

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2015/08 DU 14 MARS 2015**

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....	111

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/08

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Assistants maternels (particulier employeur) :</b> accord du 17 décembre 2014 relatif au financement de la formation professionnelle.....	4
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) :</b> avenant du 4 décembre 2014 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2015 .....	6
<b>Avocats (Conseil d'Etat et Cour de cassation) :</b> avenant n° 14 du 6 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2015 .....	7
<b>Bricolage :</b> avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux .....	9
<b>Confiserie, chocolaterie (détaillants, détaillants-fabricants) :</b> avenant n° 1 du 27 novembre 2014 à l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite .....	12
<b>Confiserie, chocolaterie (détaillants, détaillants-fabricants) :</b> avenant n° 33 du 19 janvier 2015 à l'annexe III relatif aux salaires.....	14
<b>Distribution directe (entreprises) :</b> avenant n° 30 du 26 novembre 2014 relatif au remboursement des frais liés aux réunions paritaires.....	16
<b>Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) :</b> avenant n° 120 du 6 janvier 2015 relatif à la grille des salaires .....	18
<b>Golf :</b> avenant n° 64 du 30 décembre 2014 relatif à la prévoyance des salariés non cadres ....	20
<b>Golf :</b> avenant n° 65 du 30 décembre 2014 relatif à la prévoyance des salariés cadres .....	22
<b>Habillement (industries) :</b> accord du 10 décembre 2014 relatif aux objectifs et aux priorités de la formation professionnelle .....	26
<b>Habillement (industries) :</b> avenant n° 1 du 10 décembre 2014 à l'accord du 10 décembre 2014 relatif aux objectifs et aux priorités de la formation professionnelle.....	38
<b>Hôtellerie de plein air :</b> avenant n° 10 du 22 décembre 2014 à l'accord du 9 mars 2004 relatif au régime de prévoyance complémentaire.....	40
<b>Huissiers de justice (personnel) :</b> avenant n° 46 du 9 décembre 2014 relatif à la grille des salaires et à la classification.....	44
<b>Journalistes (presse périodique régionale) :</b> accord du 31 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 .....	47
<b>Librairie :</b> accord du 5 décembre 2014 relatif aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis prises en charge par AGEFOS PME.....	48

<b>Missions locales et PAIO</b> : avenant n° 54 du 23 décembre 2014 relatif à la valeur du point et aux indices professionnels .....	51
<b>Panneaux à base de bois (industrie)</b> : accord du 23 octobre 2014 relatif au contrat de génération .....	54
<b>Particulier employeur (salariés)</b> : accord du 17 décembre 2014 relatif au financement de la formation professionnelle .....	62
<b>Pharmacie d'officine</b> : accord du 11 décembre 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2015 .....	64
<b>Pôle emploi</b> : avenant du 31 décembre 2014 portant modification de la durée de validité de certains accords.....	66
<b>Ports de plaisance</b> : accord du 27 novembre 2014 relatif aux seniors.....	67
<b>Prévention et sécurité (entreprises)</b> : avenant du 9 janvier 2015 relatif aux salaires pour 2015 .....	71
<b>Récupération (industries et commerce)</b> : accord du 9 décembre 2014 relatif à la création des CQP « Opérateurs de tri » .....	73
<b>Récupération (industries et commerce)</b> : accord du 9 décembre 2014 relatif à la création d'un observatoire des métiers.....	74
<b>Restauration rapide</b> : accord du 12 janvier 2015 relatif au pacte de responsabilité .....	76
<b>Sécurité sociale (organismes)</b> : avenant du 27 mai 2014 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche .....	83
<b>Spectacle vivant (sauf intermittents)</b> : accord du 19 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (à l'exception des intermittents qui bénéficient d'un accord spécifique) .....	85
<b>Télécommunications</b> : avenant du 19 décembre 2014 à l'accord du 12 avril 2002 relatif aux missions de l'observatoire des métiers .....	105
<b>Transports publics urbains de voyageurs (réseaux)</b> : accord du 12 novembre 2014 relatif à la mise en œuvre du pacte de responsabilité .....	107

Brochure n° 3317

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2395. – ASSISTANTS MATERNELS**  
**DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

---

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1550163M  
IDCC : 2395

---

PRÉAMBULE

Depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux de la branche conduisent une politique volontaire en faveur du développement de la formation et de la professionnalisation des assistants maternels du particulier employeur.

Cette politique s'est notamment traduite par la signature de l'accord du 21 septembre 2006 relatif à la formation professionnelle continue (arrêté d'extension du 7 décembre 2006, *Journal officiel* du 19 décembre 2006), lequel a largement favorisé l'appétence des salariés pour la formation : plus de 10 000 assistants maternels ont été formés en 2013 (soit une augmentation de plus du double par rapport à 2011).

Dans un contexte de réforme de la formation professionnelle initiée par la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux réaffirment l'importance du développement des droits d'accès à la formation des assistants maternels, du renforcement des compétences des assistants maternels pour la qualité des services rendus aux particuliers employeurs, de l'attractivité du métier et de l'épanouissement des salariés. A ce titre, les partenaires sociaux décident :

- d'ouvrir des négociations en vue d'adapter le cadre conventionnel de la formation des assistants maternels aux nouvelles règles issues de la loi du 5 mars 2014, à travers un accord futur dont le plan s'articulera ainsi : développer la professionnalisation pour l'insertion professionnelle des jeunes, des seniors et des demandeurs d'emploi ; favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi par la qualification et la requalification des assistants maternels tout au long de leur vie professionnelle ; permettre l'accès à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle ; accompagner la branche des assistants maternels du particulier employeur par une mobilisation efficiente des dispositifs et une veille prospective ;
- par le présent accord, de renforcer les ressources financières affectées à la formation professionnelle tout au long de la vie.

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur du 1<sup>er</sup> juillet 2004 (arrêté d'extension du 17 décembre 2004, *Journal officiel* du 28 décembre 2004). Il est précisé que, conformément à l'article L. 424-7 du code de l'action sociale et des familles (loi n° 2010-625 du 9 juin 2010), les assistants maternels

accueillant des enfants dans une maison d'assistants maternels et les particuliers qui les emploient bénéficient des dispositions du présent accord.

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

#### *Contributions au développement de la formation professionnelle*

Outre la contribution dérogatoire prévue par les articles L. 6331-57 et suivants du code du travail (0,15 %), il est créé une contribution conventionnelle d'un taux de 0,20 % calculée sur l'assiette définie par l'article L. 6331-58 du code du travail.

Cette contribution supplémentaire est destinée au développement de la formation professionnelle continue au sein de la branche des assistants maternels du particulier employeur, en complément des dispositifs légaux ou dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires. Elle permet notamment de prendre en charge les salaires et charges des assistants maternels, stagiaires de la formation professionnelle.

### **Article 2**

#### *Gestion des contributions*

Les partenaires sociaux de la branche des assistants maternels du particulier employeur décident de désigner AGEFOS PME dans le cadre des missions dédiées à l'OPCA. A ce titre, AGEFOS PME est notamment chargée de :

- mutualiser les ressources issues des contributions, selon les règles en vigueur ;
- contribuer au développement de la formation continue dans la branche, en finançant des actions de formation et de professionnalisation ;
- concourir à la sensibilisation et à l'information des employeurs et des assistants maternels sur les dispositifs de formation, notamment au niveau des bassins d'emplois.

### **Article 3**

#### *Vie de l'accord*

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 17 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FEPEM.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CDS CGT ;

FSS CFTC ;

SPAMAF.



Brochure n° 3110

Convention collective nationale

IDCC : 2247. – **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES  
ET/OU DE RÉASSURANCES**

AVENANT DU 4 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

NOR : ASET1550176M  
IDCC : 2247

Entre :

La CSCA,

D'une part, et

Le SNECAA CFE-CGC ;

Le SN2A CFTC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002 ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 0,90 % au 1<sup>er</sup> janvier 2015 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 5 décembre 2013.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

CLASSE	SALAIRE ANNUEL MINIMAL
A	18 438
B	19 664
C	20 893
D	23 352
E	27 655
F	32 817
G	38 101
H	46 703

Fait à Paris, le 4 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel national**  
**IDCC : 2329. – AVOCATS AU CONSEIL D'ÉTAT**  
**ET À LA COUR DE CASSATION**  
**ET LEUR PERSONNEL SALARIÉ NON AVOCAT**  
**(13 décembre 2002)**  
*(Bulletin officiel n° 2003-24)*

---

AVENANT N° 14 DU 6 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015  
NOR : ASET1550178M  
IDCC : 2329

---

Entre :

L'OACECC,

D'une part, et

L'UNSA ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SPAAC ;

La FEC FO ;

La CGT conseil,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 4.1, alinéa 4, est modifié comme suit :

« La valeur du point est fixée à 15,50 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. »

**Article 2**

Le présent accord est déposé à la DDTE et au conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 6 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

Valeur du point 2015 : 15,50 €.

Base : 35 heures par semaine.

*(En euros.)*

INDICE	RÉMUNÉRATION MINIMALE
100	1 550
110	1 705
120	1 860
130	2 015
140	2 170
150	2 325
160	2 480
170	2 635
180	2 790
190	2 945
200	3 100
210	3 255
220	3 410
230	3 565
240	3 720
250	3 875
260	4 030
270	4 185
280	4 340
290	4 495
300	4 650
310	4 805
320	4 960
330	5 115
340	5 270
350	5 425
360	5 580

Brochure n° 3232

**Convention collective nationale**

IDCC : 1606. – **BRICOLAGE**  
**(Vente au détail en libre-service)**

---

AVENANT N° 1 DU 2 DÉCEMBRE 2014  
À L'ACCORD DU 18 MARS 2010  
RELATIF À LA PARTICIPATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

NOR : ASET1550159M  
IDCC : 1606

---

Entre :

La FMB,

D'une part et,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet et champ d'application de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les modalités de participation des représentants des organisations syndicales représentatives aux réunions paritaires de branche, notamment suite à la création de la section paritaire professionnelle (SPP) créée par l'accord du 2 juillet 2012.

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage, défini à l'article 1<sup>er</sup> de ladite convention.

Les modifications apportées sont présentées dans l'ordre chronologique des articles existants.

**Article 2**

*Modification du b « Réunions préparatoires »  
de l'article 1<sup>er</sup> « Commission paritaire nationale de branche »*

I. – Au premier alinéa, après la première phrase, est insérée la phrase suivante :

« Ces réunions préparatoires peuvent permettre aux syndicats de préparer d'autres réunions de commissions paritaires de branche. Leur nombre est ainsi augmenté à 5 par année civile au maximum dont une seule est sécable en 2 demi-journées, au choix des organisations syndicales. »

II. – Au premier alinéa, la dernière phrase commençant par « Les représentants des organisations syndicales... » est supprimée.

III. – Le deuxième alinéa est également supprimé.

IV. – Au cinquième alinéa, les modifications suivantes sont apportées :

– le chiffre « 6 » est remplacé par le chiffre « 7 » ;

– la dernière phrase est complétée des mots suivants : « et à la FMB ».

V. – Au septième alinéa, les mots « le jour même » sont ajoutés après « à la FMB » et le mot « manuscrite » est ajouté après « signature ».

VI. – Au dernier alinéa, le chiffre « 15 » est remplacé par le chiffre « 10 ».

### **Article 3**

#### *Modification de l'article 2 « Autres commissions paritaires nationales de branche »*

I. – Au deuxième alinéa, les mots « ou la veille » sont insérés après le mot « matin ».

II. – A la fin de l'article, est ajouté l'alinéa suivant :

« Les réunions de la section paritaire professionnelle (SPP), créée par l'accord du 2 juillet 2012, peuvent se dérouler sur la même demi-journée qu'une autre réunion paritaire. Dans ce cas, la réunion préparatoire proposée le matin pour l'autre réunion paritaire sera aussi ouverte aux travaux préparatoires de la SPP. Quand les réunions de la SPP se tiennent le matin ou la journée entière, elles ne donnent pas lieu à des réunions préparatoires spécifiques. »

### **Article 4**

#### *Modification de l'article 3 « Prévenance de l'employeur et maintien de salaire »*

I. – Au premier tiret du deuxième alinéa, le chiffre « 4 » est remplacé par le chiffre « 5 » et le chiffre « 6 » est remplacé par le chiffre « 7 ».

II. – Au deuxième tiret du deuxième alinéa, sont ajoutés à la fin les mots suivants : « et demie (3,5 heures). »

### **Article 5**

#### *Modification de l'article 4 « Prise en charge des frais »*

I. – Au *a*, le chiffre « 4 » est remplacé par le chiffre « 5 ».

II. – Au *e*, le nombre « 22 » est remplacé par le nombre « 25 ».

III. – Au *f*, sont ajoutés à la fin les deux tirets suivants rédigés comme suit :

« – stationnement au parking des gares ou d'aéroports : pris en charge aux frais réels ;

– trajets en transports en commun entre le domicile et la gare ou l'aéroport : selon le barème fiscal en vigueur. »

### **Article 6**

#### *Application et durée*

Le présent avenant entre en application dès sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 7**

#### *Publicité*

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

## **Article 8**

### *Extension*

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 2 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224

**Convention collective nationale**

IDCC : 1286. – **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
**(Détailants et détaillants-fabricants)**

AVENANT N° 1 DU 27 NOVEMBRE 2014  
À L'AVENANT N° 19 DU 15 JANVIER 2014  
RELATIF AU DÉPART À LA RETRAITE

NOR : ASET1550175M  
IDCC : 1286

**PRÉAMBULE**

La convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie n° 3224 a instauré de manière mutualisée au profit des entreprises relevant de son champ d'application un fonds provisionnant les indemnités de départ à la retraite de ses salariés.

Au vu des comptes de résultats, les partenaires sociaux sont convenus :

- de porter le taux d'appel de cotisation à 0,08 % du salaire total au lieu du taux contractuel de 0,30 % du salaire total sur l'année 2015.

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

*Objet*

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 2 « Cotisations » de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014.

**Article 2**

*Cotisations*

L'article 2 de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation contractuel est de 0,30 % du salaire total (salaire total : masse salariale brute totale du personnel affilié).

Un taux d'appel de 26,66 % est appliqué sur 1 an du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2015, portant la cotisation à 0,08 % du salaire brut total, sous réserve que des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du régime.

Au vu de la présentation des comptes de résultats et de l'équilibre du régime, le taux de cotisation est examiné annuellement et peut être révisé à tout moment par accord des parties. »

**Article 3**

*Date d'effet*

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

## **Article 4**

### *Dépôt. – Extension*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions requises par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 27 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CNDC.

#### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT.



Brochure n° 3224

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1286. – CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE  
(Détailants et détaillants-fabricants)**

**AVENANT N° 33 DU 19 JANVIER 2015**

**À L'ANNEXE III RELATIF AUX SALAIRES**

NOR : ASET1550177M

IDCC : 1286

Entre :

La CNDC,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la grille de salaires applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :

Période concernée : du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2015.

Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,73 €.

Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel : 1 476,36 €.

*(En euros.)*

CLASSE catégorie	COEF.	ANCIENNE RAB	POURCENTAGE de hausse	RAB AU 1 <sup>er</sup> janvier 2015	À TITRE INDICATIF par mois	
1A	120	17 506,24	1,20	17 716,31	1 476,36	Débutant pendant 6 mois
1B	130	17 654,75	1,20	17 866,61	1 488,88	
1C	140	18 199,87	1,20	18 418,27	1 534,86	
2	150	18 804,29	1,20	19 029,94	1 585,83	

CLASSE catégorie	COEF.	ANCIENNE RAB	POURCENTAGE de hausse	RAB AU 1 <sup>er</sup> janvier 2015	À TITRE INDICATIF par mois	
3 (CAP) A	160	19 531,17	1,00	19 726,48	1 643,87	à titre indicatif
3B	170	19 811,66	1,00	20 009,78	1 667,48	à titre indicatif
4 (BTM)	190	20 683,08	1,00	20 889,91	1 740,83	à titre indicatif
Agent de maîtrise 1 <sup>er</sup> échelon	210	22 632,31	1,00	22 858,63	1 904,89	à titre indicatif
Agent de maîtrise 2 <sup>e</sup> échelon	250	24 714,21	1,00	24 961,35	2 080,11	à titre indicatif
Cadre débutant	350	36 835,84	1,20	37 277,87	3 106,49	
Cadre confirmé	400	40 414,21	1,00	40 818,35	3 401,53	à titre indicatif
Cadre expert	500	45 848,12	1,00	46 306,60	3 858,88	à titre indicatif
NB. : RAB : rémunération annuelle brute.						

## Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

Fait à Paris, le 19 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3316

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2372. – DISTRIBUTION DIRECTE**

---

**AVENANT N° 30 DU 26 NOVEMBRE 2014**  
**RELATIF AU REMBOURSEMENT DES FRAIS**  
**LIÉS AUX RÉUNIONS PARITAIRES**  
NOR : ASET1550168M  
IDCC : 2372

---

Les partenaires sociaux se sont rencontrés en commission mixte paritaire le 19 novembre 2014 pour échanger et conclure sur les modalités de remboursement des frais des salariés participant aux réunions paritaires de la branche de la distribution directe. Il a été convenu des dispositions suivantes.

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

*Barème des remboursements applicable  
au 1<sup>er</sup> décembre 2014*

Les parties signataires conviennent qu'à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014 les remboursements des frais des salariés participant aux réunions paritaires organisées par la branche de la distribution directe seront les suivants :

- nuitée d'hôtel avec petit déjeuner : 100 € TTC ;
- déjeuner : 18 € TTC ;
- dîner : 21 € TTC ;
- soirée étape, nuitée d'hôtel avec dîner et petit déjeuner : 118 € TTC, qui constitue un plafond maximum de dépense. Les soirées étapes sont à privilégier, surtout si leur montant est inférieur à la somme d'une nuitée avec petit déjeuner et à un dîner.

**Article 2**

*Révision du barème de remboursement*

Les parties signataires conviennent que le barème fixé ci-dessus sera réexaminé par les partenaires sociaux tous les ans en commission mixte. L'éventuelle évolution des montants des remboursements fera l'objet d'un nouvel avenant.

**Article 3**

*Dépôt*

Le présent accord est déposé par l'organisation professionnelle des employeurs de la distribution directe, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 26 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SDD.

**Syndicats de salariés :**

CGT ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

SNCTPP CGC.

Brochure n° 3244

Convention collective nationale  
IDCC : 1505. – **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS  
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

AVENANT N° 120 DU 6 JANVIER 2015

RELATIF À LA GRILLE DES SALAIRES

NOR : ASET1550179M

IDCC : 1505

PRÉAMBULE

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le Smic horaire est passé à 9,61 € brut.

Les signataires de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

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

*Grille de salaires*

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
N1A	9,75	1 478,78
N1B	9,92	1 504,57
N2	10,04	1 522,77
N3A	10,19	1 545,52
N3B	10,34	1 568,27
N4A	10,47	1 587,98
N4B	10,76	1 631,97
N5	13,30	2 017,21
N6	13,87	2 103,66
N7	16,68	2 529,86
N8	18,95	2 874,15

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le

- niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origines, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

## **Article 2**

### *Effet*

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 116 du 28 janvier 2014.

Il est applicable à compter du 1<sup>er</sup> février 2015.

## **Article 3**

### *Formalités administratives*

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

La fédération des fromagers de France est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 6 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UNFD ;  
FNDECB ;  
FFE.

### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;  
FS CFDT.

Brochure n° 3283

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2021. – GOLF**

AVENANT N° 64 DU 30 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES

NOR : ASET1550171M  
IDCC : 2021

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet d'entériner la modification des taux de cotisations.

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

Au chapitre XI « Prévoyance. – Mutuelle. – Retraite », les dispositions de l'article 11.1.9, 1. « Taux, assiette, répartition des cotisations » sont remplacées comme suit :

« 11.1. Prévoyance des salariés non cadres

**11.1.9. Cotisations**

**1. Taux, assiette, répartition des cotisations**

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale, la cotisation étant répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du participant.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 11.1.1 du présent accord.

Elles sont appelées pour les salariés :

- dès leur embauche pour les cotisations décès ;
- à compter de 3 mois pour les garanties invalidité et incapacité temporaire et permanente.

Pour les salariés visés à l'article 11.1.6, l'ensemble des cotisations sera appelé à compter de la nouvelle embauche.

*(En pourcentage.)*

PRESTATION	TRANCHE A			TRANCHE B		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Capital décès	0,10	–	0,10	0,10	–	0,10
Rente éducation	0,04	0,06	0,10	0,03	0,07	0,10
Frais d'obsèques	–	0,02	0,02	–	–	–
Garantie décès	0,14	0,08	0,22	0,14	0,06	0,20

PRESTATION	TRANCHE A			TRANCHE B		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Incapacité temporaire	–	0,12	0,12	–	0,12	0,12
Incapacité permanente et invalidité	0,15	–	0,15	0,15	–	0,15
Garantie incapacité et invalidité	0,15	0,12	0,27	0,15	0,12	0,27
<b>Total décès + incapacité</b>	<b>0,29</b>	<b>0,20</b>	<b>0,49</b>	<b>0,28</b>	<b>0,19</b>	<b>0,47</b>

## Article 2

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## Article 3

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

Fait à Levallois-Perret, le 30 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### Organisations patronales :

GFGA ;  
GEGE.

