en vigueur, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

Dans les établissements n'atteignant pas ce seuil d'effectifs, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pourra facultativement être constitué ; à défaut, les délégués du personnel établiront la liaison avec la direction pour toutes les questions intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail à l'intérieur de l'établissement.

Les membres du comité d'hygiène et de sécurité disposent d'un crédit d'heures mensuel de délégation établi comme suit :

- 2 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 1 500 salariés et plus.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel. L'utilisation du crédit d'heures doit être conforme à l'objet de celui-ci.

La formation nécessaire à l'exercice des missions des représentants du personnel au CHSCT a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son établissement. Elle répond également au caractère spécifique de cet établissement ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celui-ci.

## TITRE VI

### NÉGOCIATION COLLECTIVE

#### Article 26

##### *Négociation collective*

La négociation annuelle est régie conformément à la loi (art. L. 2242-1 et suivants du code du travail).

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales et en présence d'un ou plusieurs délégués syndicaux la négociation annuelle est obligatoire. Elle porte sur les salaires effectifs, la durée effective de l'organisation du temps de travail et de l'examen de la situation économique et de l'emploi.

A cet effet, un rapport est remis par l'employeur ou son représentant aux organisations de salariés au moins 15 jours avant la date de la négociation.

L'objet des négociations sera, sans remettre en cause les dispositions générales de la présente convention, de réaliser les adaptations nécessaires pour tenir compte des nécessités ou usages locaux. Elles pourront prévoir à cette fin des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables aux travailleurs.

## TITRE VII

### CONTRAT DE TRAVAIL

#### Article 27

##### *Conditions d'embauche et de travail*

Au regard des difficultés aiguës d'insertion professionnelle rencontrées par les jeunes, les entreprises s'efforceront de créer les conditions de nature à faciliter leur insertion dans le monde professionnel.

## **Article 27.1**

### *Conditions d'embauche*

Les employeurs feront connaître leur besoin en personnel aux services de Pôle emploi ou de tout autre organisme habilité à procéder au recrutement et au placement de salariés.

Ils se réservent la faculté de recourir à l'embauchage direct.

Les salariés sont informés de la vacance ou de la création d'un poste.

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les qualités professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir sauf à lui assurer la formation adéquate à l'exercice de ses fonctions.

Tout salarié doit fournir :

- un justificatif d'identité (fiche d'état civil, carte d'identité...) ;
- son permis de conduire avec un relevé des points ;
- le diplôme d'Etat d'ambulancier (DEA) ou d'auxiliaire ambulancier lorsque requis ;
- s'il est étranger, les documents prévus par les lois et règlements en vigueur ;
- son dernier certificat de travail et, si l'employeur le demande, ses certificats antérieurs ;
- ses cartes d'assurances sociales.

Pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale est obligatoire ainsi qu'une autorisation écrite leur permettant de percevoir eux-mêmes leur salaire.

Dès l'embauche, une lettre d'embauche ou un contrat de travail sera établi par écrit et fera référence à la présente convention collective, et le cas échéant à l'existence du règlement intérieur de l'entreprise. Il est à rappeler autant que de besoin que l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises employant plus de 20 salariés. Celui-ci étant porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Le contrat de travail doit comporter au minimum les mentions suivantes :

- l'emploi occupé et la classification correspondante ;
- le salaire et autres gratifications ;
- le lieu de travail ;
- la durée du travail ;
- la durée de la période d'essai et éventuellement son renouvellement ;
- la protection sociale.

## **Article 27.2**

### *Conditions de travail*

Afin de s'assurer que l'exercice de la profession puisse être accompli dans des conditions satisfaisantes, chaque entreprise mettra à disposition du personnel ambulancier :

- 5 hauts (polos ou chemises ou blouses ou gilets) ;
- 3 pantalons (déperlants) ;
- 1 paire de chaussures adaptée à l'activité et conforme à la législation ;
- 1 badge permettant l'identification du titulaire et de l'entreprise qui l'emploie ;
- 1 parapluie par véhicule.

L'équipement mis à disposition sera régulièrement entretenu et remplacé par l'employeur. Il sera consciencieusement utilisé par le personnel bénéficiaire.

## **Article 28**

### *Visite médicale*

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Par ailleurs, il passera une visite médicale tous les 2 ans.

Le coût des visites médicales obligatoires prévues par la législation du travail en vigueur est pris en charge par l'entreprise. Le temps passé à ces visites sera compté comme temps de travail effectif et donnera lieu, par conséquent, à rémunération.

## **Article 29**

### *Contrat à durée indéterminée*

#### **Article 29.1**

##### *Période d'essai*

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois.

En cas de rupture de la période d'essai, un délai de préavis sera observé, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde.

Si la rupture du contrat de travail émane du salarié, la durée du préavis est de :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Si la rupture du contrat de travail émane de l'employeur, la durée du préavis est de :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Toute période de suspension de la période d'essai (congés, fermeture annuelle de l'établissement, maladie ou accident...) a pour effet de prolonger cette dernière d'une durée équivalente.

#### **Article 29.2**

##### *Préavis*

En dehors de la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf cas de faute grave, lourde ou de force majeure, est fixée comme suit :

- pour les ouvriers :
  - moins de 6 mois d'ancienneté : 2 semaines ;
  - entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
  - plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- pour les employés :
  - moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
  - plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise : 2 mois ;
- pour les cadres : 3 mois ;

En cas de démission, à la demande écrite du salarié, l'employeur peut dispenser ce dernier d'accomplir totalement ou partiellement son préavis. Dans ce cas, le salarié ne percevra son salaire que pour la période de travail effectué.

En cas de licenciement, l'employeur qui dispense le salarié d'effectuer son préavis lui doit une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, le contrat de travail prend fin à l'expiration du préavis, même lorsque celui-ci n'est pas effectué.

Le salarié qui refuse d'exécuter le préavis sera redevable d'une indemnité compensatrice équivalente à la période de préavis non exécutée.

Pendant le préavis, l'employeur est tenu de permettre au salarié de s'absenter 2 heures par jour, dans la limite de 40 heures pour l'ensemble du préavis, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé. Le nombre d'heures est ramené de 40 heures à 10 heures lorsque le préavis est égal ou inférieur à 15 jours de préavis, 20 heures pour un préavis supérieur à 1 mois et inférieur à 2 mois de préavis.

Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord. Elles peuvent d'un commun accord être groupées en une ou plusieurs fois.

Dans le cadre d'un licenciement, hors faute grave ou faute lourde, ces heures d'absence seront rémunérées.

Pour les salariés à temps partiel, ce droit est accordé *pro rata temporis*.

### **Article 29.3**

#### *Licenciement*

En cas de licenciement, les dispositions légales et réglementaires concernant la mise en œuvre de la procédure préalable doivent être observées par l'employeur.

#### Licenciement pour motif personnel : procédure

L'employeur, qui envisage de licencier un salarié, le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables (tous les jours de la semaine moins le dimanche et les jours fériés) après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en mains propres de la lettre de convocation. Le salarié doit disposer d'un délai de 5 jours pleins pour préparer sa défense.

La lettre de convocation à un entretien préalable doit mentionner que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par un conseiller extérieur inscrit sur une liste dressée par le préfet, liste qui peut être consultée à la mairie ou à l'inspection du travail.

Lors de l'entretien préalable, l'employeur exposera l'ensemble des griefs reprochés au salarié et recueillera ses explications.

Si l'employeur décide de licencier le salarié, il doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception à l'issue d'un délai minimum de 2 jours ouvrables après l'entretien préalable.

La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis, dont la durée est déterminée à l'article « Préavis », ci-dessus.

#### Indemnité de licenciement

Tout salarié licencié, alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue à la date de rupture de son contrat de travail au service du même employeur, a droit, sauf faute grave, faute lourde ou force

majeure, à une indemnité calculée comme suit en fonction de son ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie à la date de fin du contrat :

- de 1 an à moins de 10 ans d'ancienneté, 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté, 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise au-delà de la dixième année.

Les années de service incomplètes comptent aussi pour le calcul de l'indemnité. Elles doivent donc être retenues proportionnellement à raison de 1/12 pour chaque mois de service.

L'indemnité se calcule :

- soit sur 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ;
- soit sur 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois (dans ce cas les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *pro rata temporis*), selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Les parties conviennent toutefois que préalablement à tout licenciement pour faute, hors les cas de faute grave et de faute lourde, l'employeur privilégiera le recours graduel aux sanctions en optant pour l'une des sanctions suivantes :

- l'avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention ;
- le blâme : réprimande écrite d'un comportement fautif ;
- le blâme avec inscription au dossier : réprimande écrite d'un comportement fautif avec inscription au dossier du salarié ;
- la mise à pied disciplinaire de 5 jours ouvrés au maximum : suspension temporaire du contrat sans rémunération ;
- la mutation disciplinaire : changement de poste et/ou de lieu de travail à titre de sanction ;
- la rétrogradation : affectation à une fonction ou à un poste différent et de niveau inférieur.

#### **Article 29.4**

##### *Licenciement pour faute grave*

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise et peut justifier une mise à pied conservatoire (Cass. soc., 10 novembre 2010, n° 09-42077 D).

Si, prises isolément, certaines fautes commises par un salarié ne sont pas graves, elles peuvent le devenir par réitération ou accumulation (Cass. soc., 21 octobre 2009, n° 08-43219 D).

Le salarié licencié pour faute grave n'a pas le droit à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité compensatrice de préavis. Il percevra l'indemnité compensatrice de congés payés.

#### **Article 29.5**

##### *Licenciement pour faute lourde*

La faute lourde sanctionne un comportement d'une exceptionnelle gravité révélant une intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. L'intention de nuire doit avoir été déterminante, même si elle ne constituait pas le mobile unique de l'auteur de la faute (Cass. Soc., 27 novembre 2012, n° 11-22810).

Le salarié licencié pour faute lourde n'a pas le droit à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité compensatrice de préavis, pas plus qu'à l'indemnité compensatrice de congés payés.

## Article 29.6

### *Licenciement économique collectif et priorité de réembauchage*

Article L. 1233-3 du code du travail : « Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. »

En cas de licenciement pour motif économique, l'ordre des départs sera établi, après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il n'y a pas de comité d'entreprise, en tenant compte à qualification égale :

- des qualités professionnelles ;
- des charges de famille ;
- de l'ancienneté de service.

La liste des critères ci-dessus précisées n'impose pas un ordre déterminé. L'ordre retenu par l'employeur au moment du licenciement collectif devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Les salariés licenciés dans ces conditions bénéficieront d'une priorité de réembauchage dans tout emploi devenu disponible et compatible avec leur qualification, pendant une durée de 12 mois, à compter de la date de rupture du contrat de travail, s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

## Article 29.7

### *Départ volontaire à la retraite*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout salarié pourra quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier du droit à une pension de retraite.

Le départ à la retraite doit résulter d'une volonté claire et non équivoque. Le salarié en informera son employeur par lettre remise en mains propres ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le salarié doit en informer l'employeur et respecter le préavis prévu en cas de licenciement.

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une indemnité de départ en retraite calculée comme suit en fonction de son ancienneté lui est versée :

- 1 demi-mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 30 ans d'ancienneté.

## Article 29.8

### *Mise à la retraite*

L'employeur peut mettre d'office à la retraite le salarié âgé d'au moins 70 ans.

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant la date de son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise.

Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite.

En cas de refus signifié par le salarié dans un délai de 1 mois, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date d'anniversaire.

L'employeur pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante, et cela le cas échéant chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Le salarié âgé d'au moins 70 ans ou ayant donné son accord peut être mis à la retraite. Cette décision non motivée sera notifiée par écrit au salarié.

L'employeur est tenu de respecter un préavis correspondant à celui prévu en cas de licenciement.

Le salarié mis à la retraite a droit à l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *pro rata temporis*), selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

## **Article 29.9**

### *Retraite complémentaire*

Le personnel travaillant dans les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie du régime interprofessionnel de retraite complémentaire par répartition.

Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise sont affiliés à la Caisse guadeloupéenne de retraite par répartition (CGRR) pour le régime ARRCO.

Les cadres sont affiliés à la Caisse guadeloupéenne de retraite par répartition (CGRR) pour le régime ARRCO et à AG2R - La Mondiale pour le régime AGIRC.

## **Article 30**

### *Rupture conventionnelle*

#### Conditions de la rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Cette rupture, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties et résulte d'une convention signée par les parties au contrat, stipulant les conditions de la rupture.

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La convention définit le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, qui ne peut être inférieure à celui de l'indemnité légale de licenciement. Elle fixe également la date de la rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative compétente.

Chacune des parties peut se rétracter dans les 15 jours calendaires de la date de signature de la convention de rupture.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse un exemplaire de la convention au directeur départemental du travail et de l'emploi.

Celui-ci dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour instruire la demande. En l'absence de décision explicite dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

En cas de refus d'homologation, il n'y a pas rupture du contrat et celui-ci se poursuit.

Une fois l'homologation acquise, le contrat de travail peut être rompu.

#### Suites de la rupture conventionnelle

Le salarié a droit à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture du contrat de travail, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés.

Si le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite, l'indemnité de rupture conventionnelle a le même régime fiscal et social que celle versée en cas de licenciement.

L'employeur doit remettre au salarié au moment de son départ de l'entreprise l'ensemble des documents liés à la rupture du contrat de travail, à savoir un certificat de travail, une attestation Pôle emploi et un reçu pour solde de tout compte.

#### Limites de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrat de travail résultant d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

La rupture conventionnelle ne doit pas servir à contourner des procédures et garanties légales, et notamment la procédure de rupture pour inaptitude et protection des victimes d'un accident ou maladie professionnelle.

### Article 31

#### *Clause d'exclusivité*

La clause d'exclusivité vise à interdire au salarié, pendant l'exécution de son contrat de travail, l'exercice d'une activité concurrente, pour son compte ou pour un autre employeur et concerne exclusivement les salariés sous contrat de travail à temps plein.

La clause devra respecter deux conditions puisqu'elle doit être à la fois indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

### Article 32

#### *Clause de non-concurrence*

Pour certains postes au sein de l'entreprise, notamment commercial, technicien et/ou cadre, il pourra être institué une clause de non-concurrence dans le cadre du contrat de travail ou d'un avenant à ce dernier.

L'interdiction contractuelle de concurrence après la rupture du contrat de travail n'est valable que pendant une durée maximale de 2 années en cas de démission et 1 an en cas de licenciement, ou en cas de fin du contrat à durée déterminée non renouvelable et sur le département de la Guadeloupe et ses dépendances.

Pendant l'exécution de l'interdiction, l'employeur versera à son ancien salarié une contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale dont le montant sera égal aux 2/3 de mois si la durée en est supérieure à 1 an et à 1/3 de mois si la durée en est inférieure ou égale à 1 an ; ce montant sera réduit de moitié en cas de rupture de contrat de travail consécutive à une démission.

Cette contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale sera calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois, ou de la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure à 12 mois.

La contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale cesse d'être due en cas de violation par le salarié de la clause de non-concurrence, sans préjudice des dommages et intérêts pouvant lui être réclamés.

L'interdiction de concurrence ne pourra avoir d'effet si le salarié est licencié durant ses 3 premiers mois d'emploi ou s'il démissionne pendant ses 45 premiers jours d'emploi.

Sous condition de prévenir, par lettre recommandée avec avis de réception, dans le mois suivant la notification, par l'une ou l'autre des parties, de la rupture ou de la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable, l'employeur pourra dispenser l'intéressé de l'exécution de la clause de non-concurrence ou en réduire la durée et/ou la portée.

### **Article 33**

#### *Contrat à durée déterminée*

Le recours au contrat à durée déterminée n'est possible que dans des cas limitativement prévus par la loi :

- exécution d'une tâche précise et temporaire ;
- contrat conclu au titre des mesures pour l'emploi ou pour une formation professionnelle.

Quel qu'en soit le motif, le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

### **Article 33.1**

#### *Remplacement*

Un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire peut être conclu pour le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel ou de suspension de son contrat de travail ne résultant pas d'un conflit collectif.

La pratique du remplacement « en cascade » consistant à affecter le salarié précaire à un poste autre que celui occupé par le salarié absent, le poste de ce dernier étant occupé provisoirement par un autre salarié de l'entreprise, est admise.

### **Article 33.2**

#### *Départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste*

Un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire peut être conclu en cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail. Dans ce cas, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être consultés préalablement :

- sur la mesure de réorganisation devant aboutir à la suppression du poste au titre de l'article L. 2323-15 du code du travail ;
- sur la décision de recourir à un salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

### **Article 33.3**

#### *Attente de l'entrée en service du nouveau titulaire du poste*

Un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire peut être conclu pour le remplacement d'un salarié dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

Ce cas vise celui de l'attente, dans la limite d'une durée de 9 mois, de l'embauche définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée lorsque le candidat pressenti pour occuper le poste à pourvoir n'est pas immédiatement disponible. Il s'ensuit que la durée du contrat ne peut excéder 9 mois, que celui-ci soit conclu de date à date ou sans terme précis.

La vacance du poste à pourvoir peut résulter soit du départ définitif du salarié de l'entreprise, soit de sa mutation définitive dans un autre poste. Il peut s'agir d'un nouveau poste.

Ce cas de recours suppose que le poste considéré soit attribué à un salarié déjà recruté, mais momentanément indisponible, ce qui exclut de l'invoquer pour pourvoir un emploi dans l'attente du recrutement de celui qui l'occupera.

Le nouveau titulaire du poste peut être un salarié de l'entreprise sous contrat à durée indéterminée ayant fait l'objet d'une mutation interne.