### Syndicats de salariés :

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



Brochure n° 3283

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2021. – GOLF**

AVENANT N° 65 DU 30 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES SALARIÉS CADRES

NOR : ASET1550172M  
IDCC : 2021

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet d'entériner la suppression de la garantie rente de conjoint, la modification des taux de cotisations et l'augmentation de la garantie capital décès.

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

Au chapitre XI « Prévoyance. – Mutuelle. – Retraite », les dispositions des articles 11.2.2 « Organismes assureurs », 11.2.4, 3. « Décès », 11.2.6 « Revalorisation des prestations » et 11.2.8, 1. « Taux, assiette, répartition des cotisations » sont remplacées comme suit :

A l'article « 11.2. Prévoyance des salariés cadres » :

**« 11.2.2. Organismes assureurs**

La gestion du régime de prévoyance défini par le présent accord est assurée par CCPMA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Il est précisé que la rente éducation est garantie par l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, sis 17, rue de Marignan, 75008 Paris. »

A l'article « 11.2.4. Définition des garanties » :

**« 3. Décès**

En cas de décès du salarié, ses ayants droit bénéficient des prestations suivantes :

- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- le remboursement des frais d'obsèques.

Dans le cadre de la garantie décès, par conjoint, il faut entendre la personne mariée non séparée de corps. Sont assimilés au conjoint :

- les personnes ayant conclu un Pacs ;
- les concubins, à condition de justifier d'au moins 2 ans de vie commune et d'être libres de tout lien de mariage ou de Pacs. La condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins un enfant est né de cette union.

Dans le cadre de la garantie décès, sont considérés comme “à charge” :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis, c’est-à-dire ceux de l’ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu’au moment du décès et si leur autre parent n’est pas tenu au versement d’une pension alimentaire ;
- les enfants du salarié, qu’ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus.

Et ce :

- jusqu’à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu’à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, sous condition soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d’enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d’être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d’un contrat d’aide à l’insertion professionnelle des jeunes associant, d’une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d’autre part, l’acquisition d’un savoir-faire par l’exercice en entreprise d’une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d’être, préalablement à l’exercice d’un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d’emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d’être employés dans un établissement et service d’aide par le travail ou dans un métier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d’invalidité avant le 26<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à l’invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu’ils bénéficient de l’allocation adulte handicapé et tant qu’ils sont titulaires de la carte d’invalidité civile, sous réserve d’être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

### Capital décès

En cas de décès du salarié, il sera versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un capital d’un montant égal à 150 % du salaire annuel de référence.

Le capital sera versé en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié et, en l’absence de désignation, dans l’ordre suivant :

- au conjoint ;
- à défaut, aux enfants ;
- à défaut, aux parents ;
- à défaut, aux grands-parents ;
- à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

### Majoration

Le capital de base est majoré de :

- 50 % par enfant à charge au moment du décès ;
- 50 % en cas de décès accidentel.

L’accident se définit, d’une façon générale, comme l’atteinte corporelle mais non intentionnelle de la part du participant, provenant de l’action soudaine et imprévisible d’une cause extérieure.

Le décès ne peut être considéré comme accidentel que s’il survient dans un délai maximum de 12 mois à compter du jour de l’accident. La preuve de la nature accidentelle du décès ou de la rela-

tion de cause à effet entre l'accident et le décès incombe aux bénéficiaires. En outre, l'affiliation du participant au contrat doit toujours être en vigueur à la date du décès.

#### Invalidité absolue et définitive

Ce capital est versé par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié (invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie).

#### Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé aux enfants à charge une rente égale à :

- 5 % du salaire annuel brut TA/TB-TC jusqu'au 16<sup>e</sup> anniversaire ;
- 10 % du salaire annuel brut TA/TB-TC du 16<sup>e</sup> au 18<sup>e</sup> anniversaire ;
- 10 % du salaire annuel brut TA/TB-TC du 18<sup>e</sup> au 25<sup>e</sup> anniversaire, sous la condition de poursuivre leurs études.

La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26<sup>e</sup> anniversaire. Elle est doublée pour les orphelins de père et de mère.

#### Remboursement des frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un de ses enfants à charge, il sera procédé au remboursement des frais d'obsèques à celui qui les aura effectivement supportés. Ce remboursement est limité au plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès et exclut les frais relatifs à la construction d'un monument funéraire.

#### Exclusions

Les garanties susvisées ne font l'objet d'aucune exclusion, sauf :

- les exclusions générales : guerres mettant en cause l'Etat français ;
- les exclusions d'ordre public : le meurtre commis ou commandité par le bénéficiaire sur la personne du participant et pour lequel il a été condamné par une décision de justice devenue définitive. Dans cette situation, la garantie est acquise aux bénéficiaires subséquents du participant. »

#### « 11.2.6. Revalorisation des prestations

Les prestations servies par CCPMA Prévoyance au titre des garanties incapacité temporaire et permanente de travail sont revalorisées annuellement en fonction du pourcentage d'augmentation de la valeur du point ARRCO.

Les prestations complémentaires d'incapacité de travail, temporaire et permanente, dont le versement est maintenu par un précédent organisme assureur au niveau atteint à la date d'effet de l'adhésion au contrat collectif de prévoyance ou à la date d'entrée dans le groupe assuré sont revalorisées annuellement en fonction du pourcentage d'augmentation de la valeur du point ARRCO.

Le montant de la prestation rente éducation fait l'objet d'une revalorisation en fonction d'un coefficient et d'une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP. »

#### « 11.2.8. Cotisations

##### 1. Taux, assiette, répartition des cotisations.

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale, la cotisation étant répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du participant.

En application de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, les cotisations assises sur la tranche A du salaire sont à la charge de l'employeur à hauteur de 1,50 %.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 11.2.1 du présent accord.

Elles sont appelées pour les salariés dès leur embauche.

*(En pourcentage.)*

PRESTATION	TRANCHE A			TRANCHE B ET TRANCHE C		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Capital décès	0,54	–	0,54	0,32	–	0,32
Rente éducation	0,14	–	0,14	0,14	–	0,14
Frais d'obsèques	0,02	–	0,02	–	–	–
Garantie décès	0,70	–	0,70	0,46	–	0,46
Incapacité temporaire	0,46	–	0,46	0,20	0,79	0,99
Incapacité permanente et invalidité	0,34	–	0,34	0,52	–	0,52
Garantie incapacité et invalidité	0,80	–	0,80	0,72	0,79	1,51
Total décès + incapacité	1,50	–	1,50	1,18	0,79	1,97

## Article 2

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## Article 3

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

Fait à Levallois-Perret, le 30 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### Organisations patronales :

GFGA ;

GEGF.

### Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3098

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT**

**ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2014**  
**RELATIF AUX OBJECTIFS ET AUX PRIORITÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**  
NOR : ASET1550157M  
IDCC : 247

Considérant les opportunités ouvertes par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Considérant qu'une politique de branche en faveur de l'emploi et de la formation est nécessaire pour créer un cadre professionnel favorisant le développement des entreprises, de leurs emplois, des compétences, du déroulement de carrière et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés ;

Considérant que la formation professionnelle est une des conditions de la croissance de la profession et d'une meilleure adéquation entre les aspirations individuelles des salariés et les impératifs des entreprises et qu'elle permet à la branche des industries de l'habillement de se professionnaliser et de renforcer sa compétitivité et son attractivité ;

Considérant que la formation professionnelle est un levier déterminant pour que les salariés puissent renforcer leurs compétences et leurs qualifications, afin de s'adapter aux évolutions des métiers de la profession ;

Considérant que, dans une économie totalement mondialisée et ouverte, les entreprises doivent obligatoirement s'adapter à leurs environnements économiques et commerciaux ;

Considérant que, face à cet enjeu, la formation constitue un des moyens pertinents permettant d'anticiper, quand cela est possible, ou d'accompagner les nécessaires mutations ou réorientations imposées par l'évolution des technologies, des marchés et de la concurrence internationale particulièrement sensible pour une industrie de main-d'œuvre comme celle de l'habillement ;

Considérant que ces évolutions et mutations se traduisent par des enjeux économiques, techniques, organisationnels et, surtout, humains majeurs et qu'il convient, par un dialogue social renforcé dont le présent accord est une traduction, de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin que les salariés et les entreprises puissent faire face aux défis à venir, notamment en termes de continuité des parcours professionnels, d'évolution en qualification ou de mobilité professionnelle tant au sein qu'à l'extérieur de leur entreprise ;

Considérant que, parallèlement à cette mobilisation des partenaires sociaux, l'ensemble des moyens méthodologiques et financiers d'OPCALIA, OPCA de la branche, doivent être mis au service des

salariés comme des entreprises, en particulier l'observatoire prospectif des métiers de la mode, des textiles et du cuir, afin de mutualiser les expériences des différentes branches membres d'OPCALIA ;

Considérant la nécessité d'améliorer l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et que l'un des moyens d'aboutir à cet objectif passe par une meilleure information sur les possibilités, dispositifs et moyens de la formation qui relève des missions des partenaires sociaux et d'OPCALIA ;

Considérant que cette mission essentielle des partenaires sociaux de la branche doit être relayée par les employeurs et les instances représentatives du personnel dans les entreprises auxquelles des moyens suffisants doivent être donnés ;

Considérant que les salariés doivent pouvoir disposer des informations nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre de leur projet professionnel, afin de devenir acteurs de leur propre développement de compétences ;

Considérant qu'il est de l'intérêt des entreprises et des salariés de construire des parcours de formation et de qualification combinant, quand cela est possible, les différents moyens mis en place par le présent accord ;

Considérant que le personnel d'encadrement a un rôle essentiel en matière d'information, de détection et d'orientation de la formation professionnelle individuelle et/ou collective des salariés dont il a la responsabilité comme dans l'accueil et le suivi des nouveaux embauchés, et notamment des jeunes par le biais du tutorat. En conséquence, les entreprises de la branche doivent prendre en compte ce rôle essentiel en les informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis et en leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels ;

Considérant, enfin, qu'il convient de privilégier les actions de formation permettant une évolution professionnelle des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences pouvant se traduire par l'obtention d'un diplôme, d'un certificat de qualification professionnelle, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification, et ce tant pour des métiers spécifiques à la branche que transversaux,

les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement conviennent des dispositions ci-après qui annulent et remplacent tous les textes conventionnels précédents et qui seront intégrées à l'annexe VII de la convention collective nationale des industries de l'habillement.

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

### *OPCA et section paritaire professionnelle de la branche*

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement confirment la désignation d'OPCALIA comme l'OPCA de la branche des industries de l'habillement et la mise en place d'une section paritaire professionnelle spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui du présent accord.

Le rôle de cette section paritaire professionnelle « habillement » est d'assurer, en application du présent accord et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.

Les travaux, réflexions et décisions de cette section paritaire professionnelle devront être menés en étroite collaboration avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.

## **Article 2**

### *Objectif et priorités de la formation professionnelle*

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement considèrent que l'objectif principal de la formation tout au long de la vie professionnelle est le développement des compétences des salariés.

A ce titre, le présent accord retient comme priorités de la branche des industries de l'habillement :

- toute action permettant soit l'élévation du niveau de qualification, soit le développement des compétences professionnelles ;
- toute action permettant de favoriser la continuité des parcours professionnels, afin de suivre l'évolution des emplois, des technologies ou des organisations du travail ;
- toute action permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme, soit un certificat de qualification professionnelle, soit un titre à finalité professionnelle, soit une qualification reconnue par la branche des industries de l'habillement dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement ;
- toute action en faveur des salariés ayant plus de 45 ans ou plus de 20 ans d'activité professionnelle ou n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 3 ans ;
- toute action en faveur des salariés dont l'emploi est confronté à une évolution économique ou technique et qui permet de préparer une reconversion par un changement d'activité tant au sein qu'à l'extérieur de leur entreprise ;
- toute action permettant l'acquisition des savoirs de base en lien avec le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles ;
- toute action en faveur des salariés handicapés permettant de favoriser leur insertion dans l'entreprise ou leur maintien dans l'emploi ;
- toute action en faveur des femmes, et notamment au retour du congé de maternité, ou en faveur des salariés hommes ou femmes au retour du congé parental ;
- toute action en faveur des salariés ayant un projet de création ou de reprise d'une entreprise ;
- toute action nationale d'ingénierie, de soutien individuel ou collectif, d'appui méthodologique, de diagnostic ou de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

### **Article 3**

#### *Financement de la formation professionnelle*

Afin d'optimiser les ressources financières des entreprises dans le cadre de la politique de formation définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement, les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement conviennent des dispositions suivantes :

- les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, une contribution égale à 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- les entreprises employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, une contribution égale à 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application de celles du code du travail relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif dans les entreprises qui passent le seuil de 10 salariés.

Les modalités de mise en œuvre des dispositions financières ci-dessus seront arrêtées par le conseil d'administration d'OPCALIA sur la base des propositions qui lui seront faites par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement et la section paritaire professionnelle habillement.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement examineront, au moins une fois par an, les éléments financiers qui leur seront soumis par la section paritaire professionnelle habillement constituée au sein d'OPCALIA, afin d'adapter, si nécessaire, les dispositions du présent article.



## Article 4

### *Compte personnel de formation*

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne :

- âgée d'au moins 16 ans et titulaire d'un contrat de travail ;
- ou demandeur d'emploi ;
- ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le compte personnel de formation, exprimé en heures, peut être mobilisé afin de suivre, à l'initiative de son titulaire ou avec son accord express, une formation.

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont celles permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et celles permettant d'obtenir :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'en acquérir une partie correspondant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle ;
- une certification inscrite à l'inventaire ;
- ou celles concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions ;
- ou celles permettant l'accompagnement du salarié engagé dans une démarche de validation des acquis de l'expérience.

Sont éligibles au compte personnel de formation les formations figurant soit sur :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche des industries de l'habillement ;
- la liste élaborée au niveau national par le COPANEF ;
- la liste élaborée dans la région où est implantée l'entreprise du salarié.

Dans ce cadre, et au regard des objectifs et priorités fixés par le présent accord, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement est chargée d'élaborer et d'actualiser en tant que de besoin la liste des actions éligibles au compte personnel de formation.

La section paritaire professionnelle habillement, sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement, pourra demander à OPCALIA un abondement au compte personnel de formation lorsque le nombre d'heures acquises est insuffisant pour les actions de formation ou les publics prioritaires définis à l'article 2 du présent accord.

## Article 5

### *Contrat de professionnalisation*

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement incitent les entreprises à recourir aux possibilités offertes par le contrat de professionnalisation dans le cadre de l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus, notamment sans qualification professionnelle, ou de la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Le contrat de professionnalisation a pour but de compléter la formation initiale de son bénéficiaire en lui permettant l'acquisition :

- soit d'un diplôme ;
- soit d'une certification de qualification professionnelle ;
- soit d'un titre à finalité professionnelle ;
- soit d'une qualification reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.



La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire au regard de la durée de l'action de professionnalisation nécessaire telle qu'elle ressort d'une évaluation préalable des acquis, quand celle-ci a pu être effectuée.

La durée du contrat de professionnalisation en contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation, qui se situe au début du contrat à durée indéterminée, est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être portée au maximum à 24 mois :

- pour permettre l'obtention soit d'un diplôme, soit d'une certification de qualification professionnelle, soit d'un titre à finalité professionnelle, soit d'une qualification reconnue par la branche dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche des industries de l'habillement ;
- pour les jeunes ou demandeurs d'emploi ne pouvant justifier d'une qualification professionnelle en sortie du système éducatif ou si celle-ci est d'un niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;
- pour les femmes reprenant une activité professionnelle ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains métiers ou bassins d'emplois de la branche des industries de l'habillement, après avis de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement ;
- pour les personnes handicapées pour lesquelles la durée et les modalités de la formation devront être fixées en fonction des caractéristiques de l'emploi.

Les actions d'évaluation ou d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels, techniques ou technologiques qui peuvent être réalisés soit par un organisme de formation, soit par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose d'un service de formation ou de moyens structurés de formation, sont d'une durée comprise :

- entre 15 %, avec un minimum de 150 heures, et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois ;
- entre 15 % et 50 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation comprise entre 12 et 24 mois.

En tout état de cause, un premier examen de l'adéquation du programme de formation doit intervenir dans le délai de 2 mois à compter de la signature du contrat.

L'entreprise, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation, le tuteur éventuel et le formateur peuvent aménager, à cette occasion, le programme initialement prévu au contrat.

S'il apparaît nécessaire de modifier la durée de formation prévue par le contrat initial, par exemple en fonction des constatations faites lors d'évaluations intermédiaires en cours de contrat, celle-ci pourra être aménagée par avenant, qui ne deviendra effectif qu'après accord de prise en charge par OPCALIA si l'avenant a pour effet d'augmenter la durée de formation.

Lorsque le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation n'a pu obtenir le diplôme, le certificat de qualification professionnelle, le titre ou la qualification objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée du fait d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation, le contrat pourra être renouvelé une fois pour une durée au plus égale à celle du contrat initial.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement souhaitent que les entreprises puissent améliorer l'intégration du salarié en contrat de professionnalisation et le suivi de sa formation en recourant au tutorat, qui assure le lien entre le bénéficiaire du contrat de professionnalisation et le ou les formateurs et l'entreprise.

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est suivi dans le cadre du tutorat, le tuteur participera aux évaluations intermédiaires éventuellement réalisées et, si possible, à l'évaluation préalable à la conclusion du contrat de professionnalisation.

La prise en charge financière des contrats de professionnalisation par OPCALIA s'effectuera sur une base forfaitaire horaire de 10 €.

Celle-ci pourra être majorée par la section paritaire professionnelle habillement constituée au sein d'OPCALIA sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement :

- pour des formations permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme, soit un certificat de qualification professionnelle, soit un titre à finalité professionnelle, soit une qualification reconnue par la branche des industries de l'habillement dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement ;
- ou en fonction de la durée du contrat ;
- ou en fonction de l'individualisation des actions de formation.

De même, cette prise en charge pourra être réduite pour des formations ne répondant pas aux priorités définies à l'article 2 du présent accord ou sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement faite à la section paritaire professionnelle habillement constituée au sein d'OPCALIA.

## **Article 6**

### *Période de professionnalisation*

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement incitent les entreprises à utiliser la période de professionnalisation, qui a pour finalité de faciliter le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée en favorisant leur perfectionnement professionnel, leur qualification, le développement de leurs compétences ou leur employabilité.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés et aux actions de formation définis comme prioritaires par l'article 2 du présent accord.

Considérant que la professionnalisation des salariés de la branche des industries de l'habillement est prioritaire, les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement décident que la prise en charge financière des périodes de professionnalisation par OPCALIA s'effectuera sur une base forfaitaire horaire de 15 €.

Celle-ci pourra être majorée par la section paritaire professionnelle habillement constituée au sein d'OPCALIA, sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement, pour des formations permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme, soit un certificat de qualification professionnelle, soit un titre à finalité professionnelle, soit une qualification reconnue par la branche dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.

De même, cette prise en charge pourra être réduite pour des formations ne répondant pas aux priorités définies à l'article 2 du présent accord ou sur proposition de la commission paritaire de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement faite à la section paritaire professionnelle habillement constituée au sein d'OPCALIA.

Les actions d'évaluation réalisées avant la mise en œuvre d'une action de formation par le biais de la période de professionnalisation seront prises en charge par OPCALIA sur des bases forfaitaires proposées par la section paritaire professionnelle habillement, sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.

## **Article 7**

### *Congé individuel de formation*

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement rappellent l'intérêt du dispositif du congé individuel de formation, qui permet à chaque salarié d'élaborer un projet individuel.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation :

- aux actions de formation de l'entreprise ;
- ou mises en œuvre au titre du compte personnel de formation ;
- ou des périodes de professionnalisation.

## **Article 8**

### *Tutorat*

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement rappellent l'importance de l'accompagnement et du suivi de toute action de formation.

Afin de favoriser l'efficacité des différents dispositifs, le développement du tutorat doit permettre :

- d'aider le salarié à élaborer son projet professionnel ;
- d'assister et de suivre le salarié en formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ;
- d'assurer le lien entre le ou les formateurs, l'entreprise et le salarié et de participer à l'évaluation des compétences acquises au cours et à l'issue de la formation.

Le tuteur est choisi par l'entreprise parmi les salariés qualifiés et volontaires pour exercer cette mission, en tenant compte de ses aptitudes pédagogiques, de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle du tuteur doit être en rapport avec l'action de professionnalisation envisagée et ne peut être inférieure à 2 ans.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, la fonction tutorale peut être exercée par le chef d'entreprise lui-même.

Afin de permettre un suivi personnalisé, les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement recommandent qu'un tuteur ne soit pas amené à suivre en même temps plus de trois salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Lorsque la mission de tutorat est assurée par le chef d'entreprise, celui-ci ne pourra suivre en même temps plus de deux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

L'entreprise doit prendre toute mesure d'organisation et d'aménagement de la charge de travail du tuteur qui s'avérerait nécessaire à l'accompagnement de la mission tutorale.

Cette mission ne peut, en particulier, avoir pour conséquence une quelconque perte de rémunération ni une augmentation de la charge de travail du tuteur.

A l'occasion de sa première mission, le tuteur doit pouvoir bénéficier d'une préparation ou d'une formation particulière et adaptée à l'exercice de sa mission, et ce avant le début de celle-ci, afin de lui permettre de développer, notamment, ses qualités d'accueil et aptitudes pédagogiques.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement demandent que les entreprises prennent en compte la compétence spécifique acquise par les salariés à l'occasion des missions de tuteur dans le cadre de l'évolution de leur carrière.

Chacune des missions de tutorat fera l'objet d'une attestation de l'entreprise et de l'organisme de formation qui sera remise au tuteur, afin qu'il puisse en faire état dans son passeport de formation.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement incitent les entreprises à mettre en place tout moyen approprié, et notamment la prise en compte d'une charge de travail adaptée, dans le cadre de la fonction tutorale exercée par les salariés.

De plus, les entreprises tiendront compte de l'expérience acquise en tant que tuteur ou de formateur occasionnel lors des entretiens professionnels et dans le cadre de l'élaboration de leurs parcours et évolution professionnels.

Les actions de formation et les coûts liés à la fonction tutorale seront pris en charge dans les conditions définies par les textes réglementaires et par le conseil d'administration d'OPCALIA.

## **Article 9**

### *Reconnaissance et validation des qualifications acquises*

Pour permettre aux salariés de faire état des formations dont ils ont bénéficié au cours de leur vie professionnelle et qui ne seraient pas validées :

- par un diplôme ;
- un certificat de qualification professionnelle ;
- un titre à finalité professionnelle,

les entreprises remettront aux salariés une attestation précisant la formation suivie, ses objectifs en termes d'aptitude et certifiant qu'ils ont suivi avec assiduité le stage et satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de celui-ci.

Si la formation correspond à un niveau de classification reconnu dans la convention collective nationale des industries de l'habillement, l'attestation le précisera.

Cette attestation pourra être utilisée par le salarié pour établir son passeport de formation.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle des salariés, les entreprises tiendront compte en priorité, lors de l'examen des candidatures aux postes à pourvoir, des connaissances acquises en formation continue et ayant été reconnues par un diplôme, un certificat de qualification professionnelle, un titre à finalité professionnelle ou une attestation de formation.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement souhaitent que la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement renforce le dispositif professionnel alternatif aux diplômes ou titres à finalité professionnelle permettant la certification des qualifications acquises, notamment par la formation professionnelle continue, la validation des acquis de l'expérience ou les parcours modulaires qualifiants.

Ils conviennent de poursuivre l'action au titre des parcours modulaires qualifiants destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier des opérateurs, et à proposer les formations adaptées.

Ce dispositif doit s'articuler, dans la mesure du possible, avec celui de la validation des acquis de l'expérience.

Il sera par ailleurs recherché le lien nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations permettant de répondre aux exigences des métiers définis par l'observatoire prospectif des métiers de la mode, des textiles et du cuir.

## **Article 10**

### *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement*

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement est composée de deux membres représentant chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des entreprises.

Elle est chargée, dans le domaine de la formation professionnelle continue :

- d'établir les formations éligibles au titre des priorités professionnelles et des contrats de professionnalisation, et notamment de celles susceptibles de faire l'objet d'un contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois ;

- de préciser les coûts forfaitaires horaires de prise en charge financière au titre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- d’assurer l’orientation et le suivi des travaux de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de définir la liste des centres de formation d’apprentis pouvant bénéficier des subventions d’OPCALIA ainsi que leurs montants ;
- d’émettre tout avis ou toute proposition concernant les diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle de la branche.

## **Article 11**

### *Egalité d’accès à la formation*

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, et ce sans discrimination de quelque nature qu’elle soit.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l’habillement demandent aux entreprises de favoriser l’accès équitable des femmes à toutes les actions de formation, et notamment au bilan de compétences, à la validation des acquis de l’expérience, au contrat ou à la période de professionnalisation.

L’observatoire prospectif des métiers de la mode, des textiles et du cuir est chargé de procéder annuellement à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d’accès à la formation.

Ses travaux seront présentés à la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation des industries de l’habillement, qui pourra, en tant que de besoin, adopter toute recommandation utile en vue de favoriser l’égalité d’accès à la formation.

## **Article 12**

### *Développement de l’apprentissage*

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l’habillement rappellent que l’union française des industries de l’habillement est agréée en tant que collecteur de la taxe d’apprentissage au titre d’une convention de partenariat avec le ministre de la jeunesse, de l’Education nationale et de la recherche dont le renouvellement est en cours de signature pour la période 2012-2017.

Cette habilitation permet la mise en œuvre d’une politique professionnelle nationale et régionale de développement de l’apprentissage définie par un comité paritaire tripartite national regroupant les membres de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation des industries de l’habillement et des représentants du ministère en charge de l’Education nationale.

Ils conviennent d’apporter, parallèlement aux dotations liées au fonds de la taxe d’apprentissage, un soutien financier aux centres de formation d’apprentis préparant à des diplômes professionnels ou de nature transversale par le biais de subventions de fonctionnement.

La commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation des industries de l’habillement décidera tous les ans des centres de formation d’apprentis et des montants attribués.

Elle assurera le suivi de l’utilisation des subventions versées par OPCALIA aux centres de formation d’apprentis et établira la liste des informations et justifications demandées préalablement et postérieurement aux bénéficiaires.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l’habillement soulignent que l’apprentissage est un moyen d’accès privilégié au monde de l’entreprise pour les jeunes et qu’il permet d’assurer une transmission des savoirs et des compétences dans un cadre professionnel aboutissant à l’obtention d’un diplôme.

Ils souhaitent donc que les entreprises puissent développer ce mode d'insertion des jeunes et rechercheront dans ce but toutes les synergies nécessaires avec les pouvoirs publics nationaux ou régionaux.

### **Article 13**

#### *Moyens reconnus aux instances représentatives du personnel pour l'accomplissement de leur mandat dans le domaine de la formation professionnelle*

En application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise ou de la délégation unique sur la formation professionnelle, la direction de l'entreprise communique au moins 3 semaines avant la première réunion aux membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation, quand elle existe dans l'entreprise, les documents prévus par le code du travail.

A défaut de comité d'entreprise ou de délégation unique, les informations ci-dessus sont communiquées aux délégués du personnel.

Dans le cadre de la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise ou de la délégation unique, la commission de formation exprime ses demandes aux représentants du personnel et à la direction de l'entreprise, de façon que les projets d'actions de formation présentés au cours des deux réunions de fin d'année puissent tenir compte de celles de ces demandes qui s'inscriraient dans les projets de l'entreprise.

Le temps passé par les membres de la commission de formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 24 heures et de 10 heures maximum par personne et par an.

La commission de formation contribue à assurer, généralement avec les services de l'entreprise, l'information des salariés sur les formations qui leur sont accessibles et l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Le comité d'entreprise ou la délégation unique ou, à défaut, les délégués du personnel sont de plus informés et consultés sur la politique et les réalisations de l'apprentissage et du tutorat dans l'entreprise.

### **Article 14**

#### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement rappellent l'existence de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement est chargée d'assurer le rôle de comité de pilotage de l'observatoire intégré au sein d'OPCALIA.

### **Article 15**

#### *Entretien professionnel*

Chaque salarié doit bénéficier, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel avec le chef d'entreprise ou son représentant, ce dernier pouvant, s'il le souhaite, se faire assister par un intervenant extérieur.

Lors de la reprise d'activité à l'issue d'un des congés prévus par le code du travail, un entretien professionnel sera proposé au salarié.

La finalité de l'entretien professionnel est de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel en fonction de ses compétences, de ses aptitudes, de sa situation, de ses perspectives professionnelles, notamment en termes de qualification et d'emploi, et de ses souhaits d'évolution, que ce soit dans l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité.



En conséquence, il devra y être abordé :

- les objectifs de professionnalisation du salarié ;
- le ou les dispositifs de formation qui pourraient permettre de réaliser tout ou partie de ces objectifs ;
- les moyens d'accès par le salarié à l'information sur ces dispositifs.

Les entreprises favoriseront la formation des salariés assurant une fonction d'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement examineront les modalités de mise en œuvre de ces entretiens professionnels, en particulier les supports méthodologiques de nature à favoriser leur bon déroulé qui pourraient être mis à disposition des différents acteurs.

## **Article 16**

### *Passeport de formation*

Le passeport de formation doit permettre à tout salarié souhaitant en disposer d'être ainsi en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Le passeport de formation, qui reste la propriété du salarié et dont il a la responsabilité, recense, afin de répondre à son objectif, les diplômes, titres ou certifications qu'il a pu obtenir tant dans le cadre de la formation initiale que de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience ainsi que les différentes actions d'évaluation ou de formation dont il a bénéficié.

De même, pourront être annexés au passeport de formation les relevés de conclusions des entretiens professionnels et tout document remis au salarié à la suite d'un bilan de compétences.

## **Article 17**

### *Validation des acquis de l'expérience*

Tout salarié peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un certificat de qualification professionnelle, un titre à finalité professionnelle ou une qualification reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier de 3 ans d'activités exercées de façon continue ou non qui doivent être en rapport avec la certification visée.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement demandent à la section paritaire professionnelle visée à l'article 1 du présent accord et à OPCALIA de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l'expérience.

## **Article 18**

### *Force obligatoire du présent accord*

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la formation professionnelle conclus dans les entreprises ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord, sauf dispositions plus favorables.

## **Article 19**

### *Durée et date d'effet*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Il annule l'accord du 21 novembre 2011 auquel il se substitue pour constituer l'annexe VII « Formation professionnelle » de la convention collective nationale des industries de l'habillement.

Toutefois les dispositions financières de ce dernier restent applicables pour la collecte qui sera effectuée en février 2015 (sur les rémunérations de 2014).

## **Article 20**

### *Révision*

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les 3 ans au minimum pour examiner les adaptations éventuellement nécessaires à apporter à la définition des objectifs et moyens de la formation professionnelle.

## **Article 21**

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail, du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Fait à Paris, le 10 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FFICL ;  
FFPAPF ;  
FFIVM ;  
UFIH ;  
FIDH ;  
FFML.

#### **Syndicats de salariés :**

CMTE CFTC ;  
FS CFDT ;  
CTH CFE-CGC ;  
FNP FO ;  
THC CGT.



Brochure n° 3098

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT**

AVENANT N° 1 DU 10 DÉCEMBRE 2014  
À L'ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF AUX OBJECTIFS ET AUX PRIORITÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550158M  
IDCC : 247

Entre :

La FFICL ;  
La FFPAPF ;  
La FFIVM ;  
L'UFIH ;  
La FIDH ;  
La FFML,

D'une part, et

La FS CFDT ;  
La FNP FO ;  
La CMTE CFTC ;  
La THC CGT ;  
La CTH CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les entreprises de 10 salariés et plus verseront, lors des collectes réalisées par OPCALIA en février 2016 (sur les rémunérations de 2015) et en février 2017 (sur les rémunérations de 2016), une contribution complémentaire de 0,2 % s'ajoutant au 1 % prévu à l'article 3 de l'accord du 10 décembre 2014.

Cette contribution spécifique de 0,2 % est destinée à financer :

- les différentes actions collectives, en particulier dans le cadre des travaux de l'observatoire ;
- les actions de formation et de développement des compétences s'inscrivant dans les priorités de la branche des industries de l'habillement et nécessitant un appui important, notamment au titre de contreparties à apporter à des fonds publics ;

- les mesures d’accompagnement et d’appui des entreprises de nature à répondre aux objectifs de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle ;
- les actions prioritaires définies paritairement selon des modalités précisées par la section paritaire professionnelle habillement, sur proposition de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation des industries de l’habillement ;
- les actions liées à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, avec une priorité aux analyses ou aux outils à mobiliser ou à créer dans une démarche prospective par régions ou bassins d’emplois au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel.

La commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation des industries de l’habillement déterminera les modalités de mise en œuvre de cette contribution de 0,2 % qui seront transmises à la section paritaire professionnelle habillement d’OPCALIA.

A ce titre, elle est chargée de l’analyse qualitative et quantitative des utilisations de cette contribution spécifique dont un compte rendu lui sera présenté au cours du deuxième trimestre de l’année suivant la collecte par OPCALIA.

## **Article 2**

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent de demander l’extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par l’article L. 2261-26 du code du travail, du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l’emploi et de la santé. Les parties signataires précisent qu’elles souhaitent l’application la plus rapide possible de cette procédure d’extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d’entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Fait à Paris, le 10 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

AVENANT N° 10 DU 22 DÉCEMBRE 2014  
À L'ACCORD DU 9 MARS 2004  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE  
NOR : ASET1550151M  
IDCC : 1631

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet d'améliorer les garanties et de modifier les taux de cotisations.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche HPA, réunis en commission mixte paritaire, sont convenus de modifier l'accord professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004 par les dispositions ci-dessous énoncées.

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

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 9 mars 2004 par référence à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

**Article 2**

*Amélioration des garanties décès des salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947*

Le montant du capital décès toutes causes d'un salarié non cadre ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947 visé à l'article 4.1.2 de l'accord national du 9 mars 2004 est porté à 150 % du salaire de référence quelle que soit la situation de famille du salarié.

La majoration par enfant à charge reste inchangée, soit 25 % du salaire de référence.

**Article 3**

*Amélioration des prestations en cas d'incapacité temporaire totale*

Le montant des prestations en cas d'incapacité temporaire de travail (relais du maintien de salaire) est augmenté de telle sorte qu'il n'y ait plus de distinction de montant en cas d'arrêt de travail consécutif à la vie privée ou à la vie professionnelle. L'article 4.2.3 B de l'accord national du 9 mars 2004 est remplacé comme suit :

« B. – Incapacité temporaire totale (en relais du maintien de salaire)

A la suite des garanties "maintien de salaire", les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires à celles qui leur sont versées par le régime de base de la sécurité sociale, de sorte

que le montant global de l'indemnisation perçue par le salarié soit égal à 90 % du salaire de référence, déduction faite des indemnités journalières nettes de la sécurité sociale.

Dans le cas des salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture aux prestations en espèces de la sécurité sociale, les indemnités définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation sécurité sociale reconstituée de manière théorique. »

#### **Article 4**

##### *Amélioration des prestations en cas d'incapacité permanente et en cas d'invalidité*

Le montant des prestations en cas d'incapacité permanente et en cas d'invalidité est augmenté. L'article 4.3.3 de l'accord national du 9 mars 2004 est remplacé comme suit :

##### « 4.3.3. Montant des prestations

###### A. – Incapacité permanente

La reconnaissance par la sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité est fixé au sens de l'article L. 434-2 du code de sécurité sociale ouvre droit à une rente d'un montant annuel de :

- 30 % du salaire de référence pour une incapacité permanente de 66 % ;
- 10 % du salaire de référence pour une incapacité permanente de 33 % et < 66 %.

Le paiement de cette rente est fractionné en quatre versements trimestriels, sur présentation des originaux de la sécurité sociale.

###### B. – Invalidité

Le montant annuel de la rente versée en complément de celles de la sécurité sociale est égal à :

- 30 % du salaire de référence en 3<sup>e</sup> catégorie ;
- 30 % du salaire de référence en 2<sup>e</sup> catégorie ;
- 20 % du salaire de référence en 1<sup>re</sup> catégorie.

Le paiement de cette rente est fractionné en quatre versements trimestriels, sur présentation des originaux de la sécurité sociale.

Dans le cas des salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture aux prestations en espèces de la sécurité sociale, les rentes définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation sécurité sociale reconstituée de manière théorique. »

#### **Article 5**

##### *Financement du régime*

Les cotisations sont modifiées comme suit :

Salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de 1947 (y compris saisonniers)

##### Taux conventionnel

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART PATRONALE	PART SALARIALE	TOTAL
	TA et TB	TA et TB	
Maintien de salaire	0,45	–	0,45
Incapacité et invalidité	–	0,30	0,30

GARANTIE	PART PATRONALE	PART SALARIALE	TOTAL
	TA et TB	TA et TB	
Décès, IAD, accidentel, double effet et rente éducation ou rente conjoint (*)	0,05	0,20	0,25
Total	0,50	0,50	1

(\*) La part correspondant à la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, TB depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### Taux d'appel au 1<sup>er</sup> janvier 2015

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART PATRONALE	PART SALARIALE	TOTAL
	TA et TB	TA et TB	
Maintien de salaire	0,20	–	0,20
Incapacité et invalidité	–	0,12	0,12
Décès, IAD, accidentel, double effet et rente éducation ou rente conjoint (*)	0,03	0,10	0,13
Total	0,23	0,22	0,45

(\*) La part correspondant à la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, TB depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### Salariés cadres relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de 1947

#### Taux conventionnel

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART PATRONALE		PART SALARIALE		TOTAL	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire	0,40	0,71	–	–	0,40	0,71
Incapacité et invalidité	0,35	–	–	0,58	0,35	0,58
Décès, IAD, accidentel, double effet et rente éducation ou rente conjoint (*)	1,15	0,34	–	0,47	1,15	0,81
Total	1,90	1,05		1,05	1,90	2,10

### Taux d'appel au 1<sup>er</sup> janvier 2015

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART PATRONALE		PART SALARIALE		TOTAL	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire	–	0,32	–	–	–	0,32
Incapacité et invalidité	0,35	–	–	0,26	0,35	0,26
Décès, IAD, accidentel, double effet et rente éducation ou rente conjoint (*)	1,15	0,155	–	0,215	1,15	0,37
Total	1,50	0,475	–	0,475	1,50	0,95

(\*) La part correspondant à la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, B depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## **Article 6**

### *Date d'effet. – Dépôt. – Extension*

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et pour les sinistres à compter de cette date.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès du ministère compétent.

Fait à Paris, le 22 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNHPA.

#### **Syndicats de salariés :**

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

Brochure n° 3037

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE**

AVENANT N° 46 DU 9 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF À LA GRILLE DES SALAIRES ET À LA CLASSIFICATION

NOR : ASET1550153M  
IDCC : 1921

Entre :

La CNHJ ;

L'UNHJ,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SPAAC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

– la valeur du point dite « valeur de référence » est portée à 5,72 € ;

– la valeur du point dite « valeur complémentaire » est de 5,63 €.

La classification des salaires minima de la profession pour la durée légale du travail (151,67 heures mensuelles) est établie conformément au tableau ci-dessous.

*(En euros.)*

CATÉGORIE	COEFFICIENT	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT
1	262	Personnel d'entretien	1 498,64
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires). Appariteur, coursier	1 554,94
3	278	Secrétaire (BEP). Personnel capable de contrôler les mentions essentielles d'un acte, de le mettre en forme, de le régulariser (répertoire). Connaissance de la bureautique et du traitement de textes, accueil, prise de rendez-vous	1 588,72

CATÉGORIE	COEFFICIENT	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT
		Secrétaire sous tutorat (d'une autre secrétaire et d'un associé), quelle que soit sa future fonction, ayant une bonne connaissance de la bureautique Clerc significateur assermenté ayant moins de 5 ans d'ancienneté Salarié qui se destine à la profession d'huissier, titulaire d'un master 1 de la faculté, qui ne suit pas encore les formations de l'Ecole nationale de procédure	
4	282	Clerc significateur titulaire du CQP (*) de clerc significateur délivré par l'Ecole nationale de procédure ou clerc significateur ayant plus de 5 ans d'ancienneté Secrétaire, même poste que pour la catégorie 3, mais ayant obtenu le CQP (*) de secrétaire	1 611,24
5	296	Clerc qui maîtrise la terminologie juridique, procède à l'ouverture des dossiers, assure le suivi des procédures et de la comptabilité des dossiers Titulaire du master 1 en formation à l'Ecole nationale de procédure Aide-comptable Secrétaire gestionnaire de dossiers. Organise les procédures contentieuses et gère son portefeuille avec le soutien d'un autre salarié, mais sait gérer une relation client	1 690,06
6	316	Clerc aux procédures titulaire du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2 <sup>e</sup> cycle de l'Ecole nationale de procédure Secrétaire gestionnaire de dossiers confirmé. Sait entretenir mais aussi faire évoluer une relation clientèle	1 802,66
7	333	Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure, à quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier, voire générale Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'études de l'Ecole nationale de procédure	1 898,37
8	382	Clerc expert titulaire du CQP (*) de clerc expert délivré par l'Ecole nationale de procédure Clerc habilité aux constats tels que définis par l'article 1 <sup>er</sup> bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 modifié par la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 (D. n° 92-984 du 9 septembre 1992 modifié par D. n° 94-299 du 12 avril 1994)	2 174,24
9	422	Titulaire de l'examen professionnel Responsable de service	2 399,44
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile	2 725,98



CATÉGORIE	COEFFICIENT	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT
<b>Cadres</b>			
11	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateur direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude	3 063,78
12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus mais ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction	3 626,78
13	670	Huissier de justice salarié	3 795,68
(*) Certificat de qualification professionnelle.			