#### **Article 33.4**

##### *Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise*

Un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire peut être conclu en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Ce cas de recours vise :

- l'augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise ;
- l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise : informatisation d'un service, action de formation, audit... (pour les tâches occasionnelles relevant de l'activité normale de l'entreprise, il est possible de recourir au contrat à durée déterminée à objet défini) ;
- la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Ce cas de recours est subordonné par l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, sur l'étendue de cette obligation ;
- les travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes.

#### **Article 33.5**

##### *Limites et interdictions*

Même dans les cas de recours autorisés par la loi, il est interdit de conclure un contrat à durée déterminée pour :

- remplacer un salarié dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif du travail ;
- effectuer des travaux particulièrement dangereux, sauf dérogation accordée par la DIECCTE.

#### **Article 33.6**

##### *Terme, durée et renouvellement*

Certains contrats doivent obligatoirement être conclus de date à date, alors que d'autres peuvent ne pas comporter de terme précis au moment de leur conclusion.

Les contrats à durée déterminée conclus en méconnaissance des dispositions légales concernant le terme, la durée et le renouvellement sont réputés à durée indéterminée et donnent lieu à l'application de sanctions pénales.

#### **Article 33.7**

##### *Contrat de date à date : terme précis*

Le contrat à durée déterminée doit comporter un terme précis dès sa conclusion.

a) Cette condition n'est pas remplie et le contrat doit être considéré à durée indéterminée lorsqu'il ne permet pas de déterminer avec précision son terme dès la conclusion.

b) L'insertion d'une clause de résiliation réciproque donne au contrat un terme incertain lui conférant un caractère indéterminé.

### **Article 33.8**

#### *Durée maximale*

Pour les contrats conclus pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, la durée maximale, renouvellement compris, est, en principe, fixée à 18 mois. Elle est portée à 24 mois :

- lorsque le contrat est exécuté à l'étranger, quel que soit le motif pour lequel il est conclu. Selon l'administration, le contrat, en principe exécuté en totalité à l'étranger, peut comprendre une phase de préparation en France ;
- en cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste ;
- en cas de commande exceptionnelle à l'exportation. Dans ce cas, la durée ne peut être inférieure à 6 mois et l'employeur doit procéder, préalablement, au recrutement envisagé, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

La durée est ramenée à 9 mois dans les cas suivants :

- attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée ;
- travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est réduite à 3 mois pour les contrats conclus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique.

Les articles L. 1251-11, L. 1251-12 et L. 1251-35 du code du travail prévoient des dispositions identiques pour les contrats de travail temporaire.

La durée des contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi est fixée par les textes propres à chacun de ces contrats.

Pour les contrats destinés à assurer un complément de formation professionnelle, la durée maximale est fixée à 24 mois.

a) Une durée différente de celle de 24 mois visée ci-dessus s'applique dans les hypothèses suivantes :

- élève ou ancien élève d'un établissement d'enseignement effectuant un stage dont la durée est fixée par voie réglementaire : le contrat est alors conclu pour cette durée ;
- étranger soumis au régime de l'autorisation de travail : le contrat est conclu pour la durée de l'autorisation ou, le cas échéant, de son renouvellement ;
- embauche d'un bénéficiaire d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche, période donnant lieu à l'octroi de l'aide ;
- salarié lié par un contrat de rééducation professionnelle pour lequel aucune durée maximale n'est prévue.

b) La durée maximale de 18 mois ne s'applique pas aux contrats à durée déterminée successifs conclus avec le même salarié pour remplacer un salarié absent, même si ces contrats successifs comportent un terme précis.

### **Article 33.9**

#### *Renouvellement*

Le contrat à durée déterminée conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article 33.8 précédent. Sous cette réserve, la durée du renouvellement peut dépasser celle du contrat initial.

Si les conditions de renouvellement n'ont pas été stipulées dans le contrat, elles doivent faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

### **Article 33.10**

#### *Contrat sans terme précis*

Le contrat à durée déterminée peut ne pas comporter un terme précis lorsqu'il est conclu :

- pour le remplacement d'un salarié absent, ou de l'une des personnes non salariées mentionnées ;
- dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée ;
- pour des emplois saisonniers et des emplois d'usage.

Le contrat doit alors être conclu pour une durée minimale.

### **Article 33.11**

#### *Remplacement d'un salarié absent*

La détermination du terme du contrat conclu pour le remplacement d'une personne absente, de date à date ou sans terme précis, fait l'objet de précisions particulières. Celles-ci sont communes au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire.

a) Qu'il soit conclu de date à date ou sans terme précis, le terme du contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent, ou dont le contrat de travail est suspendu, ou de l'une des personnes non salariées visées peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi. Le remplaçant peut ainsi transmettre au titulaire du poste les instructions et consignes utiles.

b) Le terme du contrat conclu de date à date pour le remplacement d'un salarié absent peut être fixé antérieurement à la date de reprise de son emploi par le salarié remplacé.

Si le contrat conclu sans terme précis stipule qu'il prendra fin au retour effectif du salarié remplacé, la prolongation de l'absence entraîne celle de la durée du contrat, par exemple jusqu'à la fin de l'absence pour maladie ayant suivi la fin du congé de maternité.

De même, le contrat conclu sans terme précis « en raison du remplacement d'une salariée absente pour congé de maternité » a pour terme la fin de l'absence de cette salariée lorsqu'il se poursuit pendant le congé parental sollicité par cette dernière, ce qui fait obstacle à toute demande de requalification formée par la salariée.

A l'inverse, si le contrat indique expressément le motif initial de l'absence comme objet du contrat, il prendra fin à l'issue de cette absence, même en cas de prolongation de l'absence pour un autre motif. Ainsi, lorsqu'un contrat est conclu pour assurer le remplacement, pendant son congé de maternité, d'une salariée qui prend ensuite ses congés payés, l'employeur n'est pas tenu de prolonger le contrat de la durée des congés. Du moment qu'un contrat stipule qu'il cessera à la reprise d'activité du salarié remplacé, il a pour terme cette reprise d'activité, y compris lorsque le motif d'absence qui y est mentionné est suivi d'un autre : en l'espèce congé de maternité suivi d'un congé sans solde.

Le retour anticipé d'un salarié en congé parental ne constitue pas un cas de force majeure permettant de rompre par anticipation le contrat conclu à terme avec son remplaçant.

La suppression du poste du salarié remplacé ne constitue pas un cas de force majeure de nature à justifier la rupture anticipée du contrat à durée déterminée conclu pour le remplacer, en sorte que ce contrat doit se poursuivre, s'il a été conclu sans terme précis, jusqu'au retour ou au licenciement du salarié remplacé.

Le contrat à durée déterminée conclu sans terme précis pour la durée de l'absence d'un salarié de l'entreprise doit se poursuivre tant que le contrat de travail du salarié remplacé, devenu définitivement indisponible, n'est pas rompu. C'est à l'employeur de prouver la cessation définitive du contrat du salarié remplacé par exemple en justifiant de son départ à la retraite ou de son licenciement économique. Si la durée minimale n'est pas expirée, le contrat doit se poursuivre jusqu'à la fin de celle-ci.

### **Article 33.12**

#### *Contrats précaires successifs sur un même poste*

A l'expiration d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée, ni à un contrat de travail temporaire avant l'expiration d'une période égale :

- au tiers de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si cette durée est au moins égale à 14 jours ;
- à la moitié de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si cette durée est inférieure à 14 jours ;

Le délai devant séparer deux contrats précaires successifs est calculé en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement.

Tout contrat à durée déterminée conclu en méconnaissance de cette règle est réputé à durée indéterminée et donne lieu à l'application de sanctions pénales.

Le délai d'attente n'est toutefois pas imposé dans les cas suivants :

- nouvelle absence du salarié remplacé lorsque le contrat est conclu pour remplacer ou nouvelle absence de la personne remplacée lorsque le contrat est conclu pour remplacer l'une des personnes visées ;
- exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- travail saisonnier ou emploi d'usage ;
- rupture anticipée du fait du salarié ;
- refus du salarié du renouvellement de son contrat. Dans ce cas, un nouveau contrat à durée déterminée peut être conclu pour la durée du contrat non renouvelé ;
- contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi.

La conclusion de contrats successifs sur un même poste sans observation du délai d'attente n'est licite qu'à la condition que chacun des contrats en cause soit conclu pour l'un des motifs énoncés ci-dessus.

### **Article 33.13**

#### *Conclusion de contrats successifs avec le même salarié*

La règle suivant laquelle le contrat à durée déterminée devient à durée indéterminée si la relation contractuelle se poursuit à l'échéance du terme du contrat à durée déterminée ne fait pas obstacle à la conclusion, avec le même salarié, de contrats à durée déterminée successifs lorsque ceux-ci sont conclus pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou une des personnes mentionnées, pour des emplois à caractère saisonnier ou d'usage.

### **Article 33.14**

#### *Remise d'un contrat écrit*

Le contrat à durée déterminée doit être établi par écrit et transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

### **Article 33.15**

#### *Mentions obligatoires*

Le contrat doit comporter :

- a) La définition précise de son motif ;
- b) Les mentions suivantes :
  - nom et qualification professionnelle de la personne remplacée en cas de remplacement ;
  - date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause prévoyant le renouvellement du contrat, s'il comporte un terme précis ;

- durée minimale lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- désignation du poste de travail, en précisant si ce poste figure sur la liste des emplois présentant des risques particuliers ;
- durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- intitulé de la convention collective applicable ;
- montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris les primes et accessoires) ;
- nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

### **Article 33.16**

#### *Omission d'une mention obligatoire*

Selon l'article L. 1242-12 du code du travail, à défaut de définition précise du motif du contrat, celui-ci est réputé conclu pour une durée indéterminée, ce qui interdit à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a été conclu à durée déterminée.

La loi est en revanche muette sur la sanction de l'absence ou de l'inexactitude d'une des autres mentions obligatoires visées.

La Cour de cassation semble opérer une distinction entre :

- les mentions essentielles du contrat, dont l'omission entraîne une requalification automatique du contrat, telles que le nom ou la qualification du salarié remplacé ou l'indication d'une durée minimale dans un contrat sans terme précis ;
- et les mentions destinées à l'information du salarié, dont l'absence ne suffit pas à requalifier le contrat, comme la mention de la convention collective applicable ou de la caisse de retraite complémentaire ou de prévoyance.

En tout état de cause, le salarié peut se prévaloir de l'absence d'une mention obligatoire pour demander la requalification du contrat, mais pas l'employeur.

### **Article 33.17**

#### *Période d'essai*

##### *a) Durée et décompte*

Le contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai. A défaut d'usages ou de stipulations conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période ne peut excéder une durée calculée à raison :

- de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, pour un contrat d'une durée initiale de 6 mois ou moins ;
- de 1 mois pour un contrat d'une durée initiale de plus de 6 mois.

Pour les contrats sans terme précis, cette durée se calcule par rapport à la durée minimale du contrat.

##### *b) Rupture pendant l'essai*

L'employeur qui rompt un contrat à durée déterminée d'une durée initiale supérieure à 7 semaines pendant la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de 24 heures en deçà de 8 jours de présence et de 48 heures au-delà.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Pour les contrats d'une durée inférieure à 7 semaines, aucun préavis n'est requis. La rupture pendant l'essai ne donne lieu à aucune indemnité, à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés qui, sauf faute lourde du salarié, est due au prorata du travail effectivement

accompli. En revanche, ni l'indemnité de fin de contrat, ni les dommages et intérêts pour rupture anticipée ne sont dus.

*c) Dépassement de la durée maximale*

La fixation d'une période d'essai excédant la durée autorisée n'a pas pour conséquence de transformer le contrat en contrat à durée indéterminée, mais la rupture intervenue au-delà du terme maximal de la période d'essai constitue une rupture anticipée du contrat.

### **Article 33.18**

#### *Indemnité de fin de contrat*

##### Conditions d'attribution

A l'échéance du terme, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat sauf dans les cas suivants :

- emploi saisonnier ou emploi d'usage ;
- contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi ou pour assurer un complément de formation ;
- le contrat conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;
- refus du salarié d'accepter la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- poursuite de la relation contractuelle sous la forme d'un contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée.

### **Article 33.19**

#### *Montant et versement*

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est égal à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

La même règle est prévue pour les travailleurs temporaires.

*a)* La rémunération brute servant de base de calcul de l'indemnité est celle versée pendant toute la durée du contrat, primes et accessoires divers compris, à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés et des indemnités représentatives de frais professionnels, comme par exemple les frais de grand déplacement à l'étranger.

*b)* L'indemnité, qui s'ajoute à la rémunération brute du salarié, ne peut être prise en compte pour comparer le montant de sa rémunération avec celle des salariés sous contrat à durée indéterminée.

*c)* En cas de suspension du contrat de travail, l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération effectivement perçue par le salarié à l'exclusion des indemnités journalières de la sécurité sociale. Il en va toutefois autrement en cas de suspension consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

### **Article 33.20**

#### *Cas de rupture*

Une fois la période d'essai achevée, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'arrivée du terme qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure ou si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée.

Aucune autre situation n'autorise la rupture anticipée. Ainsi, l'employeur ne saurait rompre avant terme le contrat pour refus par le salarié d'une modification du contrat ou maternité. De même, le salarié n'est pas en droit de rompre unilatéralement le contrat par anticipation en dehors des cas visés ci-dessus. La suspension du contrat causée par un accident du travail ou une maladie

professionnelle n'autorise pas sa rupture anticipée par l'employeur, mais celui-ci peut demander sa résiliation judiciaire en cas d'incapacité d'origine professionnelle sans possibilité de reclassement.

### **Article 33.21**

#### *Accord des parties*

La rupture par accord des parties doit faire l'objet d'un écrit et résulter d'une volonté claire et non équivoque, que ne suffit pas à caractériser la signature d'un reçu pour solde de tout compte ou l'acceptation du certificat de travail. Elle ne constitue pas une transaction et ne saurait priver le salarié des droits nés de l'exécution du contrat.

### **Article 33.22**

#### *Faute grave*

La faute grave du salarié ou de l'employeur permet à l'autre partie de mettre fin au contrat de sa propre initiative.

La faute grave du salarié est celle d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise. L'employeur doit alors respecter la procédure disciplinaire dans ses dispositions applicables aux sanctions autres que le licenciement et, s'il s'agit d'un représentant du personnel, la procédure protectrice spécifique.

### **Article 33.23**

#### *Force majeure*

La force majeure est appréciée de la même façon qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

### **Article 33.24**

#### *Rupture par le salarié*

En cas de rupture justifiée par une embauche sous contrat à durée indéterminée, le salarié doit, sauf accord des parties, respecter un préavis calculé à raison de 1 jour par semaine, compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, pour les contrats à terme précis, ou de la durée effectuée pour les contrats à terme imprécis ; dans les deux cas, le préavis n'excédera pas 2 semaines.

Une disposition identique est prévue dans le cadre du travail temporaire. Dans ce cas, le préavis ne peut être inférieur à 1 jour.

### **Article 33.25**

#### *Maternité ou adoption*

La protection spéciale des salariées enceintes ou en congé de maternité ou d'adoption s'applique aux salariées sous contrat à durée déterminée sans pour autant pouvoir faire obstacle à l'échéance du terme.

### **Article 33.26**

#### *Conséquences financières*

La rupture anticipée prononcée par l'une des parties, sans l'accord de l'autre, et en dehors du cas de la faute grave, de la force majeure ou de l'embauche du salarié sous contrat à durée indéterminée, ouvre droit, pour l'autre partie, à des dommages-intérêts.

La rupture du fait de l'employeur ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Il s'agit d'un minimum qui ne peut subir aucune réduction.

Le salarié a droit également à l'indemnisation de fin de contrat, sauf dans les cas prévus ainsi qu'à l'indemnité compensatrice de congés payés.

Certaines situations obéissent à des règles particulières : force majeure due à un sinistre ; salarié dont le contrat est rompu en raison de son inaptitude physique d'origine non professionnelle. En cas de rupture à la suite d'un accident du travail ou de maladie professionnelle.

Si la rupture anticipée du contrat est le fait du salarié, celui-ci peut être condamné à verser à l'employeur des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi. Leur montant est fixé souverainement par les juges du fond.

Par exception, le salarié n'est pas redevable de dommages-intérêts s'il justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée et s'il respecte le préavis.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due en cas de rupture anticipée due à l'initiative du salarié, y compris lorsqu'il justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée, ou à sa faute grave.

L'indemnité compensatrice de congés payés, calculée comme il est dit ci-dessus, reste due en revanche, sauf faute lourde du salarié.

### **Article 33.27**

#### *Poursuite des relations à l'échéance du terme*

Si les relations de travail se poursuivent après l'échéance du terme, le contrat devient à durée indéterminée. Toutefois, dans certains cas, le prolongement des relations au-delà du terme est autorisé :

- renouvellement d'un contrat à terme précis dans les conditions définies ci-dessus ou report du terme ;
- conclusion de contrats successifs dans les cas autorisés.

Il est toujours possible de conclure un contrat à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée.

Lorsque la relation contractuelle se poursuit, le salarié conserve l'ancienneté qu'il a acquise au terme du contrat à durée déterminée. La durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

### **Article 33.28**

#### *Sanctions*

#### Requalification

Tout contrat conclu en violation de la loi est réputé à durée indéterminée.

Entraînant la requalification :

- la conclusion d'un contrat à durée déterminée, pour remplacer un salarié gréviste ou pour effectuer des travaux dangereux ;
- l'absence d'écrit ou de signature du contrat, ou l'omission d'une mention essentielle du contrat ;
- l'inobservation des règles relatives au terme, à la durée et au renouvellement du contrat ainsi que le non-respect du délai de carence devant s'écouler entre deux contrats précaires.

### **Article 34**

#### *Contrat à temps partiel*

#### Champ et définition

Le salarié à temps partiel est un salarié dont l'horaire de travail est inférieur à celui d'un salarié à temps plein. L'horaire de travail à temps partiel est défini par rapport à la durée du travail fixée par la loi pour les salariés à temps plein.

La durée du travail de référence peut être appréciée dans le cadre de la semaine, du mois, ou encore de l'année. Dans le cadre annuel, la durée légale à retenir pour le temps plein est fixée à 1 607 heures, journée de solidarité comprise.

## **Article 34.1**

### *Introduction dans l'entreprise*

#### *a) Mise en place à l'initiative de l'employeur*

La mise en œuvre du temps partiel s'opère :

- sur la base d'un accord collectif : convention collective de branche ou accord de branche étendu, convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

#### *b) Rôle des représentants du personnel*

La consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, porte sur le principe de la pratique d'horaires de travail à temps partiel. Elle n'a pas à être réitérée lors de chaque embauche d'un salarié à temps partiel ou transformation d'emploi à temps plein en emploi à temps partiel.

Le comité d'entreprise est, en outre, informé périodiquement de l'évolution, mois par mois, du nombre de salariés à temps partiel et du motif de recours à cette catégorie de personnel à l'occasion de la réunion d'information sur la situation de l'emploi.

Par ailleurs, le chef d'entreprise communique au moins une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise.

#### *c) Mise en place de la demande des salariés (temps partiel choisi)*

La demande du salarié doit préciser la durée de travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire et être adressée 3 mois au moins avant cette date au chef d'entreprise par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le chef d'entreprise doit informer préalablement l'inspecteur du travail. Il est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans le mois à compter de la réception de la demande.

Si la demande est acceptée, elle prend effet à la date demandée par le salarié.

## **Article 34.2**

### *Organisation du temps de travail*

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un horaire individualisé. Leur durée du travail peut être répartie sur la semaine, le mois ou tout ou partie de l'année. Ils peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer des heures complémentaires.

#### *a) Horaires de travail*

Les salariés à temps partiel ne sont pas soumis à l'horaire collectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Ils doivent être informés par écrit (remise de plannings, par exemple) de leurs horaires de travail pour chaque journée travaillée.

Leur contrat de travail doit préciser les modalités de cette information.

#### *b) Durée du travail à temps partiel*

Lorsque l'horaire accompli à temps partiel n'est susceptible d'aucune modification sans l'accord des parties ou qu'il permet au salarié d'exercer une ou plusieurs autres activités (en regroupant les horaires de travail sur des journées de 7 heures de travail effectif ou des demi-journées de 3,5 heures de travail effectif) la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est de :

- 17,5 heures hebdomadaires ;
- ou 75,83 heures par mois ou l'équivalent calculé en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ou au plus égale à l'année.

A défaut, et sauf accord exprès et motivé du salarié, la durée minimale de travail à temps partiel est de :

- 24 heures hebdomadaires ;
- ou 104 heures par mois ou l'équivalent calculé en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ou au plus égale à l'année.

Ces durées minimales ne s'appliquent pas aux salariés âgés de moins de 26 ans qui poursuivent leurs études.

*c) Régime des coupures*

Les horaires de travail à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus de deux interruptions d'activité, ou une interruption supérieure à 4 heures.

*d) Répartition hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail*

Cette répartition doit être précisée dans le contrat de travail, sauf pour les salariés relevant d'un accord d'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année.

Si le cadre hebdomadaire a été retenu, le contrat doit comporter la mention du temps de travail hebdomadaire et de la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine.

En cas de temps partiel dans le cadre mensuel, doivent figurer dans le contrat la durée mensuelle de travail et la répartition des heures de travail entre les semaines.

Cette formule autorise une répartition inégale de la durée du travail entre les différentes semaines du mois. Elle permet une organisation du travail comportant des semaines à temps complet et des semaines non travaillées, à condition qu'une telle organisation se répète d'un mois sur l'autre.

*e) Temps réduit pour raisons familiales*

Les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de leur temps de travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine, pour des raisons liées à leur vie familiale.

Ce dispositif ne peut donc être mis en place qu'à l'initiative du salarié. Il ne nécessite pas d'accord collectif et peut être organisé dans le seul cadre contractuel.

L'employeur peut opposer un refus à la demande du salarié. Ce refus doit être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail doit être conclu afin de préciser la ou les périodes non travaillées.

La durée du travail des salariés concernés doit être fixée dans la limite de la durée annuelle légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement, ce qui exclut qu'il puisse être occupé à temps partiel pendant ces périodes.

### **Article 34.3**

#### *Heures complémentaires*

L'employeur a la possibilité de faire exécuter au salarié à temps partiel, au moyen d'heures complémentaires, un horaire supérieur à l'horaire contractuel. Mais cette possibilité est strictement encadrée par la loi.

Sous réserve du respect de ces limites, ces heures ouvrent droit aux allègements fiscaux et sociaux.

S'agissant des heures complémentaires accomplies dans le cadre du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année et du temps partiel annualisé.

#### a) Plafonds autorisés

Les heures complémentaires sont soumises à une double limite :

- le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours de la même semaine ou du même mois ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

Dans le cadre de la présente convention collective, la limite ci-dessus mentionnée est portée au tiers de la durée contractuelle fixée par le contrat à temps partiel ;

- les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

#### Exécution des heures complémentaires

Le salarié doit être informé des heures complémentaires, au moins la veille du jour où ces heures complémentaires seront effectuées. A défaut, son refus de les exécuter ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Les heures complémentaires ne donnent pas lieu au paiement des majorations pour heures supplémentaires. Lorsqu'elles sont effectuées dans la limite de 1/10 de l'horaire contractuelle elles sont majorées de 10 %. Au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat, chacune des heures effectuées au-delà du dixième par le salarié donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

#### b) Utilisation régulière des heures complémentaires

En cas d'utilisation régulière d'heures complémentaires sur une période d'au moins 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines consécutives, ou sur la période prévue par l'aménagement du temps partiel sur tout ou partie de l'année si elle est supérieure, l'employeur a l'obligation de modifier le contrat de travail à temps partiel en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. Cette modification du contrat suppose que :

- l'horaire moyen réellement effectué par le salarié ait été supérieur d'au moins 2 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel de cette durée) à l'horaire prévu au contrat ;
- qu'un préavis de 7 jours soit respecté et que le salarié ne refuse pas la modification.

La sanction de l'inexécution de cette obligation est la perte des exonérations pratiquées sur les heures complémentaires.

#### c) Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel peut être à durée indéterminée ou déterminée.

Il doit être écrit et contenir les mentions obligatoires suivantes :

- la qualification ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée du travail ;
- sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf pour certains salariés) ;
- les conditions de la modification de cette répartition ;
- les modalités d'application des horaires de travail pour chaque journée travaillée, qui sont communiquées au salarié ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

La rémunération de l'employé à temps partiel sera établie sur la base du salaire de la catégorie correspondante du personnel travaillant à temps complet.

#### d) Passage d'un temps partiel vers un temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein ont priorité pour l'attribution.

L'inverse est également vrai.

e) Sanction au non-respect des règles du temps partiel

A défaut d'écrit ou si le contrat écrit ne comporte pas la mention de la durée du travail de référence, de sa répartition et du volume d'heures complémentaires, l'employeur est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5<sup>e</sup> catégorie.

En outre l'absence d'écrit fait présumer que le contrat est conclu à temps complet ; il s'agit d'une présomption simple que l'employeur peut combattre en apportant la preuve contraire. Cette présomption peut également jouer lorsque le contrat est écrit mais ne comporte pas tout ou partie des clauses obligatoires.

## **Article 35**

### *Permis de conduire*

Les partenaires sociaux rappellent que la validité du permis de conduire constitue pour la majeure partie des salariés un élément particulièrement déterminant quant à la formation et à l'exécution du contrat de travail.

S'agissant d'un élément lié à leur attitude et à leur comportement personnel, le maintien du nombre de points doit être assuré par les salariés eux-mêmes.

L'employeur ne peut dans ce domaine que rappeler au salarié les conditions pour récupérer ses points et l'inviter à être particulièrement vigilant dans la gestion des points de son permis de conduire.

La suspension ou la suppression du permis de conduire, en tant que tel, ne peuvent être automatiquement considérées comme une faute justifiant la rupture du contrat de travail.

Cette rupture éventuelle ne pourrait se fonder que sur la gêne apportée effectivement à l'entreprise par cette suspension ou cette suppression, notamment sa durée ou la nature de l'infraction l'ayant entraînée.

Les salariés chauffeurs devront produire leur permis de conduire chaque début d'année (dans les 20 premiers jours de janvier).

Faute de satisfaire à cette obligation, l'employeur mettra en demeure le salarié de produire.

Si cette mise en demeure reste sans effet, l'employeur procédera à la notification d'une mise à pied à titre conservatoire et initiera une procédure de licenciement.

Au cours de l'année, le salarié signalera sans délai à son employeur tout retrait ou suspension de son permis de conduire.

## **TITRE VIII**

## **CONDITIONS DE TRAVAIL**

## **Article 36**

### *Dispositions générales*

A défaut de tout autre système permettant d'atteindre le même but, les employeurs doivent mettre un registre à la disposition du personnel roulant afin que celui-ci puisse, s'il y a lieu, consigner ses observations sur l'état ou sur les conditions de fonctionnement des véhicules.

## **Article 37**

### *Remplacement. – Mutation temporaire*

En raison de la structure et du caractère des entreprises concernées, les remplacements et mutations provisoires peuvent être décidés en raison des nécessités de service par l'employeur.

La direction pourra ainsi affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas, ce salarié conservera le bénéfice de

la classification et de la rémunération de son précédent emploi pendant la période considérée qui, en règle générale, n'excédera pas 3 mois.

En cas d'affectation temporaire à un poste supérieur pour une durée excédant 1 mois, l'intéressé percevra une indemnité portant sa rémunération au minimum de la catégorie à laquelle appartient le salarié qu'il est appelé à remplacer.

Dans l'hypothèse où les appointements effectifs de l'intéressé dépasseraient le minimum de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale lui sera allouée.

Après 3 mois consécutifs de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi d'un niveau supérieur devenu vacant à titre définitif, le remplaçant recevra la qualification définitive de cet emploi.

## **Article 38**

### *Maladie*

## **Article 38.1**

### *Maladie*

Toute maladie professionnelle ou non ou tout accident professionnel ou non, constaté par certificat médical, ouvre droit à indemnisation complémentaire dès lors que :

- l'incapacité temporaire de travail est constaté ;
- le certificat médical a été transmis dans les 48 heures ;
- l'arrêt est pris en charge par la sécurité sociale ;
- les soins ont lieu sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

## **Article 38.2**

### *Salariés bénéficiaires du maintien de salaire*

Tout salarié qui a 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement a droit à l'indemnisation complémentaire, à l'exception des salariés travaillant à domicile, des salariés saisonniers, des salariés intermittents et des salariés temporaires.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité complémentaire s'apprécie au premier jour de l'absence. Les conventions collectives peuvent prévoir une condition d'ancienneté plus avantageuse pour le salarié.

Antérieurement à la loi du 25 juin 2008 la condition d'ancienneté était de 3 ans.

## **Article 38.3**

### *Franchise*

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation complémentaire intervient dès le premier jour d'absence. Le salarié bénéficie en outre de la subrogation dans la limite de 15 jours pour un même accident du travail ou la même maladie professionnelle.

La subrogation est le mécanisme par lequel l'employeur procède au calcul et au versement des indemnités journalières de sécurité sociale au salarié pour le compte de la sécurité sociale puis se fait rembourser par cette dernière.

En cas de maladie ordinaire, d'accident non professionnel ou d'accident de trajet, seule une indemnisation complémentaire est due et débute à compter du 8<sup>e</sup> jour.

## Article 38.4

### *Montant de la rémunération maintenue*

Le montant de la rémunération maintenue est exprimé en pourcentage du salaire brut (y compris les indemnités journalières de la sécurité sociale) que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler. Toutefois, cette indemnisation ne peut avoir pour effet que le salarié absent gagne plus au titre de l'indemnisation (sécurité sociale + employeur) que s'il avait travaillé.

Le maintien du salaire est divisé en deux périodes successives :

- une de maintien à hauteur de 90 % du salaire ;
- une autre de maintien à hauteur de 66,66 % du salaire.

La durée de ces périodes varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce maintien s'effectue dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	1 <sup>re</sup> PÉRIODE D'INDEMNISATION à 90 % du salaire	2 <sup>e</sup> PÉRIODE D'INDEMNISATION à 66,66 % du salaire
De 1 à 6 ans	30 jours	30 jours
De 6 à 11 ans	40 jours	40 jours
De 11 à 16 ans	50 jours	50 jours
De 16 à 21 ans	60 jours	60 jours
De 21 à 26 ans	70 jours	70 jours
De 26 à 31 ans	80 jours	80 jours
31 ans et plus	90 jours	90 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.

## Article 38.5

### *Contre-visite patronale*

La contrepartie de cette obligation de maintien de salaire est le droit pour l'employeur de recourir à la contre-visite patronale. L'employeur peut, en effet, faire contrôler le salarié par un médecin qu'il choisit. Si le salarié n'accepte pas ce contrôle, l'employeur peut refuser de verser les indemnités complémentaires. Le salarié doit se soumettre à la décision du médecin qui a effectué la contre-visite.

Les employeurs sont également informés de la décision de suspendre le versement des indemnités journalières de sécurité sociale prononcée par la caisse générale de sécurité sociale (CGSS) à l'encontre des salariés qui ne respectent pas les obligations mises à leur charge pour les percevoir, notamment celle de se soumettre à tout contrôle organisé par le service du contrôle médical de la CGSS.

## Article 38.6

### *Prévenance et justification*

Sauf cas de force majeure, le salarié absent pour cause de maladie, d'accident ou toutes autres causes imprévues prévient son employeur, dans les meilleurs délais, de son absence et de sa durée prévisible par tous moyens pour qu'il puisse s'organiser.

Il justifiera de son état de santé ou du motif de son absence dans les 48 heures par la remise d'un certificat médical précisant également la durée probable de l'arrêt ou de toute autre justification de l'absence.

## **Article 39**

### *Accident du travail et maladie professionnelle*

A partir de 6 mois d'ancienneté, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle reconnue comme tels par la sécurité sociale, le montant des indemnités sera le même que celui prévu pour la maladie à l'article 38.

Les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence à l'exclusion des accidents du trajet dont la franchise sera la même que celle prévue à l'article 38.

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail prévues par les dispositions légales en vigueur, les salariés victimes d'un accident du travail retrouvent leur emploi ou un emploi similaire. Dans le cas contraire, l'employeur leur proposera un autre emploi approprié à leurs capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ; en cas d'impossibilité de proposer un tel emploi, l'employeur en fera connaître par écrit les motifs. Il ne pourra résulter de leur état aucune réduction de salaire correspondant à l'emploi qu'ils occupent s'ils le remplissent dans des conditions normales.

## **Article 40**

### *Durée du travail*

### **Article 40.1**

#### *Définitions et limites maximales*

#### *a) Temps de travail effectif*

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont assimilés à du temps de travail effectif les temps non travaillés tels que :

- la visite médicale d'embauche et les examens obligatoires (art. R. 4624-28 du code du travail) ;
- les heures de délégation ;
- sauf accord exprès contraire, le temps de formation sur initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation ; conformément à la réglementation en vigueur, ces temps de formation à l'initiative de l'employeur ne peuvent être fixés pendant les repos et congés légaux des salariés.

Limites maximales :

Dans le transport sanitaire, les règles concernant la durée du travail sont fixées par le code du travail et les dispositions de la présente convention collective. Les règles telles qu'elles résultent des présentes ne sauraient en aucun cas déroger aux dispositions issues de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003.

La durée du travail effectif ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. Elle ne peut excéder 48 heures sur une semaine isolée.

Ce plafond s'apprécie sur la base de l'amplitude affectée des coefficients de pondération applicables à la situation de travail.

#### *b) Amplitude*

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédant ou suivant. Les temps nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail entrent dans l'amplitude.

L'amplitude de la journée de travail des personnels ambulanciers roulants est limitée à 12 heures.

L'amplitude des personnels concernés peut excéder cette durée, dans la limite maximale de 15 heures, en raison du caractère imprévisible de l'activité et afin d'être en mesure de répondre à certaines demandes de missions sanitaires comme d'accomplir la mission jusqu'à son terme (c'est-

à-dire lorsque le patient se trouve dans le véhicule), et dans la limite d'une fois par semaine en moyenne, excepté pour les activités saisonnières comme pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance, situations dans lesquelles cette limite est portée à 75 fois par année civile.

Toutefois, ces dispositions ne peuvent avoir pour effet de porter la durée quotidienne du travail au-delà des limites fixées par l'article 7, paragraphes 2 et 3, du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié.

Les dispositions de l'article 9 du décret susvisé sont applicables aux personnels ambulanciers.

Dans ces situations, le repos journalier immédiatement suivant ne peut être inférieur à 11 heures.

Par ailleurs, l'amplitude effectuée à la demande de l'employeur excédant 12 heures donne lieu :

- soit au versement d'une indemnité de dépassement d'amplitude journalière (IDAJ) correspondant à la durée du dépassement constaté prise en compte pour 75 % de 12 heures à 13 heures puis pour 100 % au-delà, multipliée par le taux horaire du salarié concerné ;
- soit à l'attribution d'un repos équivalent au dépassement constaté dans les mêmes conditions que ci-dessus qui doit être pris par journée entière réputée correspondre à 7 heures ; ce repos ne peut être accolé ni à une période de congés quelle qu'en soit la nature ni, le cas échéant, aux jours de réduction du temps de travail (JRTT).

Les dispositions de l'article 6, paragraphe 3, alinéa 2, du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié sont applicables aux situations de dépassement de l'amplitude.