## Article 2

Au 1<sup>er</sup> juin 2015, il est envisagé de réexaminer la grille des salaires.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1480. – JOURNALISTES**

---

ACCORD DU 31 JANVIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450476M

IDCC : 1480

---

Entre :

La FPPR,

D'une part, et

Le SNJ ;

La FC CFTC ;

Le SPEP CFE-CGC ;

L'USJ CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des journalistes de la presse périodique régionale est augmenté de 0,80 % au 1<sup>er</sup> mai 2014, ce qui porte la valeur du point à 12,17 € brut.

Une réunion paritaire se déroulera en septembre 2014, afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

Fait à Paris, le 31 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3252

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3013. – LIBRAIRIE**

---

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2014

RELATIF AUX DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS  
PRISES EN CHARGE PAR AGEFOS PME

NOR : ASET1550169M

IDCC : 3013

---

Considérant les dispositions réglementaires visées aux articles R. 6332-78 et R. 6332-81 du code du travail prévoyant que les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis seront prises en charge par les organismes collecteurs dans le cadre d'un accord de branche, il est convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que dans les DOM, DROM et COM, dont Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. A ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel Internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

**Article 2**

*Dispositions financières*

En application de l'accord sur la formation professionnelle des entreprises de la branche de la librairie du 24 mars 2011, les employeurs de moins de 20 salariés consacrent chaque année 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation.

En application de l'accord sur la formation professionnelle des entreprises de la branche de la librairie du 24 mars 2011, les employeurs de 20 salariés et plus consacrent chaque année 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation.

Les parties signataires du présent accord rappellent que, conformément à ce que prévoit l'article R. 6332-78 du code du travail, les ressources des organismes collecteurs paritaires agréés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation sont aussi destinées au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions.

Les parties signataires du présent accord précisent aussi que l'apprentissage constitue l'un des moyens d'accès privilégié aux emplois de la profession grâce à l'obtention de qualifications référencées par plusieurs diplômes (le CAP librairie papeterie presse, le BP de libraire, la licence professionnelle libraire).

Les parties signataires rappellent que la section paritaire professionnelle, en sa séance du 19 novembre 2014, a souhaité affecter la somme de 80 000 € en 2014 pour le financement de CFA actifs dans la branche.

Les CFA concernés sont les suivants :

L'INFL, tour Orion, 12 à 16, rue de Vincennes, 93100 Montreuil-sous-Bois.

Effectifs : 167 apprentis en 2014.

Financement : 59 911 €.

UCO, 25, rue du Mans, 53000 Laval.

Effectifs : 39 apprentis en 2014.

Financement : 13 991 €.

CFA métier du livre, IUT Bordeaux Montaigne, place Renaudel, 1, rue Jacques-Ellul, 33800 Bordeaux.

Effectifs : 17 apprentis en 2014.

Financement : 6 098 €.

Conformément à la loi, les centres de formation désignés ci-dessus possèdent un conseil de perfectionnement paritaire dûment constitué.

### **Article 3**

#### *Bilan annuel*

Un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord sera soumis à la CPNEFP de la branche ainsi qu'au conseil de perfectionnement paritaire des CFA désignés.

### **Article 4**

#### *Disposition particulière*

La CPNEFP de la branche examinera les évolutions en effectifs d'apprentis.

### **Article 5**

#### *Exécution*

La CPNEFP charge AGEFOS PME de l'exécution du présent accord, conformément aux textes légaux en vigueur.

## Article 6

### *Entrée en vigueur*

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Les parties signataires examineront au second semestre 2015 les conditions de sa reconduction éventuelle.

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

Fait à Paris, le 5 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SLF.

#### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

SNPELAC ;

FEC FO ;

FCCS CFE-CGC.

Brochure n° 3304

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO**

AVENANT N° 54 DU 23 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET AUX INDICES PROFESSIONNELS

NOR : ASET1550167M  
IDCC : 2190

Entre :

L'UNML,

D'une part, et

Le SYNAMI CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe I relatives aux grilles d'ancienneté et à la valeur du point sont inchangées.

Les dispositions de l'annexe I relatives à la grille d'indice professionnel minimal par cotation sont modifiées ainsi :

« PRÉAMBULE

Le salaire minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle tels que : « agent d'entretien, coursier... n'est pas défini dans les tableaux ci-joints.

Concernant la situation des personnels dont les qualifications sont définies en dehors de la branche professionnelle comme : les médecins, infirmières, psychologues... ils doivent faire l'objet d'une prise en compte spécifique.

Modification des indices professionnels minimaux de l'assistant administratif, du chargé d'accueil, du chargé d'animation, de l'assistant de gestion, du chargé de documentation

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les salariés embauchés antérieurement et postérieurement à cette date et relevant d'une structure appliquant la convention collective nationale des missions locales et PAIO bénéficieront d'une augmentation de leur indice professionnel selon les modalités suivantes :

- l'assistant administratif : cotation 4, indice professionnel minimal 324, passera à un indice professionnel de 344, soit une augmentation de 20 points ;
- le chargé d'accueil : cotation 6, indice professionnel minimal 350, passera à un indice professionnel de 360, soit une augmentation de 10 points ;

- le chargé d’animation : cotation 6, indice professionnel minimal 350, passera à un indice professionnel de 360, soit une augmentation de 10 points ;
- l’assistant de gestion : cotation 7, indice professionnel minimal 354, passera à un indice professionnel de 364, soit une augmentation de 10 points ;
- le chargé de documentation : cotation 8, indice professionnel minimal 359, passera à un indice professionnel de 369, soit une augmentation de 10 points.

#### Modification de la grille d’indice professionnel minimal par cotation

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la grille d’indice professionnel minimal par cotation sera modifiée de la façon suivante :

*Grille d’indice professionnel minimal par cotation*

INDICE PROFESSIONNEL MINIMAL PAR COTATION (IP)	
Cotation	Indice professionnel (IP)
4	344
5	347
6	360
7	364
8	369
9	374
10	389
11	398
12	442
13	468
14	488
15	548
16	608

#### Augmentation induite de l’indice professionnel de tous les emplois repères visés à l’article 1<sup>er</sup>

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les salariés relevant d’une structure appliquant la convention collective nationale des missions locales et PAIO et des emplois repères suivants : assistant administratif, chargé d’accueil, chargé d’animation, assistant de gestion et chargé de documentation, ayant une cotation supérieure à la grille d’indice minimal bénéficieront également d’une augmentation de leur indice professionnel selon les modalités suivantes :

- 20 points pour l’assistant administratif ;
- 10 points pour le chargé d’accueil ;
- 10 points pour le chargé d’animation ;
- 10 points pour l’assistant de gestion ;
- 10 points pour le chargé de documentation. »

## Article 2

### *Extension*

Les parties signataires de cet avenant s’engagent à en demander l’extension.

### **Article 3**

*Date d'effet*

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

Fait à Paris, le 23 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3113

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2089. – INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

ACCORD DU 23 OCTOBRE 2014  
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1550165M

IDCC : 2089

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération dont les dispositions ont été reprises par la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération, complétée par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013, par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale et, enfin, par le décret n° 2014-1046 du 12 septembre 2014.

L'objectif est de consolider et de créer des emplois, notamment chez les jeunes, de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique difficile et d'améliorer l'attractivité de la filière.

Pour le présent accord, le périmètre retenu est celui défini à l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application ». L'ensemble de ces secteurs professionnels représente 6 341 salariés en 2010.

Le contrat de génération poursuit un triple objectif : faciliter l'insertion durable des salariés jeunes, favoriser l'embauche en CDI et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le dispositif du contrat de génération varie selon la taille des entreprises :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif d'aide associé au contrat de génération est d'accès direct. Il repose sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus (55 ans s'il a été embauché ou si la personne est handicapée) ;
- pour 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, il repose également sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus, mais aussi, depuis la loi du 5 mars 2014, sur l'obligation de négocier un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche relatif au contrat de génération et, si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action d'ici au 31 mars 2015. Le non-respect de cette obligation sera sanctionné par une pénalité ;
- pour les entreprises de 300 salariés et plus, le dispositif d'aide associé au contrat de génération ne s'applique pas. Il repose uniquement sur l'obligation de négocier un accord relatif au contrat

de génération et, si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité.

La loi prévoit donc la possibilité, pour un accord collectif de branche étendu, 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.

Le présent accord poursuit cette finalité et doit permettre à ces entreprises de favoriser ainsi l'emploi des jeunes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord permet de répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et de prendre en compte la diversité des différents secteurs d'activité.

De la même manière, cet accord s'inscrit dans la continuité des accords ou plans d'action que les entreprises ont pu conclure ou mettre en œuvre relatifs :

- à l'emploi des salariés âgés (pris en application de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009) ;
- à la prévention de la pénibilité (pris en application des dispositions de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pris en application des dispositions de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à la GPEC (obligation triennale de négociation prévue par l'article L. 2242-15 du code du travail).

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

### *Champ d'application*

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes 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 et dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature d'activités française, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqué multipli en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
  - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
  - panneaux de particules replaqués de bois ;
  - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
  - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc. ;

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqué galbé ou moulé (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

## Article 2

### *Etat des lieux de l'emploi des salariés jeunes et des salariés âgés*

#### 2.1. Réalisation du diagnostic de branche

Le diagnostic s'appuie sur les résultats issus des données INSEE DADS et exploités par le service opérationnel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'industrie des panneaux à base de bois.

Préalablement à la négociation du présent accord, le diagnostic a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux. Il a servi de base à l'orientation des dispositions du présent accord.

#### 2.2. Contenu du diagnostic de branche

Le diagnostic préalable, annexé au présent accord, comporte notamment des éléments relatifs :

- à l'évolution de la pyramide des âges des salariés, avec une distinction hommes/femmes ;
- à l'évolution de l'âge moyen sur les 3 dernières années ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leurs places respectives ;
- à l'évolution de la répartition des femmes et des hommes ;
- au profil des jeunes :
  - évolution des effectifs salariés de moins de 26 ans ;
  - types de contrats pour les moins de 26 ans ;
  - évolution des effectifs des moins de 26 ans par PCS ;
- au profil des salariés âgés :
  - évolution des effectifs salariés de 57 ans et plus ;
  - types de contrats pour les 57 ans et plus ;
  - évolution des effectifs des 57 ans et plus par PCS ;
- aux prévisions de départs à la retraite :
  - proportion d'effectifs sortants ;
  - nombre de départs à la retraite dans l'année.

Ce diagnostic a été établi sur les années 2008, 2009 et 2010.

## Article 3

### *Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des salariés jeunes*

Le terme « salariés jeunes » désigne les jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

#### 3.1. Objectifs d'embauche de jeunes en CDI

Les perspectives d'embauches sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur dont la progression passe notamment par un renforcement de leur compétitivité.

Avec les éléments de contexte connus à ce jour, le manque de visibilité sur l'évolution des marchés, les perspectives d'embauches sur la période 2015-2017 sont de 30 salariés.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'un tiers de ces embauches concerne les salariés de moins de 30 ans, soit 10 recrutements de jeunes sur la période.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 6.

Les partenaires sociaux l'apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique effectif des secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois et de la réalité des embauches.

### 3.2. Intégration et accompagnement des salariés jeunes dans l'entreprise

#### 3.2.1. Parcours d'accueil dans l'entreprise

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables à une bonne intégration.

Ce parcours peut se caractériser par une visite de l'entreprise, la remise d'un livret d'accueil, ou par toute autre mesure de nature à faciliter l'intégration du salarié jeune. Les entreprises communiqueront notamment le livret d'accueil du nouvel embauché réalisé par les partenaires sociaux en collaboration avec la CNAM.

#### 3.2.2. Désignation d'un référent

L'entreprise présentera au salarié jeune le salarié à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration. Ce salarié, qui servira de référent au salarié jeune, sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le salarié jeune peut avoir sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.

Le « référent », dont le rôle est distinct de celui que peut avoir un tuteur, est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat. Le « référent » est également distinct du « binôme » auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération. Toutefois, un tel « binôme » peut à titre volontaire assurer le rôle de référent.

#### 3.2.3. Entretien de suivi du salarié jeune

Un entretien, associant le salarié jeune, son responsable hiérarchique ainsi que son « référent », aura lieu dans les 2 mois après la période d'essai suivant l'entrée du salarié jeune dans l'entreprise. Cet entretien permettra d'évaluer son intégration et la maîtrise des compétences associées à son poste de travail.

### 3.3. Formation des salariés jeunes

Selon le diagnostic préalable, les salariés jeunes de moins de 26 ans représentent 6,7 % des salariés effectifs des secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois.

Selon les données fournies par OPCA 3+, ils sont bénéficiaires de 6,4 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés, de 4,8 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 91,7 % des contrats de professionnalisation et de 1,8 % des formations au titre du DIF.

Les parties au présent accord incitent les entreprises à veiller à ce que les jeunes embauchés, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés jeunes est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel), quand elles existent.

### 3.4. Recours à l'alternance

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise.

Eu égard aux perspectives de départs à la retraite dans les années à venir, liées notamment à l'effet du « papy-boom », les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

### 3.5. Recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires

Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à contribuer à l'amélioration de l'accueil des stagiaires, à favoriser leur intégration dans l'entreprise. Elles proposent notamment que chaque entreprise accueillant un stagiaire procède à la remise du livret d'accueil du nouvel embauché réalisé par les partenaires sociaux en collaboration avec la CNAM.

Les entreprises doivent également être sensibilisées au projet pédagogique du stagiaire et devront assurer un suivi régulier des travaux du stagiaire, mais aussi devront pouvoir conseiller le stagiaire sur son projet professionnel. A cet effet, en fin de stage, une attestation de fin de stage décrivant les missions exercées pourra être remise à chaque personne.

En contrepartie, le stagiaire s'engage à réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées, à respecter les règles de l'entreprise, à effectuer l'intégralité de son stage et faire preuve d'assiduité tout au long de son stage, à respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise, à rédiger, lorsqu'il est exigé, un rapport ou un mémoire dans les délais prévus.

Ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu.

## Article 4

### *Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés*

#### 4.1. Objectifs chiffrés en matière d'embauche et/ou de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Au vu de la pyramide des âges, de la hausse de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et de l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que de l'effet des mesures adoptées par les entreprises dans le cadre de leurs accords sur l'emploi des salariés âgés, le pourcentage des salariés âgés de 57 ans et plus s'établit à environ 5,7 % et devrait continuer à s'accroître.

En conséquence, les parties au présent accord ont pour perspective un objectif de recrutement et/ou de maintien dans l'emploi de salariés de 57 ans et plus. Cet objectif est une augmentation de 10 % des effectifs de la population des salariés âgés de 57 ans et plus jusqu'au 31 décembre 2017.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord, tel que précisé à l'article 6.

#### 4.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Afin de maintenir dans l'emploi leurs salariés seniors et d'améliorer la qualité de vie au travail, il est demandé aux entreprises de faire leur possible pour renforcer leurs actions relatives à la prévention des risques professionnels au regard du diagnostic pénibilité et du document d'évaluation des risques qu'elles auront préalablement établis. Pour ce faire, des actions de formation et de sensibilisation aux gestes et postures ainsi que des actions de formation en matière d'hygiène et de sécurité pourront être utilement développées au sein des entreprises.

La prévention de la pénibilité au travail fait désormais partie des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Elle s'inscrit dans les principes généraux de prévention des risques professionnels.

#### Adaptation et aménagement du poste de travail

Lors de l'acquisition ou du renouvellement de matériels, lors de la création, l'agrandissement ou la rénovation des lieux de travail, les entreprises porteront leur choix sur des machines, outillages

ou équipements, aménagements de postes de travail en prenant en compte les avancées réalisées en termes de conditions de travail (ergonomie, bruit, vibrations...).

#### 4.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Selon les données d'OPCA 3+, les salariés de 57 ans et plus sont bénéficiaires de 3,9 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés, de 11,9 % des formations au titre de la période de professionnalisation et de 5,2 % des formations au titre du DIF.

Afin d'adapter les compétences des salariés âgés à l'évolution de leur emploi, il est nécessaire d'anticiper leurs formations. Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés de plus de 45 ans, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés de plus de 57 ans est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel), quand elles existent. Elle tient compte de l'objectif d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en œuvre par l'entreprise selon ses priorités.

Enfin, afin de développer l'appétence des salariés à se former, les aider à être acteurs de leur évolution professionnelle et permettre aux entreprises d'identifier et de capitaliser l'ensemble des connaissances et compétences de leurs salariés, le modèle de passeport formation, élaboré dans le cadre de l'accord du 11 décembre 2012 sur l'entretien professionnel, le bilan de compétences et le passeport orientation et formation dans l'industrie des panneaux à base de bois, sera diffusé aux entreprises adhérant aux organisations professionnelles signataires couvertes par le présent accord.

Ce passeport, destiné notamment aux salariés de 45 ans, permettra à chaque salarié qui le souhaite et sur son initiative de répertorier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises au cours de sa formation initiale et continue ou dans le cadre de ses expériences professionnelles.

Objectif chiffré : diffusion du passeport formation à 60 % des entreprises couvertes par le présent accord.

Indicateur : part des entreprises couvertes par le présent accord ayant reçu le passeport formation.

#### 4.4. Organisation de la coopération intergénérationnelle

##### 4.4.1. Objectif retenu par la branche

Les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en place des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle et notamment les incitent à recourir au dispositif de transmission des savoir-faire issus de l'expérience (TSE), ci-dessous visé à l'article 5.2, afin de faciliter la transmission des savoirs et des compétences clés identifiés comme tels au sein de chaque entreprise et spécifiques à un secteur d'activité donné.

##### 4.4.2. Indicateur de suivi au niveau de la branche

Les parties signataires proposent de suivre annuellement, au niveau de la branche professionnelle, le nombre d'actions TSE mises en place sur la période 2015-2017 ainsi que le nombre d'actions de tutorat et de tuteurs identifiés.

### Article 5

#### *Transmission des savoirs et des compétences*

La connaissance de l'entreprise et du monde industriel acquise par les seniors rend encore plus pertinente la transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou à plusieurs salariés de l'entreprise pour préparer leur départ à la retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration des nouveaux embauchés, notamment des jeunes.



Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmission des savoirs et des compétences qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des seniors.

#### 5.1. Mission de tutorat

Les signataires du présent accord rappellent l'importance du tutorat dans le cadre des actions de formation, des contrats et des périodes de professionnalisation et les dispositions de l'article 5 de l'accord du 8 décembre 2011 dans l'industrie des panneaux à base de bois.

Ils encouragent vivement les employeurs à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires.

#### 5.2. Transmission des savoir-faire issus de l'expérience (TSE)

Construits au cours de la vie professionnelle au travers d'un parcours spécifique, voire atypique, les savoirs d'expérience permettent aux salariés de faire face aux imprévus et d'agir efficacement en fonction des situations de travail rencontrées. L'enjeu de la conservation de ces « astuces métiers » et de ces « tours de main » est d'autant plus important qu'un certain nombre de salariés expérimentés devraient partir prochainement à la retraite. Il est donc essentiel d'organiser le transfert et le maintien de ces savoir-faire critiques, afin de maintenir et de développer la performance de l'entreprise.

La TSE propose aux entreprises un accompagnement personnalisé et opérationnel qui permet d'élaborer une démarche de transfert, d'acquisition et de conservation de ces savoir-faire issus de l'expérience.

Mettre en œuvre une TSE permet à l'entreprise, avec l'aide d'un consultant expert et de son conseiller OPCA de branche :

- d'identifier les savoir-faire critiques liés à l'expérience ;
- d'organiser et de professionnaliser la transmission des compétences par l'identification de situations d'apprentissage sur le poste de travail ;
- d'accompagner, d'impliquer et d'outiller les acteurs internes du transfert ;
- de capitaliser les bonnes pratiques et outils pour pérenniser les savoir-faire qui contribuent au patrimoine de l'entreprise.

#### 5.3. Objectifs chiffrés sur l'ensemble de ces mesures

La branche se fixe comme objectif que 80 % des entreprises informeront leurs salariés âgés de 55 ans et plus des outils existant pour développer la transmission des savoirs et des compétences et du tutorat.

#### 5.4. Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés

Obtention par le biais de l'OPCA de branche des éléments d'information permettant de savoir dans quelle proportion les mesures définies ci-dessus ont été utilisées.

### Article 6

#### *Dispositions diverses, dont les modalités de suivi de l'accord de branche*

##### 6.1. Date d'effet et calendrier de mise en œuvre

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les dispositions du présent accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur et à inciter les entreprises à respecter les dispositions dudit accord.

## 6.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

## 6.3. Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements souscrits

Les indicateurs figurant au présent accord feront l'objet d'un suivi annuel en CPNE, qui aura en charge l'élaboration du document d'évaluation à transmettre tous les ans au ministre et portant sur l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic.

Ces données feront l'objet d'un suivi sur les 3 années civiles.

## 6.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, patronale ou salariale, non signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en application de l'article D. 2231-8 du code du travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

## 6.5. Révision et dénonciation

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

## 6.6. Dépôt

L'accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Cet accord est accompagné du diagnostic prévu à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 23 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UIPP ;

UFC.

### **Syndicats de salariés :**

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT.



Brochure n° 3180

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2111. – SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

**ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2014**

**RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1550164M

IDCC : 2111

**PRÉAMBULE**

Traduction de la volonté des partenaires sociaux de la branche de doter la profession d'un système de formation professionnelle efficient, propre à développer et à renforcer la professionnalisation des salariés, l'accord du 24 novembre 1999 (arrêté d'extension du 2 mars 2000, *Journal officiel* du 11 mars 2000) a été repris et amplifié par celui conclu le 4 février 2008 (arrêté d'extension du 7 juillet 2008, *Journal officiel* du 16 juillet 2008).

Outre l'adaptation de dispositifs de formation, l'accord du 4 février 2008 a complété la contribution dérogatoire (0,15 %) prévue par le code du travail, afin de porter l'effort de financement de la formation dans la branche à 0,25 %.

Depuis plus de 15 ans, les employeurs et les salariés de la branche disposent ainsi de moyens favorisant la montée en compétences et, par conséquent, l'accroissement de la qualité des emplois et des prestations fournies. C'est plus de 6 800 salariés qui ont bénéficié d'une formation en 2012. Les partenaires sociaux souhaitent intensifier cette dynamique de départs en formation et mettre en œuvre la loi du 5 mars 2014, qui remet en cause les équilibres de l'accord de branche.

Aussi, les partenaires sociaux, réaffirmant l'importance du développement des droits d'accès à la formation des salariés, du renforcement des compétences et de la continuation de la professionnalisation des salariés du particulier employeur, décident :

- d'ouvrir des négociations en vue d'adapter le cadre conventionnel de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés du particulier employeur aux nouvelles règles issues de la loi du 5 mars 2014, à travers un accord futur dont le plan s'articulera ainsi : développer la professionnalisation pour l'insertion professionnelle des jeunes, des seniors et des demandeurs d'emploi ; favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi par la qualification et la requalification des salariés tout au long de leur vie professionnelle ; permettre l'accès à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle ; accompagner la branche par une mobilisation efficiente des dispositifs et une veille prospective ;
- par le présent accord, de renforcer les ressources financières affectées à la formation professionnelle tout au long de la vie.

**Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (arrêté d'extension du 2 mars 2000, *Journal officiel* du 11 mars 2000).

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

### *Contributions au développement de la formation professionnelle*

Outre la contribution dérogatoire prévue par l'article L. 6331-57 et suivants du code du travail (0,15 %), il est créé une contribution conventionnelle d'un taux de 0,20 % calculée sur l'assiette définie par l'article L. 6331-58 du code du travail.

Cette contribution supplémentaire est destinée au développement de la formation professionnelle continue au sein de la branche des salariés du particulier employeur, en complément des dispositifs légaux ou dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires. Elle permet notamment de prendre en charge les salaires et charges des stagiaires en formation.

## **Article 2**

### *Gestion des contributions*

Les partenaires sociaux de la branche des salariés du particulier employeur décident d'investir AGEFOS PME des missions dédiées à un OPCA pour cette branche. A ce titre, AGEFOS PME est notamment chargée de :

- mutualiser les ressources issues des contributions, selon les règles en vigueur ;
- contribuer au développement de la formation continue dans la branche, en finançant des actions de formation et de professionnalisation ;
- concourir à la sensibilisation et à l'information des employeurs et des salariés sur les dispositifs de formation, notamment au niveau des bassins d'emplois.

## **Article 3**

### *Vie de l'accord*

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 17 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FEPEM.

### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CDS CGT ;

FSS CFTC.

Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE**

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

NOR : ASET1550160M

IDCC : 1996

Vu l'article 8 de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la valeur du point conventionnel de salaire dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine est fixée à 4,320 € l'heure sur la base de référence du coefficient 100 de la convention collective susvisée.

**Article 2**

Le salaire mensuel garanti au coefficient 100, excluant toutes primes, est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, à 1 458 € brut sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

**Article 3**

Il est créé, entre les coefficients 100 et 230 inclus, une courbe de raccordement s'établissant comme suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE
100	1 458,00
115	1 463,65
125	1 467,42
130	1 469,31
135	1 471,19
140	1 473,07
145	1 474,96
150	1 476,84
155	1 478,73
160	1 480,61

COEFFICIENT	SALAIRE
165	1 482,50
170	1 484,38
175	1 486,26
190	1 491,92
200	1 495,69
220	1 503,22
225	1 505,11
230	1 506,99

#### **Article 4**

Les parties signataires s'engagent expressément à se rencontrer au cours du mois de juillet 2015 afin d'apprécier, en fonction de l'évolution des indices économiques connus à cette date, l'opportunité de conclure un nouvel accord portant revalorisation du point conventionnel de salaire.

#### **Article 5**

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FSPF ;  
UNPF ;  
USPO.

#### **Syndicats de salariés :**

FNSS CFDT ;  
FSS CFTC ;  
Pharmacie FO.

Brochure n° 3367

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI**

---

**AVENANT DU 31 DÉCEMBRE 2014  
PORTANT MODIFICATION DE LA DURÉE DE VALIDITÉ  
DE CERTAINS ACCORDS**

NOR : ASET1550162M  
IDCC : 2847

---

Les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier comme suit les dispositions suivantes de la convention collective nationale de Pôle emploi.

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

*Modification du chapitre Y « Annexes »*

Les accords listés ci-après demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en application de dispositions substitutives :

- avenant n° XXVI relatif à la classification ;
- accord sur le développement professionnel ;
- accord national relatif au suivi d'activité par l'utilisation de données individuelles issues des outils informatiques (2004) ;
- accord relatif à la formation professionnelle continue ;
- accord relatif au centre national de formation et à la commission paritaire nationale de la formation.

**Article 2**

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015, sous réserve du droit d'opposition prévu par le code du travail.

Fait à Paris, le 31 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Pôle emploi.

**Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;  
CFTC ;  
CFE-CGC ;  
PSTE CFDT.

Brochure n° 3183

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE**

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2014

RELATIF AUX SENIORS

NOR : ASET1550161M

IDCC : 1182

PRÉAMBULE

L'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue pour notre pays un enjeu majeur, compte tenu des constats démographiques, et un levier de croissance à moyen terme et à long terme pour les entreprises de la branche.

Il convient de souligner l'importance de l'expérience et des connaissances détenues par les salariés seniors, éléments de richesse de l'entreprise devant être reconnus, préservés et transmis.

Le présent accord souhaite participer à l'évolution nécessaire des mentalités collectives vis-à-vis des seniors dans le monde du travail en favorisant leur accès et leur maintien dans l'emploi jusqu'à leur retraite à taux plein.

En conséquence, les parties signataires entendent que les mesures prises dans le cadre de cet accord favorisent le maintien et l'élévation du taux d'emploi des salariés seniors de la profession.

Par le présent accord, les entreprises de la branche s'engagent :

- à prendre toutes les mesures nécessaires pour élever leur taux d'emploi des seniors ;
- à donner aux salariés des perspectives d'évolution, notamment dans leur seconde partie de carrière ;
- à sécuriser les parcours professionnels par la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de l'entretien professionnel à partir de 45 ans ;
- à développer le tutorat pour permettre aux salariés seniors de transmettre leur savoir ;
- à soumettre des possibilités d'aménagement de fin de carrière de leurs salariés, pour éviter l'usure au travail ;
- et, d'une manière générale, à mettre en place des pistes en vue d'un plan d'action pour l'emploi et la formation des seniors.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le cadre des mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors ainsi que des dispositions légales subséquentes.

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

*Définition de la notion de senior*

Les partenaires sociaux entendent par seniors les collaborateurs âgés de plus de 50 ans pour l'accès à l'emploi et de plus de 55 ans pour le maintien dans l'emploi.

## Article 2

### *Domaine d'action en faveur des seniors*

#### 2.1. Anticipation dans l'évolution des carrières professionnelles (salariés de plus de 45 ans)

Il est rappelé aux entreprises de la branche l'importance de déployer une démarche de personnalisation des parcours professionnels en inscrivant ces derniers dans la durée, afin de développer, concernant les seniors :

- leur possibilité d'évolution de carrière ou de maintien dans l'emploi ;
- leur possibilité de mobilité professionnelle ;
- l'aménagement de leur fin de carrière.

Les entreprises se doteront de moyens favorisant le maintien dans l'emploi des seniors et recueilleront toutes les informations utiles à une connaissance précise des compétences de ceux-ci. Ces informations pourront notamment être recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière.

A partir de l'ensemble des informations recueillies, les entreprises de la branche mettront en œuvre des dispositifs de formation de nature à favoriser leur sécurisation professionnelle dans leur emploi, la préparation de leur évolution dans leur emploi ou vers un nouvel emploi.

Un entretien professionnel de seconde partie de carrière est proposé à tout salarié à partir de 45 ans par son responsable hiérarchique et renouvelable par la suite au moins tous les 5 ans, selon le souhait du salarié.

Cet entretien a pour objet de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et est organisé par un responsable ayant reçu une formation adéquate.

Il se déroule pendant le temps de travail et doit donner lieu à une synthèse écrite confidentielle et signée par les deux parties.

Cet entretien pourra permettre d'identifier les besoins en matière de formation, tant pour adapter le salarié dans son emploi actuel que pour favoriser le cas échéant l'évolution vers un autre emploi.

La branche professionnelle se donne comme objectif que 100 % des collaborateurs d'au moins 45 ans bénéficient d'un entretien professionnel pour la seconde partie de carrière.

Tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté de 1 an, de la possibilité d'un bilan de compétences.

S'il le souhaite, le salarié peut se faire accompagner pour ces différents entretiens par un salarié appartenant à l'entreprise.

#### 2.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

L'amélioration des conditions de travail est essentielle pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques. Il convient de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Pour favoriser le maintien dans l'emploi des seniors ou leur reclassement, les entreprises de la branche engageront dans l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord une réflexion dans le but d'aboutir à une réelle amélioration des conditions de travail des seniors, à chaque fois qu'un besoin spécifique aura été identifié, cela quelle que soit leur catégorie, afin de mettre en œuvre des plans d'actions destinés à aménager les postes comportant des facteurs de risques ou d'usure professionnels.

Le CHSCT, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront associés à cette démarche.

Des actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors seront également développées (prise en compte des aspects d'ergonomie, organisation du travail...) en s'appuyant sur les ressources internes (CHSCT ou, à défaut, délégués du personnel, médecin du travail, responsable en charge des aspects techniques...) et externes (CARSAT, ARACT...).

Les entreprises de la profession sont invitées à enrichir le document unique d'évaluation des risques de ces actions.

### 2.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Une part de la formation professionnelle continue doit être réservée aux seniors.

Les demandes de formation présentées par les salariés âgés de 45 ans et plus pour faciliter leur employabilité bénéficieront d'une priorité d'examen et d'accès par l'entreprise.

Les besoins spécifiques en formation des salariés seniors devront être identifiés et faire l'objet d'une affectation spéciale au plan de formation général de l'entreprise.

Les parties signataires affirment le caractère prioritaire qu'elles entendent donner aux salariés de plus de 45 ans dans l'accès au dispositif de la période de professionnalisation.

### 2.4. Aménagement des fins de carrière

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, le dispositif du compte épargne-temps, lorsqu'il existe au sein d'une entreprise, peut être utilisé par les seniors comme congé de fin de carrière.

De plus, afin d'accroître leurs droits au congé de fin de carrière, les seniors qui le souhaitent pourront demander à transformer leur indemnité de départ à la retraite en congé de fin de carrière.

### 2.5. Transmission des savoirs, des compétences et développement du tutorat

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat.

Elles souhaitent rappeler l'importance de ce dispositif, notamment dans le cadre des formations en alternance (contrat/période de professionnalisation, apprentissage). De façon à valoriser la fonction tutorale du senior, tout tuteur âgé de 55 ans et plus pourra bénéficier, au même titre que les autres tuteurs, d'un aménagement de son temps de travail et d'une formation adéquate pour exercer sa mission.

Les seniors expérimentés pourront être sollicités pour participer à des jurys d'examen (CQP, etc.).

## Article 3

### *Indicateurs chiffrés*

L'observatoire devra tenir compte dans ses rubriques de ces nouveaux objectifs.

## Article 4

### *Suivi de l'accord*

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un comité du suivi du présent accord sera mis en place.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement seront déterminées dans chaque entreprise.

Au niveau de la branche professionnelle, un suivi régulier du présent accord sera effectué au sein de la commission sociale paritaire.



## Article 5

### *Durée et portée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur, soit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

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

Fait à Paris, le 27 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FFPR.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FETS FO ;

FGT CFTC ;

FNCTT CGC.

Brochure n° 3196

**Convention collective nationale**

IDCC : 1351. – **ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

---

AVENANT DU 9 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES POUR 2015

NOR : ASET1550149M  
IDCC : 1351

---

Entre :  
Le SNES ;  
Le SESA,  
D'une part, et  
La CFE-CGC ;  
Le SNEPS CFTC ;  
L'UNSA FMPS,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Evolution des salaires minima*

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de 1,2 % de l'ensemble des salaires minima conventionnels.

Le tableau correspondant est annexé au présent accord.

Il est rappelé que, conformément à l'accord du 21 octobre 2010, la prime de panier sera simultanément réévaluée au même taux à la même date.

**Article 2**

*Prise d'effet*

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

**Article 3**

*Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale, dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Levallois-Perret, le 9 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

## Grille des salaires applicable pour l'année 2015

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	BASE MENSUELLE 151,67 HEURES	
		Branche au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Branche 2015
I. – Agent d’exploitation, employé administratif, technicien			
Niveau I – échelon 1 – échelon 2			
Niveau II – échelon 1 – échelon 2	120	1 422,23	1 439,30
Niveau III – échelon 1 – échelon 2 – échelon 3	130 140 150	1 462,19 1 506,06 1 562,38	1 479,74 1 524,13 1 581,13
Niveau IV – échelon 1 – échelon 2 – échelon 3	160 175 190	1 648,78 1 782,83 1 916,90	1 668,57 1 804,22 1 939,90
Niveau V – échelon 1 – échelon 2 – échelon 3	210 230 250	2 096,13 2 274,93 2 453,74	2 121,28 2 302,23 2 483,18
II. – Agent de maîtrise			
Niveau I – échelon 1 – échelon 2 – échelon 3	150 160 170	1 711,78 1 806,36 1 900,73	1 732,32 1 828,04 1 923,54
Niveau II – échelon 1 – échelon 2 – échelon 3	185 200 215	2 042,74 2 184,40 2 326,10	2 067,25 2 210,61 2 354,01
Niveau III – échelon 1 – échelon 2 – échelon 3	235 255 275	2 515,13 2 704,13 2 893,15	2 545,31 2 736,58 2 927,87
III. – Ingénieur et cadre			
Position I Position II-A Position II-B	300 400 470	2 274,25 2 878,07 3 300,44	2 301,54 2 912,61 3 340,05
Position III-A Position III-B Position III-C	530 620 800	3 662,78 4 206,02 5 292,82	3 706,73 4 256,49 5 356,33

Brochure n° 3228

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE**  
**DE LA RÉCUPÉRATION**

---

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF À LA CRÉATION DES CQP « OPÉRATEURS DE TRI »

NOR : ASET1550152M  
IDCC : 637

---

Entre :

La FEDEREC,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FNST CGT ;

La FGT SNED CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Par le présent accord, les parties signataires entérinent la création du CQP « Opérateur de tri manuel » et la création du CQP « Opérateur du tri mécanisé » pour la branche des industries et commerce de la récupération.

Le présent accord remplace les dispositions relatives aux CQP de branche créés antérieurement et qui deviennent par conséquent caduques à compter du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, conformément au code du travail.

Fait à Paris, le 9 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE**  
**DE LA RÉCUPÉRATION**

---

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF À LA CRÉATION D'UN OBSERVATOIRE DES MÉTIERS  
NOR : ASET1550150M  
IDCC : 637

---

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;  
Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 ;  
Vu la loi du 4 mars 2014,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Création de l'observatoire prospectif des métiers  
et des qualifications de la branche*

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation et d'une veille prospective dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle, les parties décident de créer un observatoire prospectif de l'emploi, des métiers et des qualifications.

**Article 2**

*Missions de l'observatoire prospectif des métiers  
et des qualifications de la branche*

Observer : améliorer la connaissance dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle.

Anticiper et favoriser le changement : l'observatoire doit être un lieu de concertation, un outil de diagnostic et une instance technique d'aide à la décision.

Communiquer les résultats, favoriser les échanges et partenariats : la diffusion des travaux de l'observatoire devra permettre la sensibilisation des partenaires aux priorités définies par la branche.

Par ailleurs, une mission spécifique est attribuée à l'observatoire : l'administration des CQP de branche. Ces missions recouvriront principalement :

- information et promotion des CQP ;
- coordination et suivi du réseau des organismes de formation ;
- inscriptions/gestion des flux ;
- organisation des certifications.

Celles-ci seront confiées à un tiers.

### Article 3

#### *Pilotage de l'observatoire*

Un comité de pilotage des travaux confiés à l'observatoire sera mis en place dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Son fonctionnement est confié à la CPNEFP. Il est composé :

- d'un collège salariés comprenant deux représentants, membres de la CPNEFP, désignés par chaque organisation syndicale signataire ;
- d'un collège employeurs comprenant le même nombre de représentants.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 9 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FEDEREC.

**Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNST CGT ;

FGT SNED CFTC.

Brochure n° 3245

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE**

ACCORD DU 12 JANVIER 2015  
RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ

NOR : ASET1550173M

IDCC : 1501

Entre :

Le SNARR,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

L'INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans un contexte économique général difficile, caractérisé notamment par une croissance faible, les entreprises de la restauration rapide sont confrontées à une baisse marquée de la fréquentation des clients et du niveau des commandes. Cette baisse d'activité est par ailleurs amplifiée par une multiplicité croissante des offres de restauration, qui se concrétise par le développement d'une concurrence toujours plus accrue.

Elles doivent, en outre, s'inscrire dans un environnement administratif et réglementaire de plus en plus complexe, avec des niveaux de prélèvement élevés qui impactent leurs capacités à investir et à se développer.

Les partenaires de la branche, conscients de leur responsabilité sociale, ont souhaité marquer leur volonté commune de s'inscrire dans le pacte de responsabilité proposé par le gouvernement.

Au regard des mesures d'accompagnement et de soutien intervenues ou annoncées, les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre le pacte de responsabilité selon les thématiques et les principes directeurs retenus dans le relevé de conclusions des réunions paritaires conclu en date du 5 mars 2014 au niveau interprofessionnel.

Elles souhaitent ainsi poursuivre leur engagement en faveur du développement de l'emploi et des compétences, notamment en direction des jeunes et des seniors, et participer à la dynamique de croissance économique et sociale de la France.

Les engagements pris étant indissociables des mesures intervenues ou annoncées, les parties conviennent qu'en fonction de l'évolution de la situation économique et sociale, de l'effectivité de la mise en œuvre des mesures annoncées et des modifications des dispositifs législatifs et réglemen-

taires, le présent accord pourra être amené à évoluer, notamment s'agissant de la nature et du niveau des engagements pris.

## I. – Engagements en faveur de l'emploi

### 1.1. Engagements généraux en faveur de l'emploi

De manière générale, les engagements pris dans le cadre du présent accord visent à favoriser l'attachement des salariés aux métiers et aux entreprises de la restauration rapide. Ils ont également vocation à encourager leur évolution au sein de ces entreprises.

#### 1.1.1. Privilégier l'embauche en contrat à durée indéterminée

Afin de créer une relation de travail durable basée sur une confiance mutuelle, de lutter contre la précarité et de favoriser la formation et l'évolution professionnelles, les entreprises de la restauration rapide s'engagent à proposer, dans la mesure de leurs possibilités, un contrat de travail à durée indéterminée à tout salarié nouvellement recruté.

#### 1.1.2. Renouveler les équipes

Dans un souci de préserver la qualité du service et les conditions de travail, et pour faire face aux besoins de renouvellement des équipes, les entreprises de la restauration rapide se fixent comme objectif de réaliser 50 000 embauches au cours de l'année civile 2015.

Souhaitant s'inscrire dans une dynamique pluriannuelle, les parties s'engagent à se rencontrer au cours du dernier trimestre de l'année 2015 pour renouveler, le cas échéant en les adaptant, les objectifs d'embauches au titre de l'année 2016.

#### 1.1.3. Créer des emplois nets

Au regard des perspectives globales de croissance et de développement, notamment par le fait d'ouverture de nouveaux établissements, les entreprises de la restauration rapide ont pour objectif de créer, au cours de l'année 2015, 3 500 emplois nets nouveaux.

Souhaitant s'inscrire dans une dynamique pluriannuelle, les parties s'engagent à se rencontrer au cours du dernier trimestre de l'année 2015 pour renouveler, le cas échéant en les adaptant, les objectifs de création d'emplois au titre de l'année 2016.

Le nombre de création d'emplois sur l'année sera apprécié sur la base du bilan annuel de branche de l'AGEFOS PME au mois de juin 2016.

#### 1.1.4. Organiser un parcours d'intégration

Dans la continuité des actions déjà menées par certaines entreprises de la branche, les parties considèrent qu'une intégration réussie des salariés nouvellement recrutés dans l'entreprise est un facteur clé pour assurer la poursuite du contrat de travail et sa pérennité dans le temps.