*c) Travail saisonnier*

Est saisonnier le travail correspondant à des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

## **Article 40.2**

### *Décompte et rémunération du temps de travail*

#### **Article 40.2.1**

##### *Repos compensateur de remplacement*

Sur demande écrite du salarié, les entreprises peuvent accorder, en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes, un repos équivalent.

Les heures ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les droits acquis se prennent sous forme de journées entières ou demi-journées, étant entendu que le mode ainsi que les dates de prise de repos sont fixés par l'entreprise en accord avec les personnes concernées.

Toute journée de repos est réputée équivalente à une durée de 7 heures.

## **Article 40.3**

### *Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité*

Le temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire est réparti dans la semaine dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire et à la durée du travail.

## **Article 40.4**

### *Définition et instauration de l'astreinte*

Nonobstant les dispositions réglementaires relatives à la permanence les parties conviennent également des modalités d'organisation d'astreintes dans les conditions ci-après.

Une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Toutefois, et par dérogation à cette disposition, les parties conviennent que le salarié d'astreinte peut quitter son domicile à la condition expresse de rester joignable et de pouvoir effectuer son intervention dans un délai identique à celui qu'il aurait mis s'il était parti de son domicile.

En conséquence la planification du travail peut être effectuée sous forme d'astreinte, de permanence.

L'astreinte conventionnelle n'exclut pas la mise en œuvre de modalités distinctes telles que la permanence, notamment pour la réalisation des gardes préfectorales.

#### **Article 40.4.1**

##### *Indemnités d'astreinte*

Les salariés qui effectueront des périodes d'astreinte se verront attribuer une indemnité forfaitaire, dont le montant brut par journée d'astreinte est fixé à 55 € brut indépendamment du paiement du temps d'intervention.

#### **Article 40.4.2**

##### *Interventions lors des astreintes*

Quand le salarié d'astreinte est amené à intervenir, la durée d'intervention est considérée comme un temps de travail effectif, décompté et rémunéré comme tel.

Il en est de même du temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreinte, qui fait partie intégrante de l'intervention.

En fonction du nombre d'heures hebdomadaires déjà réalisées par le salarié dans sa semaine de travail, les modalités de rémunération des heures d'intervention effectuées sur site sont les suivantes :

Heure d'intervention les jours d'astreinte comprise dans les 35 heures hebdomadaires (*)	Paiement en heures normales
Heures d'intervention > 35 heures hebdomadaires (*)	Paiement de l'heure d'intervention en heure supplémentaire à 25 % jusqu'à la 43 <sup>e</sup> heure, puis 50 % au-delà, selon le nombre d'heures réalisées dans la semaine
Heure d'intervention le 1 <sup>er</sup> Mai	Paiement avec une majoration à 100 % le 1 <sup>er</sup> Mai
(*) Après application du coefficient d'amplitude.	

#### **Article 40.4.3**

##### *Organisation des astreintes*

Chaque salarié concerné sera informé du programme de ses jours et heures d'astreinte au moins 15 jours calendaires avant la date de sa mise en application. Cette information se fera par la remise d'un planning.

En cas de circonstances exceptionnelles (notamment interventions urgentes dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage) ou en cas d'indisponibilité du ou des salariés prévus pour effectuer l'astreinte (notamment maladie), la date et l'heure prévues pourront être modifiées en respectant un délai de prévenance de 1 jour franc.

Les astreintes peuvent être planifiées un jour férié, un samedi, un dimanche, ou pendant tout autre jour de repos, de jour comme de nuit.

Les responsables veilleront à organiser l'attribution des jours d'astreinte de manière qu'un même salarié ne puisse pas être d'astreinte 2 jours de suite dans le week-end.

Pour les salariés concernés par les modalités de l'article, lorsque l'astreinte sera fixée un dimanche, le samedi sera prioritairement et par défaut considéré comme jour de repos hebdomadaire.

La durée de la journée d'astreinte est de 12 heures.

## **Article 40.5**

### *Repos hebdomadaire et repos quotidien*

#### **Article 40.5.1**

##### *Repos hebdomadaire*

La durée du repos hebdomadaire doit être au minimum de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute les heures de repos quotidien, soit une durée minimale totale de 35 heures consécutives.

En principe, ce jour de repos hebdomadaire doit être donné le dimanche, toutefois l'activité de « transports » entre dans un cas de dérogation prévue par l'article R. 3132-5 du code du travail.

#### **Article 40.5.2**

##### *Repos quotidien*

Les salariés doivent respecter un repos physiologique quotidien d'un minimum de 11 heures consécutives avant et après toute période de travail, sauf dérogation prévue à l'alinéa 2 du présent article.

Conformément aux dispositions de l'article D. 3131-1 du code du travail, la durée du repos quotidien des personnels ambulanciers roulants peut être ramenée de 11 heures consécutives à 9 heures consécutives dans la limite maximale d'une fois par semaine calendaire, excepté durant les périodes de fortes activités liées aux variations saisonnières de l'activité et pour les rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance, situations dans lesquelles cette limite est portée à 2 fois par semaine.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement définit les conditions dans lesquelles les repos non pris sont reportés.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, et hors la période de juillet à septembre, l'employeur accorde les reliquats des repos non pris par journée ou par demi-journée à la demande du salarié, dans les 2 mois qui suivent.

Lorsque les nécessités du service l'exigent (mission à longue distance, assistance, contraintes météorologiques), le repos journalier peut être pris hors du domicile ou du lieu habituel de prise de repos du salarié.

Dans ces situations les salariés perçoivent l'indemnité de repos journalier.

## **Article 40.6**

### *Aménagement. – Réduction du temps de travail*

#### **Article 40.6.1**

##### *Dispositif de type cycles de travail*

Afin de permettre une meilleure organisation du temps de travail compatible avec la période de décompte du temps de travail et l'appréciation des durées maximales moyennes de temps de travail, la durée du travail peut être calculée conformément aux dispositions du code du travail relatives au cycle de travail par accès direct dans les entreprises.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la durée du cycle ne pourra excéder 12 semaines.

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, à défaut d'accord, la durée du cycle ne pourra excéder 8 semaines.

L'employeur doit établir pour chaque période un programme indicatif d'activité. Tout changement collectif de programme doit faire l'objet d'une information préalable des représentants du personnel lorsque ces derniers existent.

En cours de cycle, si la durée hebdomadaire du travail excède 42 heures, les heures excédentaires sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires en vigueur.

La rémunération de ces heures est versée lors du règlement du salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

A l'issue du cycle, s'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures excédentaires constituent des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur. Les heures constatées en fin de cycle donnent lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur, à l'exception des heures ayant déjà donné lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires en application du paragraphe précédent.

En tout état de cause, pour un même salarié, le dispositif du cycle prévu au présent article ne peut se combiner avec un autre régime d'aménagement du temps de travail.

L'horaire doit être daté et signé par l'employeur et affiché sur le lieu de travail des salariés auxquels il s'applique.

Un double de l'horaire doit être préalablement transmis à l'inspecteur du travail.

L'affichage doit indiquer le nombre de semaines que comporte la période de référence fixée par l'accord. Il doit mentionner les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

## **Article 40.6.2**

### *Dispositif de type modulation du temps de travail*

#### *a) Principe et périodes de référence*

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, les entreprises peuvent répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année sous réserve que cette durée n'excède pas 35 heures hebdomadaires en moyenne et, en tout état de cause, 1 607 heures sur une année complète.

Dans ce régime de modulation du temps de travail, la durée hebdomadaire de travail des personnels concernés peut varier, dans la limite d'un plafond de modulation de 42 heures hebdomadaires, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cette durée moyenne se compensent.

#### *b) Limites hebdomadaires*

Les durées maximales de temps de travail sont celles définies par la réglementation en vigueur.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est fixé afin de permettre l'octroi d'une ou plusieurs journées ou semaines complètes de repos aux salariés concernés.

#### *c) Heures supplémentaires*

##### *1. Pendant la période de modulation*

Au cours de la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne sont pas considérées comme heures supplémentaires au sens du code du travail.

En conséquence, elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires ni au repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

En revanche, les heures effectuées au-delà de la limite maximale de modulation de 42 heures hebdomadaires constituent des heures supplémentaires qui donnent lieu, au titre du mois considéré,

à un paiement majoré et à un repos compensateur dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

## 2. En fin de période de modulation

A l'issue de la période de modulation, l'entreprise s'assure du respect de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

S'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures n'ayant pas déjà donné lieu à un paiement en heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement.

Si, à la fin de la période de référence, il apparaît que la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures n'a pas été atteinte du fait de l'entreprise, les heures non effectuées ne peuvent faire l'objet ni d'un report sur la période de modulation à venir ni de retenue sur salaire.

### d) Programme indicatif de l'activité et délai de prévenance en cas de changement de celui-ci

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine les conditions dans lesquelles est établi, pour la période de modulation, le programme indicatif de cette modulation ainsi que les modalités de sa modification éventuelle compte tenu, notamment, du caractère saisonnier de l'activité.

Il avise les salariés, par écrit, des modifications de ce programme indicatif au moins 5 jours ouvrés à l'avance, sauf contraintes ou circonstances particulières liées au caractère imprévisible de l'activité. Le délai de prévenance visé ci-dessus est porté à 10 jours ouvrés lorsque la modification du programme indicatif concerne une semaine initialement prévue comme non travaillée.

### e) Rémunération et incidence des absences sur les rémunérations

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif de modulation du temps de travail est fixée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, complétée par la rémunération correspondant aux heures supplémentaires visées au paragraphe c 1, ci-dessus.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération ainsi fixée diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

Chaque jour d'absence est valorisé pour une durée équivalente à 7 heures.

Si la période d'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle fixée pour un horaire de 35 heures.

### f) Situation des personnels n'étant pas présents dans l'entreprise pendant l'intégralité de la période de modulation

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fixe les conditions de régularisation de la rémunération des personnels ayant intégré ou quitté l'entreprise au cours de la période de modulation.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la rémunération des personnels n'ayant pas été présents pendant l'intégralité de la période de modulation en cours, en raison de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise au cours de celle-ci, est régularisée dans les conditions suivantes :

- la rémunération des personnels entrés dans l'entreprise au cours de la période de modulation est régularisée sur la base de leur durée réelle de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ;
- les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de modulation et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est inférieure à 35 heures en moyenne conservent, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde (sans préjudice de la position

souveraine des tribunaux), le bénéfice des heures payées dans le cadre de la rémunération fixée sur la base de 35 heures ;

- les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de modulation et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est supérieure à 35 heures en moyenne, reçoivent une indemnité compensatrice correspondant à l'excédent de la durée réelle du travail au-delà de 35 heures.

*g) Chômage partiel*

S'il apparaît qu'en cours ou en fin de période de modulation, les périodes de faible activité ne peuvent être compensées par les périodes de haute activité, l'entreprise peut recourir au dispositif du chômage partiel dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

**Article 40.7**

*Modalités de contrôle et de suivi*

*a) Moyen de contrôle*

Une feuille de route pourra être établie ; elle comprendra notamment les horaires de début et de fin de l'amplitude, les horaires de prise de repas, indiqués par l'entreprise. Les personnels doivent attacher le plus grand soin à la tenue de ces feuilles de route, qui participent aux décomptes du temps de travail et de la rémunération. Ces feuilles de route sont communiquées au salarié sans frais et en bon ordre.

Les délégués du personnel peuvent consulter les feuilles de route avec l'accord du salarié concerné.

Par ailleurs, l'entreprise peut mettre en œuvre un moyen de contrôle de la durée de l'amplitude, tel que pointeuse ou chronotachygraphe, etc.

**Article 40.8**

*Contingent d'heures supplémentaires*

Pour assurer la transparence des dispositifs d'aménagement, réduction du temps de travail mis en place dans l'entreprise et permettre ainsi à chaque salarié concerné d'avoir une connaissance précise de sa situation personnelle au cours des mois, un document présentant le décompte des heures réellement effectuées au cours du mois et le récapitulatif sur les mois écoulés depuis le début de la période de référence ou de modulation est annexé au bulletin de paie.

Par ailleurs, en fin de période de référence ou de modulation, un récapitulatif de leur situation personnelle est également communiqué aux salariés concernés.

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de 2 mois après son ouverture.

Lorsque des salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie, est établi pour chaque salarié.

Ce document comporte les mentions prévues à l'article D. 3171-11 ainsi que :

- 1° Le cumul des heures supplémentaires accomplies depuis le début de l'année ;
- 2° Le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement acquis en application de l'article L. 3121-24 ;
- 3° Le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois ;
- 4° Le nombre de jours de repos effectivement pris au cours du mois, dès lors qu'un dispositif de réduction du temps de travail par attribution de journées ou de demi-journées de repos dans les

conditions fixées par les articles L. 3122-2 et D. 3122-7-1 s'applique dans l'entreprise ou l'établissement.

Dans les entreprises et établissements qui appliquent un dispositif d'aménagement du temps de travail en application des dispositions de l'article L. 3122-2, le total des heures de travail accomplies depuis le début de la période de référence est mentionné à la fin de celle-ci.

#### **Article 40.8.1**

##### *Contingent hors modulation du temps de travail*

En accompagnement du dispositif de décompte du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires hors dispositif de modulation est fixé à 275 heures.

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur et, le cas échéant, au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires ci-dessus, ouvrent droit aux majorations, et, le cas échéant, à l'attribution d'un repos compensateur, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et au regard du mode de décompte du temps de travail appliqué dans l'entreprise.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 % (art. L. 3121-22 du code du travail).

#### **Article 40.8.2**

##### *Contingent en cas de modulation du temps de travail*

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation du temps de travail est fixé à 275 heures par an et par salarié afin de permettre aux entreprises de faire face à des dépassements de la durée moyenne de temps de travail retenue dans l'entreprise liés à des variations d'activité non prévisibles lors de l'établissement du programme indicatif de l'activité.

#### **Article 40.8.3**

##### *Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur*

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-24 du code du travail, les entreprises peuvent remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires visés aux articles ci-dessus.

#### **Article 40.9**

##### *Durée quotidienne du travail*

La durée quotidienne du travail effectif considérée isolément ne peut excéder 10 heures. Toutefois, en application du deuxième alinéa de l'article L. 3121-34 du code du travail, cette durée pourra être portée à 12 heures, une fois par semaine pour le personnel roulant.

Cette durée pourra être portée à 12 heures une seconde fois par semaine, dans la limite de 6 fois par période de 12 semaines, à condition que la durée hebdomadaire du travail ait été répartie sur 5 jours au moins. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, émettent un avis sur les dépassements à la durée quotidienne de 10 heures susvisées. Les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet de déroger à celles du règlement (CEE) n° 3820/85 du conseil du 20 décembre 1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route.

## **Article 41**

### *Décompte et rémunération des personnels ambulanciers roulants*

#### **Article 41.1**

##### *Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers roulants*

###### *a) Décompte du temps de travail des personnels ambulanciers roulants à temps plein*

Afin de tenir compte des périodes d'inaction, de repos, repas, coupures et de la variation de l'intensité de leur activité, le temps de travail effectif des personnels ambulanciers roulants est décompté, dans les conditions visées ci-dessous, sur la base du cumul hebdomadaire de leurs amplitudes journalières d'activité, prises en compte pour 85 % de leurs durées.

*b)* La rémunération des personnels ambulanciers roulants visés au présent article correspond à la durée du travail effectif telle que décomptée ci-dessus et à l'indemnisation des autres périodes comprises dans l'amplitude.

*c)* La durée maximale hebdomadaire de travail des personnels ambulanciers roulants au sens de la définition du temps de travail fixée par la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 ne peut excéder 48 heures.

Cette limite hebdomadaire maximale s'apprécie sans application du régime de pondération prévu au point *a*.

#### **Article 41.2**

##### *Suivi de la charge de travail*

*a)* La feuille de route mentionnée à l'article 40.7 *a* est obligatoire pour les personnels ambulanciers roulants des entreprises de transport sanitaire et doit être rempli par le salarié.

La feuille de route hebdomadaire est personnelle. Chaque salarié doit la compléter lui-même avec les renseignements demandés (horaires, activités annexes, heures supplémentaires, dépassements d'amplitude, permanences, travail du dimanche et jours fériés, etc.).

Le salarié doit la remplir et la remettre à son employeur en fin de semaine pour vérification, validation et signature, et en garder une copie.

Le récapitulatif des informations retenues par l'employeur est communiqué au salarié avec son bulletin de salaire.

Le salarié doit en permanence conserver sur lui sa feuille de route en tant qu'instrument de contrôle. A défaut, le salarié est passible d'une amende de 4<sup>e</sup> catégorie.

L'établissement de cette feuille de route n'empêche pas l'employeur d'utiliser des moyens supplémentaires de contrôle du temps de travail et de demander des justifications sur les informations portées par le salarié.

*b)* Dans un souci de respect du suivi de la charge de travail des personnels ambulanciers roulants employés à temps plein, un entretien périodique se tiendra au moins deux fois par an.

Cet entretien se déroule pendant le temps de travail. Au cours de cet entretien, sont abordées les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié s'agissant de la charge de travail ou l'organisation des plannings.

Les explications et propositions réciproques s'agissant des éventuels problèmes exposés sont consignées dans un compte rendu signé par chacune des parties.

## **Article 42**

### *Congés payés*

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé.

### **Article 42.1**

#### *Calcul de la durée des congés*

Durée minimale, la durée du congé annuel est de 2,5 jours par mois de travail sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables : le salarié qui a travaillé 12 mois a donc droit au maximum de 30 jours ouvrables.

Lorsque le nombre de jours ouvrables obtenu n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier supérieur.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein.

### **Article 42.2**

#### *Détermination du travail effectif en matière de calcul de la durée des congés payés*

La jurisprudence considère notamment comme journée de travail effectif toute journée durant laquelle le travail convenu a été fourni.

Les périodes d'absence au cours desquelles le contrat de travail est suspendu n'ont pas à être retenues.