A cet effet et afin de créer les conditions nécessaires à une intégration réussie, les entreprises de la restauration rapide s'engagent à mettre en œuvre un parcours d'intégration dont bénéficiera chaque salarié nouvellement recruté en contrat à durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> avril 2015.

Ce parcours consiste à mettre à la disposition du nouveau salarié tous les éléments nécessaires à sa bonne intégration. Il est défini au niveau de chaque entreprise en fonction de ses éventuelles spécificités et peut prendre des formes diverses comme la remise d'un livret d'accueil, la tenue d'une réunion d'information, la diffusion de vidéos, etc. La mise en place d'un support écrit d'intégration sera privilégiée autant que possible.

Le parcours d'intégration permet de faire découvrir l'entreprise au nouveau salarié, en lui présentant notamment ses métiers, son organisation, mais aussi les règles et procédures qui y sont en vigueur, en particulier dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.



Il favorise la découverte et l'apprentissage par le nouveau salarié des compétences nécessaires à la réalisation des fonctions qui lui seront confiées, l'objectif étant de permettre au nouveau salarié d'acquérir rapidement un certain niveau d'opérationnalité, d'autonomie et de qualité de service à la clientèle. A ce titre, le parcours d'intégration prévoit une formation pratique et appropriée à la sécurité ainsi que l'information des salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité.

Enfin, le parcours d'intégration comprend l'identification d'une personne de l'entreprise dite « référent » dont le rôle est de contribuer au bon déroulement du parcours d'intégration du salarié nouvellement embauché.

Sur proposition de la hiérarchie, le référent est un salarié volontaire ; il possède des aptitudes à la transmission des savoirs et des compétences et suivra, dans la mesure du possible, une formation. Le référent appartiendra, si possible, au même service ou à la même équipe que le salarié, afin de mieux le former au poste et aux procédures de travail.

Le rôle de référent ne doit pas être confondu avec celui de tuteur. Le référent pourra, si le salarié le souhaite, s'intéresser à son environnement personnel (logement, transport, etc.).

### 1.2. Engagements spécifiques en faveur de l'emploi des jeunes

Pour l'application du présent accord, les parties signataires conviennent de qualifier de jeune tout salarié de moins de 25 ans.

Au regard du niveau élevé d'embauches de jeunes par les entreprises de la restauration rapide, au-delà des engagements généraux pris en termes d'emploi, les parties considèrent que des efforts complémentaires peuvent être portés sur la qualité de l'intégration du jeune au moment de son embauche, dans un souci de favoriser sa fidélisation et son maintien dans l'emploi. Elles conviennent à ce titre des dispositions suivantes pour les embauches de jeunes à intervenir à compter du 1<sup>er</sup> avril 2015.

Afin de permettre l'acquisition du niveau de connaissances nécessaire pour occuper de manière satisfaisante le poste de travail et ouvrir des perspectives d'évolution professionnelle, tout jeune bénéficie d'une formation initiale de qualité organisée par chaque entreprise de restauration rapide en fonction de ses éventuelles spécificités. Sera privilégiée une formation dispensée par des salariés dédiés ou expérimentés.

Aux fins d'évaluation de l'acquisition des connaissances, le jeune bénéficie dans les 6 premiers mois de son embauche d'un entretien de suivi avec un membre de sa hiérarchie, suivant des modalités définies par chaque entreprise. Avec l'accord de la hiérarchie, le référent peut être présent à cet entretien.

Chaque entreprise informe les salariés sur les possibilités de formation. Il s'agit notamment de présenter, selon des modalités librement définies, les formations existant dans l'entreprise et susceptibles d'être proposées par elle en fonction de ses besoins, des compétences identifiées et des possibilités d'évolution en interne.

### 1.3. Engagements spécifiques en faveur de l'emploi des seniors

Pour l'application du présent accord, les parties signataires conviennent de qualifier de senior tout salarié de 45 ans et plus.

En lien avec l'évolution des métiers de la restauration rapide, l'importance croissante de la relation commerciale et l'allongement de la durée des carrières professionnelles, en cohérence avec le dispositif de contrat de génération, les signataires souhaitent poursuivre la promotion de la présence des seniors dans les entreprises de la branche.

Ainsi, les entreprises de la restauration rapide se fixent comme objectif d'atteindre au 31 décembre 2017 10 % de seniors, toutes catégories professionnelles confondues, des effectifs de la branche.

Afin de respecter cet engagement, une campagne de communication sur les métiers de la restauration rapide, notamment en direction des salariés âgés, sera lancée au cours de l'année 2015 par le biais de l'observatoire des métiers de la branche.

Dans un souci de prévention, afin de promouvoir le bilan de santé gratuit de la sécurité sociale prévu par l'article L. 321-3 du code de la sécurité sociale, les parties conviennent que le salarié senior ayant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 3 années bénéficie à sa demande d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 4 heures, pour se rendre et suivre, au plus tous les 5 ans, sur convocation de la caisse primaire d'assurance maladie, un bilan de santé gratuit.

Il doit, pour ce faire, présenter la convocation de la caisse primaire d'assurance maladie dans un délai minimal de 15 jours avant la réalisation du bilan de santé et justifier à son retour dans l'entreprise de sa présence effective à ce bilan et de la durée de celui-ci.

## II. – Engagements en faveur de la formation

### 2.1. Développement de l'alternance

#### 2.1.1. Agir en faveur de l'apprentissage

L'apprentissage participe de manière efficiente à la qualification de jeunes et à leur intégration durable dans la vie active.

Adhérant totalement à la philosophie et aux résultats de l'apprentissage, les parties signataires affichent l'objectif de développer dans la branche l'apprentissage, qui reste aujourd'hui encore assez faible du fait de nombreux obstacles qui freinent son développement.

Ainsi, en accompagnement d'actions tendant à la levée des obstacles au développement de l'apprentissage, les entreprises de la restauration rapide ont pour objectif d'augmenter le niveau des effectifs d'apprentis et de porter le pourcentage d'apprentis à 1,2 % des effectifs totaux au 31 décembre 2017.

Pour parvenir à cet objectif, les entreprises mettront en œuvre les moyens de leur choix.

La branche pourra de son côté renforcer les échanges et les partenariats sous toute forme avec l'Etat, les régions et les établissements de formation et/ou accompagner les CFA afin qu'ils adaptent leurs offres de formation aux métiers de la restauration rapide et à la diversité des besoins des entreprises de la branche.

#### 2.1.2. Développer les relations avec les enseignants

Afin de promouvoir et faire découvrir les métiers de la restauration rapide, dans la continuité de l'accord-cadre de coopération signé avec le ministère de l'Education nationale en date du 13 mars 2012, les entreprises de la branche pourront accueillir des personnels de l'Education nationale en leur sein, dans le cadre, notamment, de stages proposés par le centre d'études et de ressources pour les professeurs de l'enseignement technique (CERPET) ou de stages s'inscrivant dans la formation continue des enseignants.

### 2.2. Développement de l'employabilité

Les parties souhaitent favoriser l'employabilité à long terme des salariés de la branche en leur offrant les moyens de s'adapter aux évolutions de leur métier et d'accroître ainsi leurs capacités et compétences professionnelles.

Cette démarche consistera à inciter et à conduire les salariés à devenir acteurs de leur parcours professionnel, en leur permettant de diversifier leurs activités et en leur offrant, autant que possible, des perspectives d'évolution ou de nouvelles orientations professionnelles.

Ces engagements sont en cohérence avec les objectifs du contrat d'étude prospective en cours d'élaboration à l'initiative de la DGEFP, qui tendent à favoriser l'emploi et la formation en vue d'anticiper l'évolution des métiers.

Afin de renforcer et de développer l'employabilité des salariés, les parties s'accordent sur les mesures suivantes.

#### 2.2.1. Promouvoir la validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'accéder à un cursus de formation sans justifier d'un niveau d'études ou de diplôme requis.

Utile et efficiente pour le développement de l'employabilité des salariés, les entreprises de la branche s'engagent à communiquer et à promouvoir, par tous moyens adaptés, auprès de leurs collaborateurs les dispositifs de validation des acquis de l'expérience.

Elles veilleront à faciliter le suivi du cursus par les salariés concernés.

#### 2.2.2. Développer les parcours de professionnalisation

Les parties s'accordent sur le fait que la promotion interne doit être favorisée.

#### 2.2.3. Permettre la mobilité externe

Pour permettre de favoriser la définition d'un projet professionnel, chaque entreprise, en fonction de sa spécificité et des mesures déjà mises en place, définit, en concertation avec le salarié, les moyens les plus adéquats en vue d'une reconversion professionnelle.

Afin de permettre à chaque salarié d'être informé sur son environnement professionnel et d'identifier les emplois correspondant aux compétences acquises, les entreprises de la branche s'engagent à promouvoir par tout moyen le nouveau service d'accompagnement des salariés, prévu par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, et le recours au conseil en évolution professionnelle.

Les parties rappellent que dans le respect des conditions et limites applicables un salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences pris en charge par l'OPCA.

### III. – Classifications

Les parties signataires rappellent l'engagement pris dans l'article 5 de l'avenant n° 48 relatif aux minimas conventionnels et au travail de nuit de se revoir pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Il est convenu qu'une première réunion aura lieu au cours du premier trimestre 2015.

Lors de cette première réunion de travail, elles définiront les moyens, la méthode, les orientations et le calendrier à mettre en œuvre pour conduire les travaux.

Les parties signataires conviennent de tout mettre en œuvre pour clore les travaux au plus tard le 30 juin 2016.

### IV. – Investissements

En complément des engagements pris en matière d'emploi et de formation, les moyens dont pourraient disposer les entreprises de la restauration rapide au titre du pacte de responsabilité seront utilisés pour assurer le développement des entreprises de la branche.

Les entreprises privilégieront les investissements de nature à promouvoir le développement économique et social.

### V. – Dialogue social

Les partenaires sociaux sont attachés à la qualité du dialogue social comme ils ont su en faire preuve par la signature de nombreux accords de branche ambitieux et novateurs.

Dans le cadre de la négociation du présent accord sur le pacte de responsabilité, les organisations syndicales ont présenté des demandes complémentaires.

Les partenaires sociaux sont convenus d'attendre l'issue des négociations interprofessionnelles sur la « modernisation du dialogue social » pour engager des discussions visant à prendre, le cas échéant, des mesures spécifiques complémentaires.

#### VI. – Suivi des engagements

Les parties signataires procéderont au suivi de l'application du présent accord et du niveau de réalisation des engagements pris.

Le suivi de l'accord est assuré par une commission de suivi.

La commission de suivi est composée de :

- un titulaire et un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative au sens de la loi et signataire du présent accord ;
- un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord.

La commission se réunit au moins une fois par an.

Elle aura pour missions de suivre l'application du présent accord et la mise en œuvre des engagements pris et, le cas échéant, de proposer des aménagements à apporter aux dispositifs.

#### VII. – Non-cumul

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord ne peuvent pas se cumuler avec des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles de même nature.

Ainsi, elles s'accordent sur le fait que les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles de même nature plus avantageuses pour les salariés seront applicables de manière exclusive. Elles conviennent également que les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles de même nature moins favorables ne se cumuleront pas avec les dispositions du présent accord, qui s'appliquera de manière exclusive.

#### VIII. – Durée de l'accord. – Révision. – Publicité

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 années à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et prendra automatiquement fin le 31 décembre 2017, date à laquelle il cessera de produire tout effet.

En cas de difficulté d'application inhérente, par exemple, au contexte économique ou à des évolutions législatives, les parties signataires se réuniront à la demande de l'une d'entre elles, afin de convenir d'éventuelles évolutions de l'accord.

Dans le courant du dernier trimestre de chaque année, les parties s'engagent à se rencontrer pour renouveler, le cas échéant en les adaptant, les engagements pris au regard des évolutions constatées.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents de l'accord et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

– le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Fait à Paris, le 12 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

**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**

---

AVENANT DU 27 MAI 2014

À L'AVENANT DU 17 MAI 1988 RELATIF À LA PRIME DE CRÈCHE

NOR : ASET1550154M

IDCC : 218, 2603, 2793

---

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FEC FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNFOCOS ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le premier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche est supprimé et remplacé par les dispositions qui suivent :

« Une prime de crèche par jour et par enfant est allouée aux agents dont l'enfant est gardé dans une crèche agréée ou par une assistante maternelle agréée. »

Le quatrième alinéa du même article est modifié comme suit :

« Le bénéfice de cette prime est accordé, dans la limite de 5 jours par semaine, aux employés et cadres dont la rémunération mensuelle, hors primes, n'excède pas celle correspondant au coefficient maximum du niveau 5 B de la grille des employés et cadres de la classification du 30 novembre 2004. Elle n'est pas versée pendant la période des congés annuels. »

Au cinquième alinéa du même article, les mots « En règle générale » sont supprimés.

#### **Article 2**

Au premier alinéa de l'article 2, après le mot « conjoint », sont insérés les mots « (ou assimilé) ».

#### **Article 3**

Au premier alinéa de l'article 3, après le mot « conjoints », sont insérés les mots « (ou assimilés) ».

#### **Article 4**

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Paris, le 27 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**

**SPECTACLE VIVANT**

---

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2014

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE  
(À L'EXCEPTION DES INTERMITTENTS QUI BÉNÉFICIENT D'UN ACCORD SPÉCIFIQUE)

NOR : ASET1550174M

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le présent accord-cadre a pour objet de définir les nouvelles modalités de gestion des dispositifs de la formation professionnelle et d'inciter les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs du spectacle vivant à négocier des accords conventionnels précisant la mise en œuvre de ces différents dispositifs.

Les dispositifs de formation (titre II) et les contributions des entreprises (titre III) du présent accord-cadre concernent les salariés du spectacle vivant sous contrat à durée indéterminée et sous contrat à durée déterminée.

Les salariés intermittents du spectacle, tels que précisé à l'article L. 6331-55 du code du travail, font l'objet d'un accord interbranche spécifique.

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs souhaitent poursuivre la politique volontariste menée depuis des années en matière de formation professionnelle, conscientes qu'il s'agit, pour les entreprises du spectacle vivant et leurs salariés, d'un enjeu majeur pour l'emploi, la professionnalisation et la structuration du secteur.

Les parties signataires se donnent pour objectif de faciliter l'accès à la formation des salariés non seulement pour leur nécessaire adaptation à leur poste de travail, au maintien et à l'évolution de leur emploi mais aussi pour le développement de leurs compétences ou leurs besoins de reconversion, et ce quelle que soit la taille des entreprises qui les emploient.

En lien avec la CPNEF-SV et l'AFDAS, par un dialogue renforcé, les parties signataires souhaitent créer des conditions optimales en faveur de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires confirment l'importance qu'elles attachent au renforcement de la politique de formation professionnelle dans le spectacle vivant, telle que décrite ci-dessus, et affirment leur volonté :

- de s'investir activement pour développer les moyens de la formation, d'identifier les besoins et les priorités, que ce soit au niveau des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs, de leurs représentants nationaux ou locaux, de la CPNEF-SV ou de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et de promouvoir leurs orientations auprès des pouvoirs publics et des partenaires de la profession ;



- sur la base du présent accord-cadre, d'ouvrir des négociations portant sur le développement de la formation professionnelle des salariés, et notamment des jeunes et des salariés sans qualification, précisant les modalités de mise en œuvre des différents dispositifs de formation ;
- de mettre en œuvre des dispositifs de formation visant à développer les compétences des salariés et à leur permettre de réussir leurs projets professionnels, d'obtenir une meilleure reconnaissance de leurs qualifications (dispositifs tels que le congé individuel de formation, le plan de formation, le contrat de professionnalisation, la période de professionnalisation, le compte personnel de formation, le bilan de compétences) et de s'insérer durablement dans l'emploi ;
- de multiplier autant que possible les actions de validation des acquis de l'expérience, afin de permettre une meilleure reconnaissance des qualifications, une évolution professionnelle et, si nécessaire, une reconversion ;
- d'aider les entreprises du spectacle vivant à améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et à anticiper les besoins en compétence des salariés ;
- d'aider les salariés à mettre en œuvre les droits acquis au titre du compte personnel de formation en tenant compte des spécificités des branches.

Les parties signataires conviennent que la question de la formation doit être appréhendée dans toutes ses composantes (formation initiale, en alternance et continue). Elles s'engagent notamment à ouvrir une réflexion sur l'apprentissage tenant compte des dernières évolutions législatives, afin de compléter le présent accord-cadre.

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

### **DÉFINITION DES PRIORITÉS DU SPECTACLE VIVANT ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE FORMATION**

#### **Article 1.1**

##### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord-cadre s'applique sur le territoire national et les DOM, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, sous réserve pour ces derniers du respect des dispositions du livre V de la 6<sup>e</sup> partie du code du travail.

Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des conventions collectives des secteurs d'activité du spectacle vivant (CCNEAC, CCN du SV privé et CCN des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement) ainsi que les établissements publics nationaux entrepreneurs de spectacles et identifiés généralement, dans la nomenclature d'activités française (NAF) en vigueur, par les codes suivants :

- 90-01Z : arts du spectacle vivant ;
- 90-02Z : activités de soutien au spectacle vivant ;
- 90-04Z : gestion de salles de spectacles,

ainsi que des entreprises dont l'activité principale est liée au spectacle vivant et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche relatif à la formation continue.

#### **Article 1.2**

##### *Caractère impératif*

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les partenaires sociaux des branches du spectacle vivant et les établissements publics nationaux entrepreneurs de spectacles visés ci-dessus conviennent de conférer au présent accord-cadre un caractère impératif. Les accords collectifs négociés dans les sous-branches ou dans les entreprises du champ d'activité du spectacle vivant ne pourront comporter de dispositions moins favorables.

## **Article 1.3**

### *Orientation et évolution professionnelles des salariés*

#### **Article 1.3.1**

##### *Entretien professionnel*

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans. A l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié, qui, elle, relève des autres formes d'entretien mises en place par l'employeur (entretien annuel d'évaluation...).

Par ailleurs, il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

##### **1.3.1.1. Mise en œuvre**

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Il porte notamment, pour le salarié, sur :

- ses perspectives d'évolution dans l'emploi occupé ;
- ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise ;
- ses possibilités d'accès à la formation ;
- les utilisations possibles de son compte personnel de formation ;
- ses projets et objectifs de développement de sa qualification professionnelle.

A l'issue de chacun des entretiens professionnels menés tous les 2 ans par l'employeur, celui-ci donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

##### **1.3.1.2. Gestion de parcours sur 6 ans**

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux au bout de 6 ans donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les 2 ans d'un entretien professionnel et d'apprécier, au cours de la période écoulée de 6 ans, s'il a :

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

##### **1.3.1.3. Application de l'abondement dans les entreprises d'au moins 50 salariés**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 années mentionnées ci-dessus, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les 2 ans et d'au moins deux des trois mesures citées dans le deuxième paragraphe de l'article 1.3.1.2, l'employeur, en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, est tenu de procéder à un abondement, au titre du compte personnel de formation (CPF) de l'intéressé, à hauteur de 100 heures pour les salariés à temps complet et de 130 heures pour les salariés à temps partiel.

### **Article 1.3.2**

#### *Conseil en évolution professionnelle*

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service accessible à tous les salariés des branches du spectacle vivant ainsi qu'aux ex-CDD de droit commun des branches devenus demandeurs d'emploi.

Ce service de conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre pour la branche par l'AFDAS et se structure, pour les bénéficiaires, autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

La démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du conseil en évolution professionnelle ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'action permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

## **TITRE II**

### **MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS DE FORMATION**

#### **Article 2.1**

##### *Actions de formation prioritaires*

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, permettant notamment l'accès à des certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à un certificat de qualification professionnelle (CQP), y compris les titres accessibles par la VAE et, plus généralement, toute formation répondant à des compétences nécessaires dans le spectacle vivant.

#### **Article 2.2**

##### *Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation*

Afin de favoriser la reconnaissance d'une qualification certifiée, les partenaires sociaux signataires souhaitent mettre à la disposition des salariés tous les moyens nécessaires afin de valoriser les actions de formation dont ils ont bénéficié.

Ainsi, les salariés qui ont suivi une action de formation reçoivent à son issue une attestation délivrée par le centre de formation ou par l'employeur, si l'action se déroule au sein de l'entreprise, mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Après la formation, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, un entretien a lieu entre l'employeur et le salarié, afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la participation au stage et à son suivi.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, l'entreprise accorde une priorité de candidature au salarié ayant bénéficié d'une formation correspondante. Les candidats retenus sont soumis à une période probatoire destinée à s'assurer de leurs aptitudes au nouveau poste.

Les salariés, s'ils le souhaitent, peuvent inscrire leurs diplômes et certifications dans le cadre du dispositif de l'EUROPASS ou du passeport orientation formation mis à leur disposition sur le site de l'AFDAS.

### **Article 2.3**

#### *Plan de formation de l'entreprise*

Le plan de formation de l'entreprise s'organise autour de deux catégories d'actions de formation :

- d'une part, les actions relatives à l'adaptation au poste de travail et celles liées au maintien ou à l'évolution dans l'emploi. Il s'agit des formations qui visent à apporter au salarié des compétences utilisables, en totalité ou partiellement, au titre de l'emploi qu'il occupe et qui correspondent à sa qualification contractuelle ;

Ainsi, toute action suivie dans ce cadre, conformément à l'article L. 6321-2 du code du travail, constitue un temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié ;

- d'autre part, les actions de développement des compétences. Il s'agit des formations qui visent à apporter au salarié des compétences qui ne peuvent pas être mises en œuvre immédiatement, au titre de sa qualification actuelle, et qui nécessitent une modification contractuelle mieux-disante de son contrat de travail.

Dans ce cadre, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux épreuves d'évaluation prévues.

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles au sein de l'entreprise correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- sur les modalités de prise en compte par l'employeur des efforts accomplis par le salarié.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par année civile ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours, à 5 % du forfait en jours.

Ainsi, les heures de formation accomplies par le salarié en dehors du temps de travail et ayant pour objet le développement des compétences donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence de l'intéressé.

### **Article 2.4**

#### *Congés individuels de formation, congés bilans de compétences et validations des acquis de l'expérience*

La gestion des droits individuels des salariés au titre des congés individuels de formation, des congés bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience est effectuée par l'AFDAS en qualité d'OPACIF, selon les modalités retenues par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation.

### **Article 2.5**

#### *Contrats de professionnalisation*

##### **2.5.1. Objet des contrats de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui conjugue les principes de personnalisation du parcours de formation, d'alternance des séquences de formation (à l'intérieur de

l'entreprise, si elle dispose de son propre service de formation identifié et structuré, ou à l'extérieur de l'entreprise) et d'exercice de l'activité professionnelle concernée.

Les formations éligibles aux contrats de professionnalisation conclus par des employeurs qui relèvent du spectacle vivant doivent permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications d'une des conventions collectives des branches du spectacle vivant ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Par ailleurs, il est précisé qu'en application de l'article L. 6325-2-1 du code du travail les organismes de formation publics ou privés ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement, par ce dernier, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

### 2.5.2. Durée des contrats de professionnalisation

Le contrat peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, ce contrat comporte une période de professionnalisation correspondant à l'action de professionnalisation.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en cohérence avec la situation du salarié engagé et la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

La durée du contrat de professionnalisation en contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation, qui se situe en début de contrat à durée indéterminée, est comprise entre 6 et 12 mois.

Néanmoins, les partenaires sociaux du spectacle vivant décident, conformément à ce qui est prévu dans l'article L. 6325-12 du code du travail, que la durée du contrat – ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée – peut être d'une durée supérieure à 12 mois, sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, et ce quel que soit leur âge ;
- pour les personnes dont la qualification professionnelle reconnue est devenue inopérante de façon irréversible, et ce quel que soit leur âge ;
- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou ouvre droit à un certificat de qualification professionnelle et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures ;
- pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans une des conventions collectives entrant dans le champ de l'accord et qui ne détiennent pas la qualification adaptée ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-SV.

La durée du contrat peut aussi être de 24 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-11 du code du travail, par exemple pour les jeunes de moins de 26 ans 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 ou pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

### 2.5.3. Durée de l'action de formation, d'évaluation et d'accompagnement

Les partenaires sociaux du spectacle vivant décident, conformément à ce qui est prévu dans les articles L. 6325-13 et L. 6325-14 du code du travail, que les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement sont comprises, pour les salariés qui bénéficient du contrat de professionnalisation dans une entreprise des branches du présent accord, entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Ce pourcentage doit atteindre obligatoirement 25 % dans les deux cas suivants :

- pour tous les contrats d'une durée supérieure à 1 an et dont la qualification retenue est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- dès lors que la qualification professionnelle du contrat relève d'un métier artistique ou technique du spectacle vivant.

En outre, cette durée peut être supérieure à 25 % :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue par un diplôme ou une certification, et ce quel que soit leur âge ;
- pour les personnes dont la qualification professionnelle reconnue est devenue inopérante de façon irréversible, et ce quel que soit leur âge ;
- pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;
- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou ouvre droit à un certificat de qualification professionnelle et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures ;
- pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans une des conventions collectives entrant dans le champ de l'accord et qui ne détiennent pas la qualification adaptée ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-SV.

Dans tous les cas, la durée totale de la formation ne pourra être supérieure à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

En tout état de cause, l'action de formation ne pourra être inférieure à 150 heures.

Un bilan sera présenté chaque année par l'OPQMSV aux partenaires sociaux.

### 2.5.4. Tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que la profession doit renforcer le tutorat dans le spectacle vivant pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et, de manière plus générale, au développement des compétences au sein des entreprises.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises est obligatoire. Les contenus et les modalités de formation des tuteurs sont ajustés aux attentes des employeurs et des salariés. Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience.

Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, en l'absence de salarié qualifié justifiant de l'expérience professionnelle requise, ou lorsque le tuteur exerce déjà simultanément ses fonctions à l'égard de 3 salariés bénéficiaires de contrats en alternance.



Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation ;
- l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés ;
- si nécessaire, le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail.

Les missions des tuteurs sont notamment les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de contrats de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire et à son accompagnement au sein de l'entreprise ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

#### 2.5.5. Rémunération du salarié sous contrat de professionnalisation

L'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation s'effectue pendant le temps de travail.

Les parties signataires conviennent de fixer la rémunération minimum des salariés sous contrat de professionnalisation de la façon suivante :

	SALARIÉS de moins de 21 ans	SALARIÉS de 21 ans à 25 ans	SALARIÉS de 26 ans et plus
Salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau	1 <sup>re</sup> année : 60 % du Smic 2 <sup>e</sup> année : 65 % du Smic	1 <sup>re</sup> année : 75 % du Smic 2 <sup>e</sup> année : 80 % du Smic	1 <sup>re</sup> et 2 <sup>e</sup> année : 85 % du salaire minimum conventionnel. La rémunération ne peut être inférieure au Smic
Salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau	1 <sup>re</sup> année : 70 % du Smic 2 <sup>e</sup> année : 75 % du Smic	1 <sup>re</sup> année : 85 % du Smic 2 <sup>e</sup> année : 90 % du Smic	1 <sup>re</sup> année et 2 <sup>e</sup> année : 85 % du salaire minimum conventionnel. La rémunération ne peut être inférieure au Smic

Les partenaires sociaux des sous-branches et des entreprises du champ peuvent convenir de dispositions plus favorables dans des accords collectifs.

### Article 2.6

#### *Période de professionnalisation*

##### 2.6.1. Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation permet à tout salarié de remplir les exigences de son activité et son développement, comme prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail. Elle vient en complément des autres dispositifs de formation existants.

Elle a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée et des salariés occupés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Elle peut notamment permettre au salarié, par l'acquisition d'une nouvelle qualification, d'élargir son champ de compétences.

Ainsi, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent permettre à son bénéficiaire, parmi la liste ci-dessous, d'acquérir :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- une qualification professionnelle reconnue dans la classification d'une convention collective nationale ;
- un CQP de branche ou un CQP interbranche ;
- une certification par la voie de la VAE ;
- le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, telles que définies par décret ;
- une certification inscrite à l'inventaire spécifique, établie par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) : en l'occurrence, les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales.

#### 2.6.2. Mise en œuvre de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation est mise en œuvre conformément aux principes suivants :

- elle est organisée sur la base d'un accord des deux parties soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié ;
- elle respecte le principe de l'alternance et peut être placée sous la responsabilité d'un tuteur ;
- l'action de formation peut inclure une évaluation préalable des besoins, y compris VAE, par un organisme spécialisé, destinée à personnaliser le parcours de formation, les actions d'accompagnement et, au terme de la formation, déterminer les modalités d'évaluation des nouveaux acquis professionnels.

A la fin de la formation ou de l'action de validation, l'organisme en charge du parcours pédagogique devra remettre soit un diplôme, soit un titre, soit un certificat ou une attestation des compétences et connaissances acquises à l'issue de l'action relative à la période de professionnalisation.

#### 2.6.3. Durée de la formation relative à la période de professionnalisation

La durée minimale de formation de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures et elle est identique pour tous les salariés bénéficiaires (CDI, CUI), et ce quel que soit leur âge.

Cependant, conformément à la loi et par dérogation à ce qui précède, la période de professionnalisation :

- est au minimum de 5 heures pour les actions d'accompagnement à la VAE ;
- n'a pas de durée minimale, dès lors qu'elle complète et vient abonder un parcours de formation engagé dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), ou lorsqu'elle concerne une certification inscrite à l'inventaire (cf. tiret 6 de l'art. 2.6.1 ci-dessus) établi par la CNCP.

#### 2.6.4. Période de professionnalisation et temps de travail

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler sur le temps de travail, en tout ou partie hors du temps de travail par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements (promotion, augmentation de salaire, changement de poste...) auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.



Actions de formation à l'initiative de l'employeur : elles se déroulent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié.

Actions de formation à l'initiative du salarié : ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail, en organisant le cumul de plusieurs dispositifs de prise en charge pour une même période de professionnalisation : financement sur les fonds conventionnels mutualisés de l'AFDAS, plan de formation de l'entreprise, CPF du salarié sur décision de ce dernier et à son initiative ou sur proposition de son employeur acceptée par le salarié.

Les heures effectuées hors du temps de travail peuvent excéder les droits acquis par le salarié au titre du CPF, dans la limite de 80 heures par année civile.

Dans tous les cas de formations effectuées hors du temps de travail, une allocation de formation est versée d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné, selon les modalités définies aux articles D. 6321-6 et suivants du code du travail.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur le financement du plan de formation de l'entreprise.

#### 2.6.5. Gestion des absences des salariés en formation

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur. Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

### Article 2.7

#### *Coûts des actions dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation*

Les coûts pédagogiques du parcours de formation, pris en charge par l'AFDAS, sont définis par son conseil d'administration et, en tant que de besoin, sur proposition du conseil de section professionnelle des branches SV, sur la base des coûts horaires indicatifs suivants :

- 15 € l'heure (pour les formations techniques nécessitant un matériel lourd) ;
- 15 € l'heure (pour les formations relatives aux CQP créés par la branche) ;
- 9,15 € l'heure (pour les autres formations).

Pour les personnes salariées mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la prise en charge est portée à 15 € par heure de formation (par exemple, pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation aux adultes handicapés).

Le conseil d'administration de l'AFDAS pourra étudier la révision de ces montants chaque année, en fonction des budgets disponibles sur le régime de la « professionnalisation » et en tenant compte de l'évolution des prix constatée sur le marché de l'offre de formations et des éventuelles contraintes ou conditions fixées par les partenaires financiers (Etat, FPSPP...), et également des demandes formulées par le conseil de section professionnelle SV.

Les dépenses engagées pour les actions de tutorat sont prises en charge par l'AFDAS sur la base des forfaits qui sont fixés par décret et selon les modalités définies par le conseil d'administration de l'AFDAS. Les partenaires sociaux des entreprises du champ peuvent convenir de dispositions plus favorables.

## Article 2.8

### *Compte personnel de formation*

#### 2.8.1. Principe général

La loi du 5 mars 2014 a créé le compte personnel de formation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Le CPF est un droit universel ouvert à tout salarié – dès son entrée et tout au long de sa vie professionnelle jusqu'à la retraite, et ce quelle que soit la nature de son contrat de travail – lui permettant d'acquérir un crédit d'heures mobilisable pour suivre une formation à son initiative, selon les modalités définies dans les paragraphes ci-dessous.

Le CPF est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans à son entrée dans la vie active et, par dérogation, à 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

Afin de mieux garantir le droit des salariés à la formation par un financement mutualisé le plus large possible et de faire jouer le principe de solidarité au niveau des branches en vue d'instaurer des règles d'abondement du compte personnel de formation, les parties conviennent que toutes les entreprises de 10 salariés et plus entrant dans le champ du présent accord sont tenues de verser un montant de 0,2 % de leur masse salariale à l'AFDAS, au titre du compte personnel de formation.

Cette obligation ne s'impose pas aux entreprises qui concluraient un accord collectif sur la base de l'article L. 6331-10 du code du travail aux fins de gestion interne du financement du compte personnel de formation.

#### 2.8.2. Acquisition des heures

L'acquisition des heures relatives au CPF se fait à hauteur d'un maximum de 24 heures par année jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures maximum par an au titre de chacune des années suivantes, pour atteindre un plafond total de 150 heures renouvelables tout au long de la vie professionnelle du titulaire.

#### 2.8.3. Alimentation du compte

Le calcul de l'acquisition des heures pour le titulaire, au titre du CPF, est proportionnel au temps de travail :

a) Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est la durée légale (35 heures hebdomadaires), l'alimentation du compte se fait en référence à un travail à temps plein de 1 607 heures annuelles ;

b) Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, l'alimentation du compte se fait en référence à la durée conventionnelle de travail définie dans ledit accord ;

c) Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle citée ci-dessus, l'alimentation du compte se fait sur la base du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée légale ou la durée conventionnelle (exemple : nombre d'heures effectuées/1 607 heures ou durée conventionnelle). Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur ;

d) Pour les salariés dont la durée de travail est déterminée par une convention de forfait en jours, l'alimentation du compte est calculée sur la base d'un nombre d'heures de travail de référence de 1 607 heures, soit 24 heures par an quelle que soit la durée du forfait ;

e) Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à 2 080 fois le montant du Smic horaire (nombre d'heures CPF = rémunération perçue/2 080 × Smic horaire). Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Dans tous les cas, les heures supplémentaires n'ont aucune incidence sur le calcul des heures relatives à l'alimentation du CPF pour son titulaire.

Conformément à l'article L. 6323-12, la période d'absence du salarié 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 ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

#### 2.8.4. Abondement pour les entreprises de 50 salariés et plus

Par ailleurs, le cas échéant, pour les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur adresse également à l'AFDAS la liste des salariés (temps complet/temps partiel) bénéficiant de la « garantie formation », lorsque les dispositions relatives au paragraphe 1.3.1.2 de l'article 1.3.1 du présent accord issues du bilan de la 6<sup>e</sup> année des entretiens professionnels n'ont pas été satisfaites, ainsi que le nombre d'heures supplémentaires devant alimenter le CPF de chaque titulaire. Parallèlement, l'employeur doit également verser à l'AFDAS, en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, une somme correspondant à ce nombre d'heures multiplié par un montant forfaitaire de 30 €.

Pour les salariés à temps complet, cet abondement est fixé à 100 heures supplémentaires et pour ceux à temps partiel, il est fixé à 130 heures, soit, à la date en vigueur du présent texte, une somme de 3 000 € par salarié travaillant à temps complet et 3 900 € par salarié travaillant à temps partiel seront redevables par l'employeur.

#### 2.8.5. Mobilisation du CPF

Pour mobiliser leurs droits acquis au titre du CPF, les salariés voulant bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie sur le temps de travail devront faire leur demande au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois et 120 jours avant pour les formations d'une durée supérieure à 6 mois. L'accord préalable de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation envisagée. L'absence de réponse de l'employeur 1 mois après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

Par ailleurs, si la formation demandée se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail, au titre des heures créditées sur le CPF dans le cadre de l'abondement « garantie formation » mentionné dans le paragraphe 2.8.4 ci-avant, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de formation.

De même, lorsque l'action demandée au titre du CPF concerne les formations relevant du socle commun de connaissances et de compétences défini par décret ou l'accompagnement VAE, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

Par ailleurs, en application de l'article L. 6323-17 du code du travail, les formations financées dans le cadre du CPF qui sont suivies en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

#### 2.8.6. Actions de formation éligibles au CPF

Les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont :

- d'une part, celles répondant au socle commun de connaissances et de compétences défini par décret et les actions d'accompagnement à la VAE ;
- d'autre part, toutes celles certifiantes à caractère « professionnel » ou « transversal » figurant dans l'une des listes établies par :
  - les partenaires sociaux des branches SV via la CPNEF du spectacle vivant ;
  - le conseil paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation (COPANEF) au plan national ;
  - le conseil paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation (COPAREF) au plan régional ou interrégional.

L'ensemble des certifications mentionnées ci-dessus figureront sur le portail d'information et de gestion des droits à CPF, administré par la caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié pourra, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations répondant à des besoins de qualification identifiés dans la branche ou sur les territoires auxquelles il pourra accéder.

#### 2.8.7. Prise en charge des frais de formation et de rémunération

##### a) Frais de formation :

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors du temps de travail, donnent lieu à une prise en charge de l'AFDAS, dans le cadre des fonds mutualisés de la contribution CPF (0,20 %). Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement).

De même, les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie, en tout ou partie en hors-temps de travail, peuvent également être pris en charge au titre des fonds mutualisés CPF gérés au sein de l'AFDAS.

La prise en charge des frais énumérés ci-dessus se fera au regard du coût réel de la formation ou conformément aux règles de gestion et de financement du CPF définies par le conseil d'administration de l'AFDAS.

##### b) Rémunération :

L'AFDAS pourra, sur la base d'un accord exprès de son conseil d'administration et dans la limite des fonds mobilisables, prendre en charge sur les fonds mutualisés du CPF, pour les formations sur le temps de travail, 50 % de ces mêmes frais au titre de la rémunération du bénéficiaire.

#### 2.8.8. Articulation avec les autres dispositifs FPC

Le CPF peut être mobilisé simultanément :

- en complément d'une action de formation inscrite au plan de formation ;
- en complément d'un congé individuel de formation (CIF), et, dans ce cas, le FPSPP assure la prise en charge du coût de la formation relative au CIF, selon des règles qu'il aura établies ;
- en complément d'une action de formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation.

#### 2.8.9. Abondement du CPF

a) En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque la durée de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieure au nombre d'heures inscrit sur son compte, ce dernier peut éventuellement bénéficier, suivant les décisions et règles établies par les institutions mentionnées dans le même article du code du travail, d'abondements en heures complémentaires permettant d'assurer le financement de sa formation.

b) De même, dans le cadre des dispositions du présent accord, les partenaires sociaux s'accordent sur le principe d'abonder le CPF du titulaire lorsque le nombre d'heures dont il dispose est insuffisant, dès lors que la formation envisagée à l'initiative du salarié correspond aux priorités et aux besoins de compétences et de qualifications des entreprises du spectacle vivant, sous réserve que l'action se déroule pendant le temps de travail.

Dans ce cas et au regard des thématiques de formations retenues par le conseil de section paritaire professionnelle des branches, le financement de cet abondement spécifique se fera sur les fonds de la contribution conventionnelle du plan de formation (hors partie légale) versée par les entreprises du spectacle vivant. Cette disposition est mise en œuvre pour une première période triennale de démarrage du CPF et vise à encourager l'utilisation de ce nouveau dispositif.

Au plus tard à la mi-2017, il sera fait un bilan de l'utilisation effective de cette disposition sur la base des 2 premières années de sa mise en œuvre. Il appartiendra aux partenaires sociaux, au vu des éléments fournis par l'AFDAS, de juger de l'opportunité du maintien de la possibilité d'abondement prévue ci-dessus.

#### 2.8.10. Mobilisation du DIF dans le cadre du CPF

Afin de permettre l'utilisation du DIF à partir de 2015, les employeurs doivent informer par écrit, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées, au titre du DIF, jusqu'au 31 décembre 2014. Les salariés qui disposent d'un crédit d'heures DIF transféré, au titre du CPF en 2015, ont jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour liquider ce crédit d'heures.

Lorsqu'une personne réalise une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au 31 décembre 2014, au titre du DIF, sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur son CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

#### 2.9. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les salariés des branches « spectacle vivant » sont invités à faire valider les acquis de leur expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un certificat de qualification professionnelle. Ils peuvent dans ce cadre solliciter auprès de leur employeur un congé VAE d'une durée de 24 heures et bénéficier d'un accompagnement par un organisme externe.

A ce titre, il est précisé que l'AFDAS, en tant qu'opérateur du service de conseil en évolution professionnelle, peut être sollicitée par les salariés des branches SV et qu'il existe également différentes cellules d'information aux niveaux régional et local.

#### 2.10. Congé pour bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié, dans le cadre de dispositions légales et réglementaires, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Si le salarié en prend l'initiative, il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'un congé pour bilan de compétences de 24 heures.

#### 2.11. Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation permet au salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, à l'exception des actions de formation prévues dans le plan de formation.

Les actions de formation suivies dans le cadre du CIF ont essentiellement pour objet de permettre au salarié de changer d'activité ou de profession, d'envisager une progression professionnelle, de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale, de préparer et/ou de passer une certification ou un examen.

Le congé peut se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, sous réserve d'avoir obtenu préalablement l'autorisation d'absence de l'employeur.

Il peut être réalisé entièrement hors temps de travail si sa durée est d'au moins 120 heures.

La formation suivie hors temps de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération, ni allocation de formation.

#### 2.12. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, il demande par écrit à son employeur, au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, l'autorisation de s'absenter, en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

Sous réserve que cette absence ne puisse pas avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise et après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur accorde cette autorisation d'absence.

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique dans les conditions définies par accord, les frais de transport, d'hébergement et de restauration dans la limite de l'indemnité de grand déplacement (repas, hébergement) telle que définie par l'URSSAF ou, le cas échéant, par la convention collective. De plus, dans ces conditions de grand déplacement, les frais de transport sont remboursés sur la base de la seconde classe du moyen de transport collectif le plus accessible. A défaut de la possibilité de pouvoir recourir à un transport collectif, et seulement dans ce cas, le remboursement des frais de transport se fait sur la base de l'indemnité kilométrique.