En revanche, les jours fériés chômés sont considérés comme du travail effectif. Les périodes d'absence ne peuvent toutefois pas entraîner de réduction des droits à congés plus que proportionnelle à leur durée.

#### *Périodes d'absence assimilées par la loi à du travail effectif*

L'article L. 3141-5 du code du travail prévoit, lorsque le droit à congés est ouvert, la prise en compte des périodes suivantes :

- congés payés de l'année précédente ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
- repos compensateurs au titre d'heures supplémentaires ;
- jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ; la jurisprudence écarte toutefois la condition d'absence ininterrompue, appliquant ainsi l'assimilation aux absences pour rechute ; elle n'assimile pas en revanche les accidents de trajet ; le fait que le salarié ait cessé d'envoyer les certificats médicaux justifiant de la prolongation de l'arrêt de travail ne fait obstacle à l'assimilation ;
- journée d'appel de préparation à la défense.

Sont également assimilés à du travail effectif les congés pour événements familiaux, les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ainsi que les congés de formation ou autorisations d'absence.

### **Article 42.3**

#### *Prise des congés*

##### *a) Modalités de prise des congés*

Le droit à congés doit s'exercer chaque année. Ainsi, sauf exceptions légales, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent exiger le report de tout ou partie des congés sur l'année suivante.

Toutefois, un tel report est possible par accord entre les parties. Cet accord peut résulter de la mention du solde des congés en question sur le bulletin de paie, mais pas du silence de l'employeur à la suite de la demande de report du salarié.

Les congés payés ne peuvent pas, en principe, être donnés par anticipation, c'est-à-dire avant leur acquisition par un travail effectif. Ils peuvent, en revanche, être pris dès l'ouverture des droits, sans pour autant remettre en cause le pouvoir de l'employeur en matière de détermination de l'ordre des départs en congés et les règles relatives à la période de prise des congés payés, sauf circonstances exceptionnelles.

#### *b) Périodes de congés*

La période de prise des congés est fixée par l'employeur conformément aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Elle comprend obligatoirement la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Sur sa détermination en cas d'annualisation du temps de travail. La période ordinaire des vacances doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

#### *c) Fractionnement des congés*

Sauf dérogation concernant les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières, notamment les étrangers, la durée des congés payés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il en résulte qu'en principe la 5<sup>e</sup> semaine et, plus généralement, les jours acquis au-delà de 24 jours ne peuvent être accolés au congé principal.

Sauf dérogation par accord individuel du salarié, 12 jours ouvrables de congé au moins doivent être pris en continu et pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Si les droits à congés dépassent 12 jours ouvrables, les jours restant dus sont accordés en une ou plusieurs fois. Un congé inférieur ou égal à 12 jours doit toujours être pris en continu.

### **Jours supplémentaires**

Lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est au moins égal à 6, le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires. Il n'a droit qu'à un seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5.

Les jours visés ci-dessus pris en dehors de la période légale de congés payés sont ceux pris en plus de la 5<sup>e</sup> semaine.

Si ce fractionnement est demandé par le salarié, l'employeur peut, pour accepter, demander à l'intéressé de renoncer expressément à ces jours supplémentaires de fractionnement.

### **Jours ouvrables**

Sont réputés jours ouvrables tous les jours de la semaine, sauf :

- le jour consacré au repos hebdomadaire ;
- les jours reconnus fériés par la loi habituellement chômés dans l'entreprise.

## **Article 42.4**

### *Rémunération des congés*

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans toutefois pouvoir être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés.

Il en découle que l'employeur doit procéder à une comparaison entre le salaire moyen et le salaire « théorique », afin d'appliquer à chaque salarié la méthode de calcul qui lui est plus favorable.

## Règle du dixième de la rémunération

L'indemnité de congés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ayant déterminé le droit et la durée des congés.

Le dixième de la rémunération correspond au droit à congés légal.

En revanche, en cas d'application du droit à congés légal, pour les salariés n'ayant pas un droit à congés complet, il y a application normale de la règle du dixième, puisque le salaire de référence, correspondant à leur seule période de travail, est moins élevé que s'ils avaient été présents toute la période.

### Article 42.5

#### *Règle de maintien de salaire*

L'indemnité de congés ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant sa période de congés, calculée en fonction du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

### Article 42.6

#### *Indemnité compensatrice de congés payés*

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait bénéficié de la totalité du congé auquel il avait droit doit recevoir une indemnité compensatrice de congé.

De même, lorsque, par suite de l'ordre des départs, un salarié a pris un congé supérieur à celui auquel il aurait pu prétendre au moment de son départ, il doit rembourser le trop-perçu à l'employeur, sauf faute lourde de ce dernier.

### Article 43

#### *Jours fériés*

Suivant les dispositions de l'article L. 3133-1 du code du travail, les fêtes ci-après désignées sont des jours fériés :

- 1° Le 1<sup>er</sup> janvier ;
- 2° Le lundi de Pâques ;
- 3° Le 1<sup>er</sup> Mai ;
- 4° Le 8 Mai ;
- 5° L'Ascension ;
- 6° Le lundi de Pentecôte ;
- 7° Le 14 Juillet ;
- 8° L'Assomption ;
- 9° La Toussaint ;
- 10° Le 11 Novembre ;
- 11° Le jour de Noël ;
- 12° Le 27 mai : commémoration de l'abolition de l'esclavage.

Les heures travaillées ces jours fériés peuvent donner lieu à l'octroi d'un repos compensateur de remplacement.

## **Article 44**

### *Congés exceptionnels*

Les salariés ont droit, sans condition d'ancienneté, sur justificatif, à l'occasion des événements familiaux suivants, aux congés exceptionnels ci-après :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- naissance d'un enfant ou l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 2 jours ;
- décès d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 1 jour.

Ces congés exceptionnels :

- doivent être pris au moment de l'événement ;
- n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle ;
- sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

## **Article 45**

### *Formation des salariés*

#### **Article 45.1**

##### *Formation à la sécurité*

Pour concourir à l'effort de prévention mené par les différents acteurs, les salariés veillent à prendre soin, en fonction de leur formation et de leurs possibilités, de leur sécurité et de leur santé, ainsi que celle des autres personnes concernées du fait de leurs actes et omissions au travail. Il incombe à l'employeur de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à cet effort de prévention.

Les entreprises organisent une information et une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail sur le temps de travail et rémunérée comme tel, au bénéfice des salariés qu'elles embauchent, quel que soit le type de contrat, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et ceux qui changent de postes de travail ou de technique.

Cette information ou formation doit être actualisée, au minimum, tous les 5 ans et à chaque changement de poste ou d'emploi dans l'entreprise ainsi qu'en cas de changement de matériel, d'équipements et d'ergonomie du poste de travail.

#### **Article 45.2**

##### *Compte personnel de formation*

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle, chaque personne bénéficiera dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, et indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation (CPF) qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formation.

Les heures du droit individuel à la formation (DIF) non utilisées au 31 décembre 2014 sont portées au crédit du CPF.

Ces heures peuvent être mobilisées jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021, le cas échéant complétées par les heures inscrites sur le CPF, dans des conditions définies par la réglementation.

Leur utilisation est mentionnée dans le CPF mais elles ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond de 150 heures et sont entièrement cumulables avec les heures acquises au titre du CPF.

Le CPF est ouvert pour tout salarié âgé d'au moins 16 ans.

Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative de son titulaire pour une formation et il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son bénéficiaire.

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements complémentaires.

L'alimentation du compte se fait 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 total de 150 heures.

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE.

Les autres formations éligibles au CPF sont déterminées, sous condition d'être inscrites sur une liste, parmi les formations sanctionnées par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les listes des formations éligibles au CPF sont élaborées au niveau national ou au niveau régional :

- la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'OPCA à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse la contribution ;
- le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, après consultation du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;
- le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.

### **Article 45.3**

#### *Mise en œuvre du compte personnel de formation*

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'employeur lui notifie sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'accord de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis, même si la formation est suivie en tout ou en partie sur le temps de travail, lorsque :

- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, qui sera défini par décret ;
- le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE ;
- la formation est financée au titre des heures supplémentaires inscrites sur le CPF dans le cadre de l'entretien professionnel.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie d'une protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

#### **Article 45.4**

##### *Période de professionnalisation*

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion de salariés de l'entreprise titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Elle est ouverte aux salariés visés ci-dessous :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgé d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou hommes et femmes après un congé parental ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

#### **Article 45.5**

##### *Mise en œuvre des actions de formation*

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- soit de l'employeur, après accord du salarié.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les actions de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil ; le principe posé au précédent paragraphe ci-dessus s'applique également à cette situation.

#### **Article 45.6**

##### *Formation syndicale*

Tous les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 3142-7 du code du travail. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder 18 jours.

#### **Article 45.7**

##### *Dispositif de formation de branche*

Les parties s'accordent pour négocier un dispositif de formation de branche. Ce dispositif sera annexé à la présente convention. Il fixera notamment les principales orientations de la formation professionnelle et adaptera en priorité les dispositions conventionnelles existantes à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses décrets subséquents.

## Article 46

### *Salaires et compléments de salaire*

Le salaire est fixé librement lors de la conclusion du contrat. L'employeur doit respecter les dispositions légales (Smic, égalité de rémunération entre femmes et hommes...).

### Article 46.1

#### *Minima conventionnels à compter de l'entrée en vigueur de la convention*

Périodiquement, en principe une fois par an, les partenaires sociaux établissent une grille regroupant les salaires minima par groupe de niveau de poste.

La première grille de salaire est la suivante :

(En euros.)

CATÉGORIE et emploi repère	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE BRUT (base 151,67 heures par mois)
Ouvriers, employés	1	A	1 460,00
		B	1 529,00
		C	1 530,35
	2	A	1 560,00
		B	1 623,00
		C	1 630,00
Techniciens, agents de maîtrise	3	A	1 695,00
		B	1 750,00
		C	1 810,00
	4	A	1 905,00
		B	2 010,00
		C	2 090,00
Cadres	5	A	2 172,36
		B	2 252,00
	6	A	2 430,00
		A	2 800,00
	7	A	2 800,00
		A	3 190,00

La grille de salaire des emplois repères est la suivante :

(En euros.)

CATÉGORIE et emploi repère	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE BRUT (base 151,67 heures par mois)	TAUX horaire	ÉCHÉANCE
Ouvriers (auxiliaires ambulanciers)	1	C	1 530,35	10,09	A compter de l'entrée en vigueur de la convention
			1 550,00	10,22	1 an après l'entrée en vigueur de la convention
			1 570,00	10,35	2 ans après l'entrée en vigueur de la convention

CATÉGORIE et emploi repère	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE BRUT (base 151,67 heures par mois)	TAUX horaire	ÉCHÉANCE
Ouvriers (ambulanciers)	2	A	1 560,00	10,29	A compter de l'entrée en vigueur de la convention
			1 580,00	10,42	1 an après l'entrée en vigueur de la convention
			1 600,00	10,55	2 ans après l'entrée en vigueur de la convention
Employés (techniciens de surface)	1	A	1 460,00	9,62	A compter de l'entrée en vigueur de la convention
Employés (secrétaires, réceptionnistes)	1	B	1 529,00	10,08	A compter de l'entrée en vigueur de la convention
Employés (secrétaires, réceptionnistes, secrétaires-régulateurs)	2	A	1 560,00	10,29	A compter de l'entrée en vigueur de la convention
Employés (secrétaires-régulateurs)	2	B	1 623,00	10,70	A compter de l'entrée en vigueur de la convention
Agent de maîtrise (responsable d'exploitation)	5	A	2 172,36	14,32	A compter de l'entrée en vigueur de la convention

Le salaire horaire minimum, toutes catégories confondues, est de 9,62 € brut.

## **Article 46.2**

### *Prime d'ancienneté*

Les salariés bénéficieront d'une prime d'ancienneté calculée dans les conditions suivantes :

- après 3 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté sera de 1 % du salaire de base (du minimum conventionnel du groupe auquel appartient le salarié) ;
- après 6 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté sera de 2 % du salaire de base (du minimum conventionnel du groupe auquel appartient le salarié) ;
- après 12 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté sera de 3 % du salaire de base (du minimum conventionnel du groupe auquel appartient le salarié) ;
- après 18 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté sera de 4 % du salaire de base (du minimum conventionnel du groupe auquel appartient le salarié).

### Dispositions transitoires

Afin d'atténuer l'impact économique de cette prime d'ancienneté, il est convenu entre les parties de mettre en place des mesures transitoires suivantes :

Dans l'année civile suivant l'extension de la convention collective, le taux d'ancienneté sera réduit des deux tiers.

L'année civile suivante, l'abattement sera réduit à un tiers.

La prime d'ancienneté sera calculée et versée à taux plein à compter de la 3<sup>e</sup> année civile suivant l'entrée en vigueur de la convention collective.

Les parties signataires conviennent que les présentes dispositions de la convention collective relatives à la prime d'ancienneté ne sauraient remettre en question les avantages acquis antérieurement

par les salariés bénéficiant de ladite prime avant la mise en œuvre de ces dispositions. De même, les accords d'entreprise plus favorables pour les salariés ne seront pas remis en cause par le présent accord.

### **Article 46.3**

#### *Prime mensuelle de transport*

Les signataires du présent accord décident d'instituer une prime mensuelle de transport selon le barème ci-après.

Ces primes mensuelles correspondent au transport pour un mois de travail complet, si le travail n'a pas été effectif tout le mois, il sera procédé à un calcul de cette prime de transport *pro rata temporis*.

Il est précisé autant que de besoin que tous les salariés bénéficient de cette prime, excepté ceux qui utilisent un véhicule de l'entreprise pour se rendre sur leur lieu de travail ou au lieu où il débute leur activité professionnelle.

Distance entreprise-lieu du domicile :

- de 0 km à 15 km : 15 € ;
- au-delà de 15 km : 20 €.

### **Article 46.4**

#### *Prime dite « prime Bino »*

En application de l'accord interprofessionnel du 26 février 2009, dit « accord Jacques Bino », dans ses dispositions étendues par l'arrêté 3 avril 2009, une prime mensuelle d'un montant de 100 € brut est attribuée aux salariés dont le salaire de base est inférieur à 1,4 Smic.

Cette prime ne se cumule pas avec les autres primes, bonus ou indemnités versés en application de l'accord du 26 février 2009, d'un accord d'entreprise, d'une clause contractuelle ou d'une décision unilatérale qui s'y rapporte.

Lorsque tout ou partie de la prime versée en application de l'accord interprofessionnel précité a été intégré au salaire de base du salarié, le montant de la prime dite « prime Bino » est réduit à concurrence de la somme déjà intégrée.

En cas d'emploi à temps partiel, d'entrée ou de sortie en cours de mois ou encore d'absence, la prime est calculée au prorata du temps de présence effectif ou assimilé comme tel.

### **Article 47**

#### *Classification*

#### **Article 47.1**

##### *Méthodologie*

Les personnels ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres des entreprises exerçant des activités de transports sanitaires sont classés dans les emplois définis dans la présente nomenclature.

Compte tenu de la diversité des structures des unités d'exploitation des entreprises de transport sanitaire, les opérations définies dans les différentes filières d'emploi de la présente nomenclature peuvent, selon les cas, être effectuées par des personnels spécifiquement affectés à celles-ci ou par tout ou partie des personnels.

Les emplois s'exercent dans le respect des directives du chef d'entreprise ou de son représentant, des conditions d'hygiène et de sécurité fixées réglementairement et des règles de déontologie de la profession.

Les différents emplois sont classés à partir de définitions générales (niveaux et échelons), qui sont indépendantes les unes des autres, et peuvent exister ou non simultanément dans le même établissement.

Le classement des salariés est effectué dans chaque établissement en utilisant ces définitions, compte tenu de la réalité des fonctions qui y sont exercées de façon habituelle et principale.

Pour les mêmes fonctions, selon les entreprises ou les établissements, les emplois peuvent avoir des appellations différentes ; c'est donc par référence aux caractéristiques du poste occupé et non par référence au titre donné que le classement de chaque intéressé doit être effectué.

### Définition des niveaux et des échelons

Le système de classification des emplois regroupe le personnel en trois catégories :

- ouvriers et employés ;
- agents de maîtrise et agents techniques ;
- cadres et ingénieurs.

La grille unique de classification comporte huit niveaux et dix-sept échelons qui font l'objet de définitions adaptées aux catégories de personnel concernées.

#### 1. Niveaux

Le contenu de l'emploi est caractérisé par des tâches ou fonctions remplies, analysées à partir des critères ci-dessous. La définition générale du niveau traduit le poids combiné de ces critères et exprime la nature de la qualification.

Le niveau repose sur les critères suivants :

- la compétence requise ;
- l'autonomie dans l'exercice de l'emploi ;
- la responsabilité.

#### 2. Echelons

L'échelon traduit le degré de qualification dans le niveau ; l'échelon repose sur les critères suivants :

- complexité du travail ;
- difficulté des tâches ;
- polyvalence.

#### 3. Position hiérarchique

La classification comporte une liste d'emplois repères qui sont des emplois caractéristiques donnés à titre d'exemples indicatifs.

Ces emplois repères sont regroupés dans différentes filières (classement vertical) et ordonnés par niveaux de qualification (classement horizontal).

Le positionnement hiérarchique de chaque emploi est réalisé grâce à un indice numérique de niveau suivi d'un indice alphabétique d'échelon (exemple : un emploi du niveau II, échelon C, relèvera de la position hiérarchique 2.C).

### **Article 47.2**

#### *Définition des niveaux et échelons*

##### Niveau I. – Ouvriers et employés

Le travail est caractérisé par l'exécution, sans connaissances professionnelles particulières, de travaux simples, souvent répétitifs ou analogues, en application de consignes élémentaires et précises données par écrit, verbalement et/ou par démonstration.

Le salarié est placé sous le contrôle direct d'un salarié de qualification supérieure.

Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles acquises normalement au cours de la scolarité obligatoire ou à une pratique suffisante.

Echelon A : le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires.

Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 1 demi-journée de travail.

Echelon B : le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples ou répétitives.

Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 2 jours de travail.

Echelon C : le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations diverses ne nécessitant qu'un certain entraînement notamment aux modes opératoires, une plus grande attention et un suivi de l'exécution en raison de la combinaison et de la succession d'opérations variées.

Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 1 semaine de travail.

#### Niveau II. – Ouvriers et employés qualifiés

Le travail est caractérisé par l'exécution, en application de consignes verbales ou écrites laissant une place à des initiatives limitées, de travaux qualifiés relevant d'une bonne connaissance du métier acquise par une formation initiale.

Ce niveau de connaissance peut être atteint soit par la voie scolaire, soit par la formation professionnelle continue ou une expérience professionnelle équivalente.

Le salarié est appelé à accomplir soit des opérations à enchaîner de façon cohérente en vue des résultats à obtenir soit des opérations caractérisées par leur variété et leur complexité.

Il est placé sous le contrôle d'un salarié de qualification supérieure.

Echelon A : le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations variées relativement complexes, relevant du métier ou impliquant attention, habileté et une certaine initiative.

Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 2 semaines de travail.

Echelon B : le travail est caractérisé par l'exécution d'un cycle d'opérations se combinant et s'enchaînant entre elles de façon cohérente ou d'opérations particulières de difficulté équivalente.

Le travail nécessite des connaissances professionnelles et est en outre caractérisé par la possibilité de contrôle immédiat de conformité d'après les directives.

Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 2 semaines de travail.

Echelon C : le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations complexes d'un métier maîtrisé exigeant des connaissances professionnelles approfondies. Le travail est également caractérisé par la recherche et l'obtention de la conformité.

Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 3 semaines de travail.

#### Niveau III. – Techniciens, agents de maîtrise

A partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose l'agent de maîtrise est responsable de l'activité produite par le personnel classé de niveaux I à II.

L'agent technique exerce des responsabilités de nature technique équivalentes.

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau du baccalauréat complété par une formation technique approfondie ou une expérience professionnelle équivalente.

Echelon A : agent de maîtrise qui tout en participant concrètement au travail de son équipe est chargé conformément à des directives précises de conduire des personnels exécutant essentiellement des niveaux I à II. Il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

L'agent technique exerce des responsabilités de nature technique équivalentes.

Echelon B : agent de maîtrise qui tout en participant concrètement au travail de son équipe assure d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de personnel relevant des niveaux I, II et III. Il en organise le travail, s'assure du rendement, généralement sous les ordres d'un supérieur.

L'agent technique exerce des responsabilités de nature technique équivalentes.

#### Niveau IV

Agent de maîtrise ou agent technique exerçant son activité à partir de programmes élaborés fixant son cadre d'action, les moyens mis à sa disposition et les objectifs à atteindre à court terme.

Son intervention requiert la mise en œuvre d'une ou plusieurs techniques ; il interprète les informations complémentaires qu'il réunit en vue d'opérer les adaptations nécessaires.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement d'un groupe comportant au moins un agent de maîtrise ou agent technique de position hiérarchique moins élevée.

Les techniques et connaissances requises correspondent au niveau du BTS ou du DUT. Elles peuvent être acquises par la voie scolaire ou par l'expérience professionnelle.

Echelon A : agent de maîtrise ou agent technique occupant une fonction d'encadrement du personnel ou d'exécution de travaux nécessitant des connaissances professionnelles approfondies et comportant une part d'initiative lui permettant d'exécuter au mieux les instructions reçues.

Echelon B : agent de maîtrise ou agent technique occupant une fonction répondant aux critères de la position 5.A ci-dessus et capable d'adapter et de transposer à des situations nouvelles des moyens ou des méthodes déjà appliquées dans d'autres cas.

Echelon C : agent de maîtrise ou agent technique ayant des connaissances et une expérience approfondies lui permettant d'adapter et d'élargir le domaine d'action à des spécialités connexes, de modifier les méthodes, procédés et moyens, l'autonomie étant suffisante pour l'exécution, sauf à solliciter les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Il peut être associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens, à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

#### Niveau V

L'agent de maîtrise ou l'agent technique exerce son activité à partir de programmes à l'élaboration desquels il est en général associé et en vue de la réalisation d'objectifs dont la conformité peut n'être appréciée qu'à terme. Son intervention requiert la mise en œuvre de plusieurs techniques et des techniques connexes.

Il peut interpréter les instructions reçues de la hiérarchie pour les adapter aux situations et déterminer les moyens d'action appropriés.

L'agent de maîtrise ou l'agent technique participe aux études d'implantation du matériel et d'organisation du travail. Il contrôle les résultats par rapport aux prévisions.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement de plusieurs groupes, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents.

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau du BTS ou du DUT, complétées par une expérience professionnelle approfondie.

Echelon A : agent de maîtrise ou agent technique responsable d'un secteur d'activité. L'agent de maîtrise coordonne l'activité de groupes effectuant des travaux diversifiés et mettant en œuvre des techniques diverses et complexes.

Echelon B : agent de maîtrise ou agent technique dont les connaissances approfondies et la très large expérience recouvrent plusieurs techniques. Il coordonne des activités différentes et complémentaires.

Niveau VI. – Cadres diplômés débutants ou classés comme tels  
en raison de leur expérience professionnelle

Echelon A : cadres et ingénieurs ayant moins de 1 année d'expérience dans la fonction.

Niveau VII. – Cadres et ingénieurs confirmés

Echelon A : cadres et ingénieurs ayant plus de 1 an d'expérience et pouvant exercer des fonctions de commandement et d'animation sur des personnels des positions hiérarchiques moins élevées ou exerçant une activité exigeant un haut niveau de compétence. Ils engagent l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans leur domaine d'activité.

Niveau VIII

Cadres ou ingénieurs très confirmés exerçant des fonctions de commandement et d'animation sur des personnels des positions hiérarchiques moins élevées et/ou exerçant une activité exigeant un très haut niveau de compétences dans l'accomplissement de fonctions plus larges que celles du niveau VII. Ils engagent l'entreprise dans le cadre de la délégation attaché à leur domaine d'activité.

Echelon A : cadres et ingénieurs exerçant des fonctions de commandement et d'animation sur des personnels d'encadrement (agents de maîtrise, agents techniques et/ou cadres), et/ou exerçant une activité de très haute technicité.

**Article 47.3**

*Emplois repères*

Ambulancier

L'ambulancier effectue le transport de malades, blessés ou parturientes avec des véhicules sanitaires conformément aux dispositions réglementaires et/ou assure la surveillance de la personne pendant le transport.

L'emploi comporte des opérations telles que :

- la conduite des véhicules sanitaires ;
- le relevage, brancardage, le portage, l'assistance et la mise en condition des patients, l'accompagnement de personne(s) à mobilité réduite ;
- la facturation et l'encaissement et/ou l'établissement des dossiers administratifs dans le cadre de la subrogation (et notamment facture ou annexe, prescription médicale ou « bons économes »), qui, par ailleurs, peut comporter l'établissement des formalités administratives hospitalières nécessaires à l'établissement de factures et au remboursement du transport ;
- le maintien en ordre de marche et l'entretien du matériel de la cellule sanitaire, dont la literie, au moyen des produits et matériels adéquats fournis par l'entreprise ;
- les nettoyages intérieur et extérieur ainsi que la désinfection du véhicule et du matériel ;
- la vérification et le maintien en ordre de fonctionnement des moyens de communication mis à sa disposition ;
- la vérification de la présence dans le véhicule des documents et équipements réglementaires et/ou spécifiques ;
- la vérification du bon état de marche du véhicule et du matériel sanitaire en signalant au responsable les anomalies constatées, les dépannages courants de ces matériels ;
- la rédaction de la feuille de route ;
- l'entretien courant des véhicules (la vérification et la pression des pneus et les différents niveaux des véhicules, le contrôle des graissages et des vidanges afin qu'ils soient faits en temps utiles, les dépannages courants tels que le changement des fusibles ou des ampoules...) ;

- de plus, en fonction des nécessités du service et en liaison avec le secrétariat, la régulation, ou le chef d'entreprise, la prise et la réception des appels téléphoniques pour enregistrer les demandes de transport afin de les satisfaire.

Dans le cadre de ses missions, l'ambulancier doit signaler par écrit à l'employeur ou au régulateur, ou tout responsable désigné par l'employeur, toute anomalie ou incident constatés sur le véhicule ou les matériels ainsi que toute difficulté rencontrée avec la personne transportée, sa famille ou le personnel des établissements de soins.

Il doit avoir un comportement adapté aux besoins de la clientèle dans le respect des conditions d'exercice normal du métier et des règles de déontologie de la profession.

Il doit en toute circonstance prendre toute mesure pour assurer la sécurité des personnes transportées et la bonne exécution de la mission. Les opérations (missions) exécutées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'un compte rendu, tout particulièrement en cas de difficultés ou incidents rencontrés au cours de l'exécution des missions.

Lorsque l'ambulancier fait partie d'une équipe médicale, il exécute toutes les tâches qui lui sont demandées par les membres de l'équipe médicale et doit se conformer à ses directives sans, toutefois, accomplir d'actes médicaux qui sont du seul ressort de l'infirmier(ère) ou du médecin.

L'emploi d'ambulancier nécessite la possession du permis de conduire conformément aux dispositions réglementaires.

Dans le cadre de ses fonctions, l'ambulancier peut être amené, à titre accessoire et non habituel, à effectuer d'autres opérations que celles du transport sanitaire telles que les transports d'enfants, les missions d'assistance ou d'assurance, les missions de « patrouilleurs » ou la mise à disposition de personnel ambulancier (manifestations sportives ou culturelles, notamment).

L'emploi défini ci-dessus comporte deux niveaux :

Emploi référence A : ambulancier, 1<sup>er</sup> degré (lequel correspond à l'emploi repère « auxiliaire ambulancier ») ;

Fin de scolarité obligatoire niveau 6 ou 5 *bis* de l'Education nationale.

Emploi référence B : ambulancier, 2<sup>e</sup> degré :

Fin de scolarité obligatoire niveau 5 *bis* de l'Education nationale, titulaire du certificat de capacité (CCA) ou équivalent.

Les personnels ambulanciers peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer, à titre habituel, une ou plusieurs des tâches énumérées dans la nomenclature des tâches ci-dessous, sous réserve que leur contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoit et qu'ils remplissent les conditions indispensables à l'exercice de ces dernières (possession des titres ou diplômes ou suivi des formations requises notamment).

Nomenclature des tâches liées aux activités annexes des entreprises :

– régulation, c'est-à-dire :

- coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies) ;
- apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions ;
- assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord ;
- assurer la liaison permanente avec la clientèle et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations ;
- optimiser les trajets et itinéraires des véhicules ;
- centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont, en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, « bons économats ») ;

- conduite de tous véhicules non sanitaires de moins de 10 places ;
- matériel médical : transport, livraison, installation et entretien ;
- taxi (titulaire du certificat de capacité de taxi) ;
- funéraire : tâches d'exécution (transport de corps, porteurs) ;
- autres activités funéraires ;
- mécanique, réparation automobile.

#### **Article 47.4**

##### *Personnel employé*

Le personnel employé peut, à titre accessoire et non habituel, être amené à effectuer d'autres opérations que celles visées dans ladite nomenclature dès lors qu'elles sont liées à l'activité habituelle de l'entreprise et que le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoit.

Les personnels employés peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer, à titre habituel, une ou plusieurs des tâches énumérées dans la nomenclature des tâches ci-dessous, sous réserve que leur contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoit et qu'ils remplissent les conditions indispensables à l'exercice de ces dernières (possession des titres diplômes ou suivi des formations requises notamment).

Nomenclature des tâches liées aux activités annexes des entreprises :

- missions effectuées dans le cadre de l'activité de l'entreprise ne relevant pas habituellement des tâches de secrétariat ;
- régulation, c'est-à-dire :
  - coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies et autres informations) ;
  - apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions ;
  - assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord ;
  - assurer la liaison permanente avec la clientèle et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations ;
  - optimiser les trajets et itinéraires des véhicules ;
  - centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont, en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, « bons économats »).

#### **Article 47.5**

##### *Personnel agent de maîtrise*

Dans les entreprises où l'organisation du travail le nécessite, la régulation est assurée par un responsable d'exploitation dont l'emploi est défini comme suit.

##### Responsable d'exploitation

L'emploi comporte des opérations telles que :

- prendre, recevoir et gérer les appels téléphoniques pour enregistrer les demandes de missions afin de satisfaire à l'intégralité des demandes ;
- coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies...) ;
- apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions ;
- établir les plannings des équipages en respectant les dispositions légales et conventionnelles en matière de durée de travail ;

- assurer la liaison permanente avec les équipages ;
- assurer la liaison permanente avec la clientèle et régler les litiges, informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations, répondre aux « services à la demande », proposer toute modification de l'organisation du planning de régulation visant à son optimisation et à l'amélioration de la qualité de la prestation ;
- optimiser les trajets et itinéraires des véhicules ;
- établir les plannings des astreintes et/ou des services de garde, ou permanence ;
- contrôler les feuilles de route ou tout autre moyen, permettant d'analyser l'activité, de contrôler les temps d'intervention et signaler toute anomalie constatée à la direction ou au responsable désigné par elle ;
- assurer le suivi des matériels et équipements, le suivi de leur maintenance (entretien courant, réparations, visites obligatoires...) ;
- centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, « bons économats ») ;
- appliquer et faire appliquer les procédures internes (y compris les « procédures qualité » si elles existent) ;
- développer l'esprit sécurité par des actions auprès des personnels de l'entreprise, en particulier en s'assurant du respect des règles de sécurité et en proposant toute amélioration en la matière ;
- préparer les éléments de paie ;
- analyser la productivité, améliorer la performance par l'optimisation des ressources en personnel et des moyens de production en liaison avec le chef d'entreprise ;
- gérer les incidents et valoriser l'image de marque de l'entreprise dans le cadre des contacts avec la clientèle.

Le responsable d'exploitation peut être amené à assurer des missions ainsi que des services de garde, ou permanence, les nuits, samedis, dimanches ou jours fériés.

Les opérations effectuées doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique à la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce en liaison avec le responsable hiérarchique.

L'exercice de l'emploi requiert des connaissances d'un niveau 4 de l'Education nationale ou une expérience donnant un niveau de connaissances professionnelles équivalent.

## **Article 48**

### *Prévoyance complémentaire*

Les partenaires sociaux du transport sanitaire affirment leur volonté de contribuer à l'amélioration de la protection sociale des salariés des entreprises de ce secteur d'activité et estiment que la mise en place, au niveau conventionnel, d'un socle minimal de protection santé (mutuelle) dans les conditions fixées par le présent accord répond à leur volonté :

- de couvrir l'ensemble des salariés du secteur et de pouvoir s'assurer de l'effectivité de cette généralisation de la couverture ;
- de sécuriser le régime mis en place, notamment financièrement, et de faire bénéficier les salariés concernés d'une réelle solidarité ;
- de donner un sens à la politique de prévention en matière de santé que doivent promouvoir les partenaires sociaux ;
- de garantir à tous les salariés du secteur l'unicité du coût de la couverture et sa stabilité tarifaire.

La mise en place d'une couverture prévoyance plus étendue sera examinée lors des prochaines négociations de branche.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre des « contrats responsables » conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

La création d'une couverture de cette nature, au niveau de la branche, ne saurait remettre en cause les contrats de prévoyance « complémentaire santé » obligatoires préexistant dans les entreprises ayant anticipé cette démarche d'avancée sociale, et respectant les dispositions applicables lors de la mise en œuvre du présent accord en entreprise.

Au regard de la réalité structurelle des entreprises du transport sanitaire (le tissu des entreprises du transport sanitaire étant majoritairement constitué de petites, voire très petites entreprises), le présent accord est porteur d'une clause de recommandation de l'organisme assureur afin d'élargir la couverture de la mutualisation, et ce pour contribuer à la maîtrise des engagements financiers qu'il implique.

#### **Article 48.1**

##### *Salariés bénéficiaires*

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble des salariés dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 6 mois. Ce délai est préfix et n'est susceptible ni de suspension ni d'interruption.

Peuvent être dispensés d'adhésion :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat 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 ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'échéance du contrat ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place du régime ou de l'embauche si celle-ci est postérieure jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (arrêté relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises).

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit ;
- fournir des justificatifs et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.

#### **Article 48.2**

##### *Ayants droit*

Les salariés visés à l'article 48.1 peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 48.5 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :

- le conjoint couvert ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié. Est assimilé au conjoint :
  - le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ;
  - la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

- le ou les enfants de moins de 21 ans révolus considérés comme ayants droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26 anniversaire :

- pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
- pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

### **Article 48.3**

#### *Garanties du régime*

Les prestations (nature et niveau) du régime de base de la « prévoyance complémentaire santé » (mutuelle) figurent en annexe.

La couverture exclut la prise en charge :

- des dépassements d'honoraires autorisés, à l'exception de ceux visés par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;
- de la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins ;
- de la participation forfaitaire pesant sur l'assuré pour les actes et consultations visés à l'article L. 322-2-II du code de la sécurité sociale ;
- des franchises médicales applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les transports sanitaires relevant de l'article L. 322-2-III du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

L'organisme assureur procède aux versements des prestations :

- au vu des décomptes originaux des prestations en nature ;
- grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ;
- sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

### **Article 48.4**

#### *Organisme assureur*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

L'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de protection santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur ledit régime. Cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur.

En outre, sous réserve de l'évolution de la réglementation sociale et fiscale et des niveaux de remboursement de l'assurance maladie obligatoire, il est demandé à l'éventuel l'organisme assureur visé par l'article 48.9 du présent accord de garantir pour 5 ans aux entreprises et aux salariés une stabilité tarifaire et de couverture, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues par ledit organisme assureur.

## **Article 48.5**

### *Financement*

La part patronale est au minimum égale à 50 % correspondant au financement du régime de base de la « prévoyance complémentaire santé » (mutuelle) figurant en annexe au présent accord. La part salariale est de 50 % au plus.

Si le salarié opte volontairement pour une formule autre que la couverture individuelle de base (adjonction d'un ayant droit), la participation de l'employeur ne saurait excéder 50 % de la contribution due au titre du financement du régime de base (couverture individuelle du salarié).

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, au terme du sixième mois civil entier suivant l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, démission ou rupture conventionnelle) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due.

Les parties conviennent expressément qu'en cas de dérive du coût du dispositif, elles se réuniront afin de réétudier l'opportunité d'amender le régime de base obligatoire.

## **Article 48.6**

### *Cessation des garanties et cas de maintien des droits*

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

## **Article 48.7**

### *Mise en œuvre en entreprise*

Les entreprises doivent adhérer à un organisme assureur à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Les contrats à compter de cette date ainsi que les contrats préexistants en entreprise avant la date de mise en œuvre seront considérés conformes au présent accord sous réserve que toutes les garanties (hormis les actes de prévention) définies dans leurs contrats soient, risque par risque, de niveau égal ou supérieur aux garanties définies dans le régime de base du présent accord.

## Article 48.8

### *Commission de suivi de la prévoyance*

Il est institué, dans le cadre de la commission d'interprétation et de conciliation, une commission de suivi de la prévoyance, composée des organisations professionnelles et syndicales représentatives signataires ou adhérentes au présent accord, chargée :

- de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions ;
- d'évaluer plus particulièrement les conditions et les difficultés liées à la transférabilité du droit à la « complémentaire santé » ;
- de s'assurer du respect des dispositions de l'article 48.6 du présent accord, de gérer les litiges liés aux conditions d'application dudit article et de décider conjointement avec l'éventuel organisme recommandé les dossiers à porter en contentieux qui lui seront soumis sur l'appréciation de la notion du « risque par risque », de niveaux supérieurs aux garanties définies dans le régime de base du présent accord ;
- de suivre l'évolution financière du régime mis en place par l'éventuel organisme assureur recommandé et d'en contrôler l'équilibre ;
- d'élaborer le cahier des charges tous les 5 ans ;
- de lancer l'appel d'offres ;
- d'analyser les réponses à l'appel d'offres selon les modalités d'attribution définies par le cahier des charges ;
- d'arrêter le ou les organismes assureurs recommandés.

Les représentants du ou des organismes assureurs recommandés peuvent assister aux réunions, sauf lorsque la commission statue en interprétation du présent accord.

Cette commission se réunira pour la première fois dans les 6 mois à compter de la date d'application prévue à l'article 48.7 du présent accord, aux fins de signatures de la convention avec l'opérateur recommandé.

Le choix de l'éventuel organisme assureur recommandé est réexaminé par la commission au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration de la période de 5 ans rappelée ci-dessus.

En cas de changement d'organisme assureur, ce changement devra se faire sans rupture temporelle de la couverture des salariés au titre de la complémentaire santé.

## Article 48.9

### *Choix de l'organisme assureur*

Suite à l'appel d'offres et à l'examen des propositions recueillies, malgré leur qualité, les partenaires sociaux n'ont pu aboutir à un choix entre l'offre d'AG2R - La Mondiale, April Assurances et Groupama Antilles-Guyane.

Les organisations syndicales et professionnelles conviennent donc de se réunir à nouveau afin de parvenir à un choix avant le 31 décembre 2015.

Le cahier des charges résultant du choix définitif sera annexé à la convention sous forme d'un document récapitulatif de l'ensemble des garanties proposées.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SIAGETS.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

FSAS CGTG ;

UTS UGTG.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/04

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Centres équestres (personnel) : avenant n° 87 du 21 novembre 2014 .....</b>	187
<b>Coopératives agricoles de teillage du lin : avenant n° 42 du 23 juin 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juillet 2014.....</b>	189
<b>Enseignement agricole (secteur des établissements catholiques) : accord national de branche du 16 décembre 2014 relatif au temps partiel dans les établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime.....</b>	191
<b>Exploitations agricoles (Gironde [non-cadres]) : avenant n° 34 du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minimaux des non-cadres.....</b>	199
<b>Exploitations agricoles (Tarn) : avenant n° 37 du 7 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2014 .....</b>	201
<b>Exploitations agricoles et de maraîchage, entreprises de travaux agricoles et forestiers et CUMA (Allier) : avenant n° 110 du 19 septembre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> septembre 2014.....</b>	203
<b>Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, entreprises agricoles et CUMA (Aveyron) : avenant n° 69 du 14 novembre 2014 relatif aux salaires minimaux.....</b>	205
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entreprises de travaux agricoles et ruraux, maraîchers et producteurs légumiers (Hautes-Pyrénées) : avenant n° 94 du 8 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux.....</b>	207
<b>Exploitations agricoles de la zone céréalière (Aude) : avenant n° 96 du 23 octobre 2014 relatif aux salaires minimaux aux 1<sup>er</sup> novembre 2014 et 1<sup>er</sup> janvier 2015.....</b>	210
<b>Exploitations de polyculture-élevage, maraîchères, horticoles et de pépinières et CUMA (Marne), entreprises de travaux agricoles et ruraux (Marne et Aube) : avenant n° 75 du 10 juillet 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juillet 2014.....</b>	212

Brochure n° 3603

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7012. – PERSONNEL DES CENTRES ÉQUESTRES**

AVENANT N° 87 DU 21 NOVEMBRE 2014

NOR : AGRS1597012M

IDCC : 7012

Entre :

Le GHN ;

Le SNETE,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » est modifiée comme suit :

*« Salaires bruts au 1<sup>er</sup> décembre 2014 »*

Base mensuelle : 151,67 heures correspondant à la durée du travail à temps plein.

*(En euros.)*

CATÉGORIE	QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
1	Agent d'entretien	100	9,53	1 445,41
	Agent/hôtesse d'accueil	103	9,57	1 451,48
	Soigneur	103	9,57	1 451,48
	Cavalier/soigneur	106	9,63	1 460,58
	Animateur/soigneur	109	9,74	1 477,27
2	Secrétaire	111	9,83	1 490,92
	Guide équestre	118	9,88	1 498,50
	Soigneur/responsable d'écurie	121	10,12	1 534,90
	Enseignant/animateur	130	10,87	1 648,65

CATÉGORIE	QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
3	Secrétaire-comptable	150	12,55	1 903,46
	Enseignant	150	12,55	1 903,46
4	Enseignant/responsable pédagogique	167	13,96	2 117,31
				2 401,12 <sup>(1)</sup>
5	Directeur	193	16,15	3 100,80
(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs.				

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7007. – COOPÉRATIVES AGRICOLES**  
**DE TEILLAGE DU LIN**  
**(21 mars 1985)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1985,  
*Journal officiel* du 5 septembre 1985)

---

**AVENANT N° 42 DU 23 JUIN 2014**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014**

NOR : AGRS1597011M  
IDCC : 7007

Entre :

La FESTAL,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Majoration des salaires conventionnels à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014 :

- de 1,5 % pour les 100 premiers points et de 1,25 % pour les points suivants, pour les OE et les TAM ;
- de 1,25 % pour le point cadre.

Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

Les 100 premiers points : 0,09942 € le point ;

Les 101<sup>e</sup> point et suivants : 0,02298 € le point.

Pour les trois premiers coefficients « ouvriers, employés » :

- coefficient 100 : 9,94 € brut de l'heure, soit 1 507,90 € brut mensuels  
([100 × 0,09942] + [0 × 0,02298]) ;
- coefficient 108 : 10,13 € brut de l'heure, soit 1 535,79 € brut mensuels  
([100 × 0,09942] + [8 × 0,02298]) ;
- coefficient 116 : 10,31 € brut de l'heure, soit 1 563,67 € brut mensuels  
([100 × 0,09942] + [16 × 0,02298]) ;

(Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Pour les deux premiers coefficients « techniciens et agents de maîtrise » :  
– coefficient 244 : 13,25 € brut de l'heure, soit 2 009,80 € brut mensuels  
     $([100 \times 0,09942] + [144 \times 0,02298])$  ;  
– coefficient 300 : 14,54 € brut de l'heure, soit 2 204,98 € brut mensuels  
     $([100 \times 0,09942] + [200 \times 0,02298])$  ;  
(Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

#### Cadres

Le point cadre est revalorisé à 3,2343 €, ce qui donne :

Cadres de type 1 :

- échelon 1 au coefficient 630, un salaire mensuel brut de 2 037,61 € ;
- échelon 2 au coefficient 700, un salaire mensuel brut de 2 264,01 € ;
- échelon 3 au coefficient 800, un salaire mensuel brut de 2 587,44 €.

Cadres de type 2 :

- au coefficient de 900, un salaire mensuel brut de 2 910,87 €.

Cadres de type 3 :

- au coefficient de 1 200, un salaire mensuel brut de 3 881,16 €.

#### **Article 2**

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

#### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 23 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord de branche**  
**ENSEIGNEMENT AGRICOLE**  
**(secteur des établissements catholiques)**

---

ACCORD NATIONAL DE BRANCHE DU 16 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF AU TEMPS PARTIEL DANS LES ÉTABLISSEMENTS CATHOLIQUES  
D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE RELEVANT DE L'ARTICLE L. 813-8  
DU CODE RURAL ET DE LA PÊCHE MARITIME  
NOR : AGRS1597020M

Entre :

La FFNEAP ;

L'UNEAP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

Le SNEIP CGT ;

Le SPELC,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale légale de travail hebdomadaire fixée à 24 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel). Elle prévoit la possibilité pour les branches d'adapter l'organisation des horaires aux besoins et spécificités des branches professionnelles en permettant de déroger à cet horaire minimal.

Les partenaires sociaux adhèrent à l'objectif des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi sur le temps partiel qui visent à réduire la précarité. Les signataires du présent accord veulent dans ce cadre favoriser, par une organisation du travail adaptée, l'accès au temps plein, dans ou en dehors de l'établissement.

Deux aspects caractérisent l'emploi dans la branche :

- 48 % des salariés sont à temps partiel ;
- 1/3 des salariés ont un contrat de travail inférieur à 24 heures hebdomadaires.

Le recours au temps partiel dans les structures de formation initiale, continue ou d'apprentissage relevant de la branche s'explique par la nature, le rythme, les spécificités de leurs activités qui induisent des modalités de fonctionnement particulières liées principalement à l'organisation des différents temps de formation.

Il se justifie aussi, notamment, par les activités liées aux exploitations agricoles annexes, halls technologiques et ateliers pédagogiques, à l'accueil de groupes, aux internats fonctionnant en continu, aux activités d'animation des territoires, de recherche et d'expérimentation, aux chantiers d'insertion.

Les contraintes des établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime ainsi que celles des structures de formation continue et d'apprentissage affiliées au CNEAP ne permettent pas d'envisager de porter systématiquement à hauteur de près de 70 % d'un équivalent temps plein l'ensemble des contrats de travail ou de recruter sur la base de ce seuil légal.

Le constat est également fait d'une part non négligeable de salariés à faible temps partiel qui bénéficient par ailleurs d'une autre activité professionnelle.

Les partenaires sociaux ont pris en compte la réalité de l'emploi, la réalité économique de la branche et la nécessité pour les structures de bénéficier de dérogations aux dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi pour tenir compte des contraintes auxquelles elles sont confrontées, en particulier celles des établissements de petite taille et ceux situés en zone rurale.

Ils réaffirment leur volonté de sécuriser l'emploi et de développer les potentialités de recrutement en facilitant l'accès à l'emploi en créant les conditions favorables à l'accroissement de l'activité des établissements et des personnels ainsi recrutés.

Ils s'attachent à permettre aux établissements de continuer à offrir aux jeunes et aux adultes en formation les meilleures conditions d'accueil, de qualité dans les enseignements dispensés, tout en favorisant la cohérence pédagogique au sein de l'équipe. De la même manière, ils souhaitent offrir aux établissements ou centres les souplesses de fonctionnement inhérentes aux activités de la branche.

Dans le même temps, la réflexion menée par les partenaires sociaux sur le travail à temps partiel se traduit par la volonté commune de lutter contre la précarité de l'emploi, de développer les moyens permettant de réduire le temps partiel « subi », de favoriser le développement des compétences et, par voie de conséquence, la formation des salariés concernés dans l'objectif de leur permettre d'accéder au temps plein, si nécessaire par la polycompétence ; ceci dans l'esprit de la loi et afin de favoriser l'accroissement du taux d'activité.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont voulu réviser l'accord conclu le 11 mars 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail pour améliorer les garanties offertes aux salariés à temps partiel, notamment pour faciliter le cumul d'emplois.

Ils s'engagent à assurer un suivi de la situation des salariés à temps partiel dans la branche par le biais de traitement de données chiffrées.

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

### *Durée du travail des salariés à temps partiel*

#### **1.1. Durée minimale**

L'article L. 3123-14-1 du code du travail fixe la durée minimale de travail du salarié à temps partiel à 24 heures par semaine, ou à l'équivalent mensuel, ou à l'équivalent annuel du nombre d'heures de travail effectif de référence.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-3 du code du travail et pour tenir compte des contraintes organisationnelles de la branche, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 17,5 heures (17 heures 30 minutes) par semaine ou à l'équivalent mensuel, ou à l'équivalent annuel du nombre d'heures de travail effectif de référence défini à l'article 2 de l'accord de branche du 11 mars 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

## 1.2. Dérogations

### 1.2.1. Dérogations spécifiques à certains emplois

Pour certains emplois, la durée minimale de travail peut être inférieure au seuil prévu au 1.1.

Ainsi, la durée minimale hebdomadaire de travail ou l'équivalent mensuel ou annuel est fixée à :

- 2 heures pour l'emploi d'enseignant en formation initiale (2/18) ;
- 3 heures pour l'emploi de personnel éducatif en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers (3/35) ;
- 7 heures pour les emplois suivants (7/35) :
  - formateurs en formation continue ou apprentissage, soit 3,5 heures d'AF (acte de formation tel que défini dans la convention collective des personnels de formation) ;
  - technicien informatique et numérique ;
  - chargé de communication, des relations extérieures, du développement ;
- 8 heures pour les emplois suivants (8/35) :
  - agent de prévention et de sécurité (appellation RNCP pour « veilleur de nuit ») ;
  - éducateur de vie scolaire (EVS) ou assistant éducateur de vie scolaire (AEVS) de nuit dans le cadre des internats fonctionnant en continu au-delà de 4 nuits.

### 1.2.2. Dérogations à la demande du salarié

Une durée de travail inférieure à celle prévue au 1.1 peut être fixée à la demande 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 mentionnée au même article. 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 définies au présent article.

### 1.2.3. Dérogations spécifiques à certaines situations

Conformément aux dispositions légales, aucune durée minimale n'est applicable aux contrats conclus avec des jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études et les salariés dont le parcours d'insertion le justifie.

Par ailleurs, en dehors des emplois visés au 1.2.1, certaines situations spécifiques nécessitent ou justifient des recrutements pour un horaire inférieur au seuil de 17,5 heures. Il en est ainsi des contrats à durée déterminée de remplacement pour lesquels l'horaire minimal hebdomadaire de travail est fixé à 3,5 heures ou à l'équivalent mensuel ou annuel et des contrats conclus avec des personnes bénéficiant d'une pension de retraite.

## Article 2

### *Garanties accordées aux salariés à temps partiel dont le contrat déroge à la durée minimale légale en contrepartie des durées minimales dérogatoires*

Afin de permettre aux salariés à temps partiel de bénéficier d'horaires réguliers ou facilitant le cumul de plusieurs activités dans le but d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, les garanties suivantes leur sont accordées.

Les salariés à temps partiel hebdomadaire bénéficient d'horaires de travail réguliers.

Les horaires de ces salariés devront être regroupés par journées ou demi-journées, sauf contraintes précisées par écrit et acceptées par les deux parties. Une demi-journée est une plage horaire de 3,5 heures consécutives, quel que soit son positionnement.

Les salariés en situation de cumul d'emplois ou d'activités peuvent refuser toute modification de la répartition de leur durée du travail si celle-ci n'est pas compatible avec l'exercice de leur autre activité professionnelle. Le refus d'accomplir des heures complémentaires ne peut dans cette situation faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Le salarié en situation de multi-employeurs informera son employeur des heures et de la répartition de celles-ci auprès de son ou de ses autres employeurs. A défaut d'information sur les heures effectuées dans le cadre d'une autre activité, le salarié ne bénéficie pas des dispositions ci-dessus.

### **Article 3**

#### *Amplitude de la journée et interruptions de travail dans la journée*

L'amplitude de la journée de travail des salariés à temps partiel est de 13 heures maximum en tenant compte des éventuelles pauses et interruptions. L'amplitude sera de 15 heures pour les salariés dont le repos quotidien aura été réduit à 9 heures conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord de branche sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Afin de limiter les coupures quotidiennes, les horaires de travail des salariés à temps partiel devront respecter les dispositions suivantes :

- aucune interruption lorsqu'ils travaillent 3,5 heures ou moins dans une journée ;
- pas plus d'une interruption lorsqu'ils travaillent plus de 3,5 heures et moins de 6 heures dans une journée ;
- pas plus de deux interruptions lorsqu'ils travaillent 6 heures ou plus dans une journée : dans ce cas, il ne peut y avoir plus d'une interruption de 2 heures ou plus.

Sont exclues de ces dispositions les personnes affectées aux soins des animaux ou à l'accueil de groupes.

Lorsque la journée comporte deux interruptions, dont une de plus de 2 heures, l'établissement indemnise les frais liés au second déplacement, selon le barème en vigueur dans l'établissement.

### **Article 4**

#### *Heures complémentaires*

Des heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite de 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle définie au contrat de travail.

Toutefois, cette limite pourra être portée à 1/3 avec l'accord des intéressés et après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Chaque heure effectuée dans la limite de 10 % de la durée inscrite au contrat de travail donne lieu à une majoration de 15 %.

Les heures au-delà de 1/10 sont majorées de 25 %.

En aucun cas le recours aux heures complémentaires ne peut porter la durée hebdomadaire de travail à hauteur du temps plein.

Le refus d'accomplir des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Lorsque, au cours d'une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié aura dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu à son contrat, celui-ci devra être modifié, sous réserve d'un délai de 7 jours et sauf opposition du salarié concerné. La différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué devra être ajoutée à l'horaire antérieurement fixé.

Le contrat de travail mentionne les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

## **Article 5**

### *Complément d'heures par avenant*

Un avenant au contrat de travail peut être proposé au salarié pour augmenter temporairement la durée du travail prévue à son contrat.

Le nombre d'avenants pouvant être conclus sur une période allant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août ne peut excéder cinq, sauf si les avenants sont justifiés par le remplacement d'un ou de plusieurs salariés absents et nommément désignés dans l'avenant.

L'employeur met en œuvre une procédure pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de complément d'heures. Les salariés volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures pour occuper des emplois ressortissant ou non de leur catégorie professionnelle, sous réserve de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs, le choix est déterminé en fonction de critères objectifs. L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés.

L'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de la procédure mise en place, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant et du motif du recours aux avenants de complément d'heures.

L'acceptation d'un complément d'heures est formalisée par la rédaction d'un avenant au contrat de travail qui indique la nouvelle durée contractuelle de travail, les dates de prise d'effet et de fin de la modification contractuelle et précise qu'au terme de l'avenant le salarié retrouve ses conditions initiales d'emploi telles que prévues au contrat de travail. En cas de remplacement d'un salarié absent ou dont la durée du travail a été temporairement réduite, le nom de celui-ci doit être indiqué dans l'avenant.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux horaire correspondant à la classification de l'emploi concerné, en tenant compte de l'ancienneté du salarié bénéficiaire de l'avenant. Les heures éventuellement accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le refus par un salarié d'accepter un complément d'heures par avenant ou de renouveler celui-ci n'est pas constitutif d'une faute.

Dans le cadre d'un avenant portant complément d'heures conclu pour le remplacement d'un salarié, la durée du travail pourra être portée à hauteur du temps plein pour la durée de l'avenant.

## **Article 6**

### *Priorité d'emploi*

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 ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Cette priorité s'exerce également sur un emploi ne ressortissant pas à la catégorie professionnelle du salarié, à condition que celui-ci remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

Afin de respecter l'esprit de la loi de sécurisation de l'emploi, la recherche de complément d'horaire pour le salarié au sein de l'établissement pourra s'effectuer en lui proposant des fonctions

complémentaires de son activité principale et compatibles avec ses compétences, conformément aux dispositions de l'article 5.

## **Article 7**

### *Evolution professionnelle du salarié*

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de la formation professionnelle et de la promotion des personnes.

Ils s'engagent à permettre le développement des parcours professionnels, notamment à l'occasion des entretiens obligatoires, grâce à l'acquisition de compétences nouvelles en vue d'offrir aux salariés à temps partiel la possibilité d'augmenter leur temps de travail et d'accéder plus facilement à un temps plein dans la structure – y compris par la polycompétence – ou de rendre par ce biais plus facile la recherche d'un complément d'activité chez un autre employeur.

## **Article 8**

### *Modification de l'accord de branche du 11 mars 1999*

Les articles 16.2, 16.4 et 17 de l'accord de branche du 11 mars 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail sont modifiés comme suit :

#### « Article 16.2

##### *Heures complémentaires*

Des heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite de 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle définie au contrat de travail.

Toutefois, cette limite pourra être portée à 1/3 avec l'accord des intéressés et après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Chaque heure effectuée dans la limite de 10 % de la durée inscrite au contrat de travail donne lieu à une majoration de 15 %.

Les heures au-delà de 1/10 seront majorées de 25 %.

En aucun cas le recours aux heures complémentaires ne peut porter la durée hebdomadaire de travail à hauteur du temps plein.

Le refus d'accomplir des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Lorsque, au cours d'une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié aura dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu à son contrat, celui-ci devra être modifié, sous réserve d'un délai de 7 jours et sauf opposition du salarié concerné. La différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué devra être ajoutée à l'horaire antérieurement fixé.

Le contrat de travail mentionne les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. »

#### « Article 16.4

##### *Interruptions de travail dans la journée*

Afin de limiter les coupures quotidiennes, les horaires de travail des salariés à temps partiel devront respecter les dispositions suivantes :

- aucune interruption lorsqu'ils travaillent 3,5 heures ou moins dans une journée ;

- pas plus d’une interruption lorsqu’ils travaillent plus de 3,5 heures et moins de 6 heures dans une journée ;
- pas plus de deux interruptions lorsqu’ils travaillent 6 heures ou plus dans une journée : dans ce cas, il ne peut y avoir plus d’une interruption de 2 heures ou plus.

Sont exclues de ces dispositions les personnes affectées aux soins des animaux ou à l’accueil de groupes.

Lorsque la journée comporte deux interruptions, dont une de plus de 2 heures, l’établissement indemnise les frais liés au second déplacement, selon le barème en vigueur dans l’établissement.

En fonction des charges de travail, les horaires pourront être modifiés dans les conditions fixées à l’article 16.5.

Le contrat de travail sera obligatoirement écrit et devra comporter les mentions suivantes : la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail.

Afin que les fluctuations d’horaires soient sans incidence sur la rémunération versée au salarié, les établissements pourront procéder au lissage de la rémunération.

Lorsque, sur la période de référence, la durée moyenne réellement effectuée par le salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat, la durée prévue dans le contrat est modifiée en ajoutant à l’horaire antérieurement fixé la différence entre cette durée et la durée moyenne réellement effectuée. Le réajustement de l’horaire contractuel s’opère sous réserve d’un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié.

Le décompte du temps de travail sera effectué conformément aux dispositions de l’article 15. »

#### « Article 17

##### *Priorité d’emploi : principe et modalités*

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 ont priorité pour l’attribution d’un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d’un emploi équivalent. L’employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Cette priorité s’exerce également sur un emploi ne ressortissant pas à la catégorie professionnelle du salarié à condition que celui-ci remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

Afin de respecter l’esprit de la loi de sécurisation de l’emploi, la recherche de complément d’horaire pour le salarié au sein de l’établissement pourra s’effectuer en lui proposant des fonctions complémentaires de son activité principale et compatibles avec ses compétences, conformément aux dispositions de l’article 5 de l’accord du 16 décembre 2014 sur le temps partiel.

Tout salarié souhaitant passer d’un temps plein à un temps partiel et inversement en fait la demande au chef d’établissement par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Le salarié précisera dans sa demande la durée du travail souhaitée, la date à laquelle il en souhaite la mise en œuvre.

La réponse de l’employeur doit intervenir par lettre recommandée avec avis de réception ou être remise en main propre contre décharge dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, la réponse en explicitera les raisons objectives. La demande ne peut être refusée qu’en cas d’absence d’emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de

l'absence d'emploi équivalent, ou s'il est établi que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'établissement. »

## **Article 9**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé en tout ou partie, à tout moment, en respectant les dispositions légales.

En cas de modification législative ou réglementaire sur le temps partiel, les parties s'engagent à le réviser en conséquence.

## **Article 10**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt.

Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il entrera en vigueur le lendemain de cette date.

Fait à Paris, le 16 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Gironde)**  
**(1<sup>er</sup> avril 2004)**  
(Etendue par arrêté du 13 août 2004,  
*Journal officiel* du 4 septembre 2004)

**AVENANT N° 34 DU 27 NOVEMBRE 2014**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX DES NON-CADRES**  
NOR : AGRS1597017M  
IDCC : 9331

Entre :  
La FDSEA de la Gironde ;  
La FDCUMA de la Gironde ;  
Les entrepreneurs des territoires de la Gironde,  
D'une part, et  
Le SGA CFDT de la Gironde ;  
L'UD CFTC de la Gironde,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Le I de l'annexe II de la convention collective est modifié comme suit :

« I. – Salaires horaires conventionnels  
correspondant aux catégories professionnelles

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic : 9,53 € par heure depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

La grille des salaires minimaux s'établit comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE
A	9,53
B	9,65
C	9,75
D	9,95
E	10,12
F	11,35

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE
F (champ.-horti.)	9,92
G (horti.)	9,95
V (vendangeur)	9,55

### **Article 2**

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Gironde de la DIRECCTE Aquitaine.

Fait à Bordeaux, le 27 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 9811. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Tarn)**  
**(6 mai 2002)**  
(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,  
*Journal officiel* du 17 janvier 2003)

**AVENANT N° 37 DU 7 JANVIER 2014**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014**  
NOR : AGRS1597019M  
IDCC : 9811

Entre :  
La FDSEA,  
D'une part, et  
Le SGA CFDT du Tarn,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires des ouvriers d'exploitations agricoles du département du Tarn sont fixés comme suit :

« ANNEXE IV

*Grille des salaires minimaux conventionnels*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL BRUT
I	1	11	9,53	1 445,42
	2	12	9,57	1 451,48
II	1	21	9,67	1 466,65
	2	22	9,78	1 483,33
III	1	31	9,88	1 498,50
	2	32	10,08	1 528,83
IV	1	41	10,43	1 581,92
	2	42	10,83	1 642,58

**Article 2**

Les salaires correspondant à la classification des cadres sont fixés comme suit.

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE
Cadre assimilé		1 944
Cadre intermédiaire	50	2 133
Cadre supérieur	60	2 703
Cadre de direction	70	3 182
Valeur minimale annuelle de la prime d'intéressement : 1 708.		

### **Article 3**

Le présent avenant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### **Article 5**

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées.

Fait à Albi, le 7 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 9031. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**ET DE MARAÎCHAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES**  
**ET FORESTIERS ET CUMA**  
**(Allier)**  
**(21 février 1977)**  
(Etendue par arrêté du 13 décembre 1977,  
*Journal officiel* du 29 décembre 1977)

AVENANT N° 110 DU 19 SEPTEMBRE 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2014  
NOR : AGRS1597014M  
IDCC : 9031

Entre :  
La FNSEA de l'Allier ;  
Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de l'Allier ;  
La fédération des entrepreneurs du territoire de l'Allier ;  
La FDCUMA de l'Allier,  
D'une part, et  
La FGA CFDT de l'Allier ;  
Le SNCEA CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

1. Les salaires prévus à l'article 21 « Détermination des salaires » de la convention collective sont ainsi fixés :

« Personnel des exploitations de polyculture-élevage, des entreprises de travaux agricoles et forestiers et des CUMA. – Personnel des entreprises de maraîchage

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,53	1 445,42
110	9,86	1 495,47
120	10,05	1 524,28
130	10,17	1 542,48
140	10,53	1 597,09

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
150	10,69	1 621,35
160	11,09	1 682,02

2. La valeur monétaire servant au calcul du point cadre prévu à l'annexe I de la convention collective est fixée à 10,69 €.

### **Article 2**

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension, prend effet au 1<sup>er</sup> septembre 2014.

Fait à Moulins, le 19 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9121. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE  
ET D'ÉLEVAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET CUMA  
(Aveyron)  
(11 décembre 1981)**

(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,  
*Journal officiel* du 15 janvier 1983)

AVENANT N° 69 DU 14 NOVEMBRE 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1597016M  
IDCC : 9121

Entre :

La FDSEA de l'Aveyron ;

Les EDT de l'Aveyron ;

La FDCUMA de l'Aveyron,

D'une part, et

L'AGRO 12 CFDT ;

L'UD CGT-FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille de salaires figurant à l'annexe III de la convention collective est modifiée comme suit :

« I. – Salaires

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
100	9,53	1 445,41
110	9,87	1 496,98
120	10,00	1 516,70
130	10,16	1 540,97
140	10,37	1 572,82
150	10,61	1 609,22

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
160	10,82	1 641,07
180	11,13	1 688,09

Au bout de 6 mois d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours, le salarié passe automatiquement du niveau I, échelon 1, coefficient 100, au niveau I, échelon 2, coefficient 110.

## II. – Avantages en nature

NOURRITURE	LOGEMENT
Petit déjeuner : 4,05 € Par jour : Repas du midi (boisson comprise) : 8,10 € Repas du soir : 8,10 € Total : 20,25 € Casse-croûte : 4,05 € Seuls les repas effectivement pris doivent être retenus	La surface habitable ne peut être inférieure à 14 m <sup>2</sup> pour un occupant, majorée de 7 m <sup>2</sup> par occupant supplémentaire (conjoint et/ou enfants à charge). Par mois : 113,40 € pour un logement de 14 m <sup>2</sup> , majorés de 24,30 € par tranche de 7 m <sup>2</sup> .

### Article 2

Le présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE Midi-Pyrénées, unité territoriale de l'Aveyron, prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rodez, le 14 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9651. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,  
D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES,  
CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX, MARAÎCHERS  
ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS  
(Hautes-Pyrénées)  
(6 juillet 1972)**

(Etendue par arrêté du 20 février 1973,  
*Journal officiel* du 17 mars 1973)

AVENANT N° 94 DU 8 DÉCEMBRE 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1597018M

IDCC : 9651

Entre :

La FDSEA des Hautes-Pyrénées ;

La FDCUMA ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

La FD de l'agriculture CFDT ;

La FD de l'agriculture CFTC-Agri ;

La FD des cadres CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 28 « Rémunération » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 28

*Rémunération*

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,42
	2	9,94	1 507,60

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
II	1	10,02	1 519,73
	2	10,06	1 525,80
III	1	10,30	1 562,20
	2	10,60	1 607,70
IV	1	10,95	1 660,79
	2	11,26	1 707,80

### Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I Technicien	1	11,45	1 736,62
	2	11,65	1 766,96
I Agent de maîtrise	2	11,92	1 807,91
II Technicien		12,07	1 830,66
II Agent de maîtrise		12,48	1 892,84

### Cadres

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	12,89	1 955,03
II	13,93	2 112,76

### Gardiens de troupeaux en estive

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (*)
I		9,53	1 806,69
II	1	10,02	1 899,81
	2	10,06	1 907,39
III	1	10,60	2 009,62
	2	10,73	2 034,19
IV		11,31	2 144,30

(\*) Convention de forfait comprenant 35 heures payées au taux normal et 7 heures payées à 125 %.

L'ensemble des éléments de rémunération ne pourra être inférieur au Smic correspondant au travail effectué. »

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Tarbes, le 8 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 9111. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**DE LA ZONE CÉRÉALIÈRE**  
**(Aude)**  
**(12 juillet 1978)**  
(Etendue par arrêté du 23 mai 1979,  
*Journal officiel* du 3 juin 1979)

AVENANT N° 96 DU 23 OCTOBRE 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AUX 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2014 ET 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015  
NOR : AGRS1597015M  
IDCC : 9111

Entre :

La section des employeurs de main-d'œuvre du syndicat des exploitants agricoles du Lauragais,  
D'une part, et

La section départementale du syndicat FO des salariés de l'agriculture de l'Aude ;  
Le SYNFOCA (syndicat FO des cadres de l'agriculture) ;  
Le syndicat départemental CFDT de l'agriculture de l'Aude ;  
Le syndicat CFTC de l'agriculture du golfe du Lion ;  
Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe I « Détermination des salaires » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Les salaires bruts correspondant aux coefficients de la classification sont fixés ainsi qu'il suit :

**Personnel non cadre**

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE au 1 <sup>er</sup> novembre 2014	SALAIRE HORAIRE au 1 <sup>er</sup> janvier 2015
I	1	9,53	9,53
	2	10,00	10,04
II	1	10,16	10,20
	2	10,28	10,32
III	1	10,45	10,49
	2	10,65	10,69

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE au 1 <sup>er</sup> novembre 2014	SALAIRE HORAIRE au 1 <sup>er</sup> janvier 2015
IV	1	10,96	11,00
	2	11,15	11,19

#### Personnel d'encadrement

Valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2015 : 10,75 €.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> janvier 2015
V	1	180	1 935,00
	2	192	2 064,00
VI		208	2 236,00
VII	1	219	2 354,25
	2	230	2 472,50

#### Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale de l'Aude de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, BP 1006, 11850 Carcassonne Cedex 9.

Fait à Carcassonne, le 23 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8214. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE-ÉLEVAGE,  
MARAÎCHÈRES, HORTICOLES ET DE PÉPINIÈRES ET CUMA  
(Marne)  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Marne et Aube)  
(12 février 1991)**

(Etendue par arrêté du 25 juin 1991,  
*Journal officiel* du 18 juillet 1991)

**AVENANT N° 75 DU 10 JUILLET 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014**

NOR : AGRS1597013M  
IDCC : 8214

Entre :

La FDSEA de la Marne ;

Les EDT de la Marne et de l'Aube ;

La FDCUMA de la Marne,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UD CGT-FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La rémunération minimale pour chacun des emplois de la classification est définie comme suit :

« Salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2014

Non-cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE
I	1	9,53
	2	9,79
II	1	9,99
	2	10,20

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE
III	1	10,63
	2	11,36
IV	1	12,28
	2	13,25

### Cadres

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
TM I	E1	14,18	
	E2	15,23	
TM II			2 809,69
C I			3 763,93
C II			4 606,85

### Article 2

Le présent avenant, qui prend effet au 1<sup>er</sup> juillet 2014, sera déposé à la DIRECCTE de Champagne-Ardenne, unité territoriale de la Marne, section agricole.

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 10 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150040-000115

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---