### TITRE III

## CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES

### 3.1. Assiette des contributions

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires pour frais professionnels éventuelles.

### 3.2. Contributions au titre de la formation professionnelle continue

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 et suivants ou L. 6322-37 du code du travail au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

### 3.3. Contributions au titre de la taxe d'apprentissage

En vertu des articles L. 6241-13 et L. 6241-1 du code du travail et conformément à l'article 7 de l'accord interbranche relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés intermittents du spectacle, la taxe d'apprentissage assise sur les masses salariales des « intermittents du spectacle » est intégralement versée à l'AFDAS lorsqu'elle sera agréée au titre d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

Pour les autres catégories de salariés, les partenaires sociaux des branches du spectacle vivant recommandent aux entreprises, dans un souci de solidarité professionnelle et de promotion de nos secteurs et de nos professions, d'acquitter également à l'AFDAS la taxe d'apprentissage calculée sur les masses salariales du personnel « hors intermittents du spectacle ».

### 3.4. Taux des contributions légales (hors intermittents du spectacle)

et répartition par tailles d'entreprises au titre de la formation professionnelle continue

Toutes les entreprises qui en sont redevables versent obligatoirement à l'AFDAS la contribution légale de 1 % calculée, en application de l'article L. 6322-37 du code du travail, sur la masse salariale versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD), pour financer le congé individuel de formation (CIF) de cette catégorie de salariés.

#### 3.4.1. Entreprises occupant moins de 10 salariés (hors intermittents du spectacle)

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une participation minimale légale de 0,55 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, répartie de la façon suivante :

1. 0,40 % au titre du plan de formation ;
2. 0,15 % au titre de la professionnalisation.



### 3.4.2. Entreprises occupant au moins 10 salariés (hors intermittents du spectacle)

Les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale légale de 1 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, répartie comme suit :

#### 3.4.2.1. Entreprises de 10 à 49 salariés (hors IDS) :

1. 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
2. 0,15 % au titre du congé individuel de formation ;
3. 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
4. 0,20 % au titre du plan de formation ;
5. 0,30 % au titre de la professionnalisation.

#### 3.4.2.2. Entreprises occupant de 50 à 299 salariés (hors IDS) :

1. 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
2. 0,20 % au titre du congé individuel de formation ;
3. 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
4. 0,10 % au titre du plan de formation ;
5. 0,30 % au titre de la professionnalisation.

#### 3.4.2.3. Entreprises occupant 300 salariés et plus (hors IDS) :

1. 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
2. 0,20 % au titre du congé individuel de formation ;
3. 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
4. 0,40 % au titre de la professionnalisation.

### 3.5. Contributions conventionnelles

Dans le cadre de la promotion et du développement de la formation professionnelle et des actions qui en sont consécutives, les partenaires sociaux des branches du spectacle vivant s'accordent sur le maintien d'une contribution conventionnelle mutualisée au sein de l'AFDAS.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et aux salariés des branches du spectacle vivant, au sein de l'AFDAS, et restent entièrement acquis à la branche.

Le taux de cette contribution conventionnelle est fixé à :

a) Pour les entreprises de moins de 10 salariés (hors IDS) à 0,75 % de la masse salariale du personnel « hors intermittents du spectacle », affecté de la façon suivante :

- 0,20 % au titre du congé individuel de formation ;
- 0,30 % au titre du plan de formation mutualisé « collectif » des branches SV ;
- 0,25 % au titre du plan de formation.

b) Pour les entreprises de 10 salariés et plus (hors IDS) à 0,30 % de la masse salariale du personnel « hors intermittents du spectacle », affecté totalement au plan de formation mutualisé collectif des branches SV.

Une contribution conventionnelle de 0,30 %, additive à la contribution légale et destinée à financer un plan de formation mutualisé « collectif » de branche, sera donc due par toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Cette contribution permettra, entre autres, en complément d'autres dispositifs pouvant exister par ailleurs, de financer les actions de formation à la sécurité, ces dernières relevant d'une obligation de prise en charge par les employeurs pouvant être mutualisée au sein de l'AFDAS en complément des dispositions légales. Les formations ainsi réalisées s'entendent comme les formations obligatoires (SSIAP, CACES, habilitations...) adaptées au profil des salariés et à la nature des fonctions exercées.

Le contenu et les modalités de mise en œuvre du plan de formation de branche seront élaborés par le conseil de la section professionnelle « spectacle vivant », défini au 4.1 du présent accord, en portant une attention particulière à la mobilisation des formations visées ci-dessus.

Par ailleurs, les partenaires sociaux se réservent la possibilité, par voie d'avenant, de revoir les règles d'affectation de ces contributions conventionnelles (*a* et *b* ci-dessus), suivant les orientations et priorités de formation professionnelle décidées au sein des branches du spectacle vivant.

Compte tenu de ce qui précède, toutes les entreprises relevant du présent accord devront donc consacrer au financement de la formation professionnelle continue une participation minimale de 1,30 %.

### 3.6. Contributions volontaires

Toutes les entreprises (- 10/+ 10) des branches du spectacle vivant ont la possibilité, si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'AFDAS, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui leur incombent.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont totalement tenues à disposition de l'entreprise, minorées, le cas échéant, de frais de gestion de structure, et permettent la mise en œuvre d'un ensemble de services (conseil, appui technique, gestion, visite...) au profit de ladite l'entreprise par l'AFDAS.

Par ailleurs, tout ou partie de cette même contribution « volontaire » peut être affecté à toute action contribuant au développement de la formation professionnelle continue dans la branche du spectacle vivant, dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'AFDAS et sur proposition du conseil de section professionnelle SV.

### 3.7. Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés (hors intermittents du spectacle)

Toutes les entreprises ayant atteint ou franchi le seuil de 10 salariés, hors intermittents du spectacle, qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 10 salariés et plus (1 %), majorées le cas échéant, de la part conventionnelle inscrite dans le présent accord de branche, et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif.

Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable dans le présent accord.

## TITRE IV

### INSTANCES PARITAIRES

#### 4.1. Attributions du conseil de la section professionnelle « spectacle vivant »

Le conseil de la section paritaire professionnelle « spectacle vivant » s'attache, en prenant en compte les préconisations de la CPNEF-SV, à définir les orientations et priorités de formation professionnelle de sa branche à proposer au conseil d'administration de l'AFDAS.

En cohérence avec les règles et modalités de gestion arrêtées par le conseil d'administration de l'AFDAS, il a également pour mission de définir et de mettre en œuvre, pour les sommes mutualisées au titre des contributions conventionnelles définies dans le présent accord professionnel, les orientations et les modalités de prise en charge des actions de formation qui relèvent de son champ de compétence.



Le conseil de la section professionnelle « spectacle vivant » établit, en tant que de besoin en liaison avec la CPNEF-SV, les actions et les publics prioritaires, ainsi que les orientations du plan de formation des branches.

Il assure, sous l'autorité du conseil d'administration de l'AFDAS, la gestion des budgets issus des contributions conventionnelles des branches et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :

- définit les conditions et modalités de prise en charge des dépenses (coûts pédagogiques, frais annexes, abondement d'autres dispositifs de FPC...) ;
- développe une information ciblée auprès des entreprises ;
- promeut une politique incitative au développement de la formation professionnelle ;
- présente, chaque année, au conseil d'administration un bilan de fonctionnement et des propositions d'évolution des règles et modalités de prise en charge des budgets dont il a la responsabilité.

De façon générale, le conseil de la section professionnelle « spectacle vivant » propose chaque année au conseil d'administration de l'AFDAS des préconisations sur les modalités de prise en charge des formations financées sur les contributions légales et conventionnelles gérées au sein de l'OPCA (CPF, PF légal, professionnalisation) concernant les salariés et entreprises du spectacle vivant.

#### 4.2. Attributions de la CPNEF spectacle vivant dans le champ de la formation professionnelle

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les organisations professionnelles du spectacle vivant doivent négocier régulièrement, notamment, les priorités, les objectifs et les moyens pour la formation professionnelle des salariés des entreprises de leurs secteurs.

Pour leur permettre de disposer d'informations pertinentes, les organisations professionnelles décident de confier à la CPNEF-SV, dont l'attribution générale est d'assurer le développement et la sécurité de l'emploi et la promotion de la formation professionnelle, le soin d'assurer le pilotage stratégique et la politique de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences des branches, afin :

- d'identifier les qualifications et les compétences correspondant aux besoins du spectacle vivant, prévisibles à court et à moyen terme ;
- de définir les conditions de mise en œuvre du passeport orientation formation ;
- de créer et de développer des certifications propres aux métiers du spectacle vivant, notamment par la voie des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- de contribuer à l'élaboration de la liste des formations éligibles au titre du compte personnel de formation (CPF) pour les salariés du spectacle vivant.

### TITRE V

## AUTRES DISPOSITIONS

### Article 5.1

#### *Accords d'entreprise*

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord-cadre que de manière plus favorable aux salariés.

### Article 5.2

#### *Consultation des IRP*

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. A ce titre, dans les entreprises où un plan de formation du personnel de l'entreprise est élaboré, les délégués du personnel émettent

chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, un avis sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

## TITRE VI DURÉE ET NÉGOCIATION

### Article 6.1

#### *Articulation avec les accords antérieurs*

Le présent accord se substitue à l'accord du 11 mai 2011.

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle demeurent en vigueur ainsi que celui du 10 octobre 2005 sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et celui du 22 juin 1993 constitutif de la CPNEF-SV.

### Article 6.2

#### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord prend effet dès sa conclusion et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour le titre II « Mise en œuvre des dispositifs de formation » et pour le titre III « Contributions des entreprises », sur les contributions dues par les employeurs avant le 1<sup>er</sup> mars 2016 et calculées sur les salaires versés en 2015. De plus, le présent accord-cadre est conclu pour une durée indéterminée, étant entendu qu'il sera fait un point d'étape au plus tard 3 ans après la mise en œuvre de ce nouvel accord.

### Article 6.3

#### *Bilan*

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier tous les 3 ans sur les sujets définis à l'article L. 2241-6 du code du travail.

### Article 6.4

#### *Litiges et contrôles*

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent contrat dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles.

### Article 6.5

#### *Dépôt et demande d'extension*

Le présent accord est déposé auprès des services de la direction générale du travail.

Conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 19 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SNES ;  
SYNDEAC ;  
SYNPASE ;  
SNSP ;  
CPDO ;

SYNOLYR ;  
PRODISS ;  
ARENES ;  
SMA ;  
SCC ;  
SYNAVI ;  
SNDTP ;  
PROFEDIM.

**Syndicats de salariés :**

SFA CGT ;  
SNAM CGT ;  
SYNPTAC ;  
FNSAC ;  
FASAP FO ;  
FFSCEGA ;  
SN2A-FO.

Brochure n° 3303

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS**

AVENANT DU 19 DÉCEMBRE 2014  
À L'ACCORD DU 12 AVRIL 2002  
RELATIF AUX MISSIONS DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS

NOR : ASET1550170M  
IDCC : 2148

Entre :  
L'UNETEL-RST,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires de l'accord du 12 avril 2002 portant création de l'observatoire paritaire des métiers des télécommunications sont convenus de se réunir par période triennale pour définir les axes de réflexion et/ou actions à mener par l'observatoire pour les 3 ans à venir.

Conformément à l'avenant du 26 janvier 2012, pour la période 2012-2014, l'observatoire a mené :

- un travail de mise à jour régulière de la cartographie des métiers et des compétences nécessaires à l'exercice des métiers ;
- une étude sur les impacts métiers et compétences de la mise en place « des démarches Omnicanal », qui a permis une comparaison avec des opérateurs européens et mondiaux sur quelques marchés de référence ;
- une étude sur l'exercice des métiers de chefs de projet visant à clarifier les définitions et les modes d'exercice tout en apportant un éclairage sur les dynamiques de passerelles professionnelles ;
- une étude sur les « métiers de la donnée » en cours de finalisation.

Dans le contexte d'évolution permanente qui caractérise le marché des télécommunications et après avoir pris en compte les dispositions de l'article 10 de l'accord national interprofessionnel sur la formation du 14 décembre 2013, de l'article L. 2241 du code du travail modifié par la loi du 5 mars 2014 et de l'article 2 de l'accord de branche du 5 juin 2013 sur la dynamique des politiques d'emploi et des compétences dans la branche des télécoms, les signataires du présent accord conviennent des axes de travail suivants pour la période 2015-2017.

1. Simplifier la cartographie des métiers en une cinquantaine de métiers répartis en une dizaine de domaines, en intégrant les métiers dits « supports », afin d'en dresser les activités et compétences et l'adapter, dans sa forme et son contenu, pour la rendre accessible aux besoins des différents publics : partenaires sociaux, salariés, entreprises, externes.

2. Indiquer, au plan national, et par genres, la volumétrie des salariés relevant du champ de la convention collective nationale des télécommunications occupant les métiers tels que décrits ci-dessus.

3. Entreprendre des études à visée prospective :

- une étude prospective sur les métiers des entreprises de la branche soumis à de fortes évolutions à un horizon de plus de 5 ans, au regard des ruptures d'innovation en cours (métiers en émergence et/ou en décroissance) ;
- une étude sur les formations initiales ou continues, certifications, titres ou diplômes attendus des métiers qui recrutent ;
- une étude prospective sur les impacts de la transition écologique et énergétique sur les métiers de la branche.

4. Etablir un référentiel des compétences numériques transverses, constituant un socle commun de connaissances indispensables aux différents métiers décrits dans la cartographie dans le but de permettre à la CPNE des télécoms de concevoir le parcours de formation certifiant envisagé par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations sur le pacte de responsabilité.

Le conseil d'administration de l'observatoire des métiers décide, chaque année, dans le cadre du programme triennal ci-dessus défini par le présent accord, et en lien avec la CPNE, des travaux que doit mener prioritairement l'observatoire. Il fixe le budget prévisionnel correspondant, dans les limites budgétaires prévues par l'accord du 24 avril 2002 sur le financement du paritarisme.

La CPNE suit régulièrement l'avancée des travaux de l'observatoire des métiers, qui l'informe annuellement des résultats des études en cours et de l'évolution prévisible des métiers.

La CPNE identifie, parmi les informations produites, les actions qui pourraient être conduites par la branche.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se retrouver au terme de cette nouvelle période triennale pour définir les nouveaux axes de réflexion de l'observatoire.

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3099

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1424. – RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS**  
**URBAINS DE VOYAGEURS**

---

**ACCORD DU 12 NOVEMBRE 2014**  
**RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE DE RESPONSABILITÉ**

NOR : ASET1550166M  
IDCC : 1424

---

Considérant le pacte de responsabilité et de solidarité initié par le gouvernement au début de l'année 2014, dont l'objectif est d'insuffler une dynamique forte et durable de rétablissement de la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi ;

Considérant les engagements pris par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, concrétisés par les relevés de conclusions des réunions paritaires des 28 février et 5 mars 2014 ;

Considérant les difficultés actuelles de la situation du marché du travail au niveau national ;

Considérant la situation du secteur du transport urbain de voyageurs dont les entreprises demeurent créatrices d'emplois malgré les difficultés actuelles d'investissement des autorités organisatrices de transport dans le développement des services urbains de transport de voyageurs ;

Considérant qu'ils ont en la matière une responsabilité particulière, en tant que représentants d'un secteur de service public, à participer solidairement à la mise en œuvre de ce pacte de responsabilité et de solidarité devant conduire à une amélioration nationale de la situation de l'emploi,

les partenaires sociaux de la branche du transport urbain de voyageurs conviennent d'agir ensemble pour mettre en œuvre le pacte de responsabilité en s'engageant sur des objectifs de création d'emplois dans les entreprises de la branche ainsi que sur la poursuite de l'amélioration constante de la qualité des emplois du secteur.

Les partenaires sociaux de la branche du transport urbain de voyageurs conviennent dans ce cadre des dispositions suivantes :

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**DÉCLINAISON DU PACTE DE RESPONSABILITÉ**  
**AU SEIN DE LA BRANCHE DES TRANSPORTS URBAINS**

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

*Engagements en termes d'emplois*

La branche des transports urbains de voyageurs se donne pour objectif de créer 1 200 nouveaux emplois en contrat à durée indéterminée sur la période 2015-2017, prolongeant ainsi la dynamique de création d'emplois de la branche.

## Article 2

### *Développement du recours à la formation en alternance*

Depuis la signature des premiers accords relatifs à la formation professionnelle des salariés dans la branche des transports urbains de voyageurs, les partenaires sociaux affirment avec constance leur volonté de valoriser les contrats de formation en alternance et le contrat d'apprentissage en tant que mode privilégié d'accès à la profession.

Soucieux de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et s'inscrivant dans le plan de relance de l'apprentissage impulsé par le gouvernement, les partenaires sociaux du transport urbain tiennent à souligner de nouveau leur fort attachement au recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation et à favoriser le maintien en CDI des salariés ainsi formés.

La branche des transports urbains de voyageurs se donne ainsi pour objectif de porter le nombre de salariés recrutés en alternance au sein de la branche à 380 par an d'ici à 2017.

## Article 3

### *Engagements pour la mixité et l'égalité professionnelle hommes-femmes*

La branche des transports urbains de voyageurs, convaincue de la nécessité de poursuivre un objectif d'égal accès à tous aux métiers du transport urbain, s'engage à poursuivre et à développer la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et se donne pour objectif d'accentuer plus avant la mixité des métiers du transport urbain.

Dans ce cadre, la branche du transport urbain s'engage à poursuivre les efforts en vue de l'augmentation constante de la part des femmes au sein des effectifs de la branche et à réfléchir au développement de l'attractivité des métiers, notamment de la conduite, auprès des femmes.

## Article 4

### *Emploi des travailleurs en situation de handicap*

La branche des transports urbains de voyageurs estime, en tant que gestionnaire d'un service public, avoir des responsabilités particulières en matière d'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap.

Bien que la structure des entreprises de transport urbain implique un taux important d'emplois à conditions d'aptitude particulières, restreignant ainsi les possibilités d'y accéder, la branche s'engage à porter une attention particulière à l'évolution de l'emploi des salariés en situation de handicap.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux de la branche suivront annuellement l'évolution du niveau d'emploi des travailleurs en situation de handicap, à l'occasion de la présentation du bilan social annuel de branche.

## Article 5

### *Etude de la mise en place d'un contrat d'études prospectives*

Les partenaires sociaux estiment qu'une vision prospective de l'évolution de l'emploi et des qualifications dans les entreprises de la branche du transport urbain de voyageurs est indispensable, afin de pouvoir orienter leurs actions autour des problématiques identifiées de l'emploi dans le secteur.

En conséquence, les partenaires sociaux s'engagent à étudier la mise en place avec l'Etat d'un contrat d'études prospectives ayant pour objectifs de :

- dresser à court et à moyen terme un diagnostic de l'emploi ;
- développer une meilleure connaissance des métiers, des emplois et des qualifications, de leurs évolutions à partir des données économiques, démographiques, technologiques, organisationnelles et sociales ;
- proposer des scénarios d'évolution à moyen terme ;

- de produire, au vu des résultats obtenus, des préconisations en matière d’actions pour accompagner dans les meilleures conditions possible les évolutions de l’emploi et des compétences dans le champ concerné.

Les partenaires sociaux conviennent ainsi de confier à l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications du transport urbain (OPMQ), sous la responsabilité de la CPNE, la conclusion éventuelle et le suivi d’un tel dispositif au niveau de la branche.

Enfin, ils estiment que tout ou partie du financement d’un tel contrat d’études prospectives, en ce qu’il s’inscrit pleinement dans le cadre du dialogue social dans la branche, pourrait être demandé à l’AGEFODIA-TU.

## **Article 6**

### *Négociation sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés*

Afin de favoriser le développement et le maintien dans l’emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle, les partenaires sociaux de la branche du transport urbain de voyageurs estiment nécessaire d’engager une négociation sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Cette négociation devra ainsi porter sur :

- l’ensemble des moyens nécessaires afin de prévenir, tout au long de la vie professionnelle, les difficultés rencontrées par certains salariés du secteur, notamment par le biais de la formation professionnelle et de la prévention des risques professionnels ;
- l’accompagnement des salariés en fin de carrière ;
- l’accompagnement de l’ensemble des salariés en situation d’inaptitude.

Dans ce cadre, ils s’engagent à ouvrir dans les meilleurs délais les négociations, afin de mettre en place dans la branche les outils nécessaires au renforcement de la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

## **TITRE II**

### **DISPOSITIONS DIVERSES ET DE SUIVI**

## **Article 7**

### *Suivi de l’application du pacte de responsabilité au sein de la branche*

Les partenaires sociaux de la branche des transports urbains conviennent de confier à la CPNE le suivi de l’application du présent accord.

A l’occasion de la réunion annuelle de présentation du rapport social de branche, la CPNE fera le point de l’application du présent accord, notamment concernant ces objectifs quantitatifs.

## **Article 8**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 9**

### *Publicité et dépôt*

Le présent accord fera l’objet d’un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Paris et d’une demande d’extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 12 novembre 2014.



Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UTP.

**Syndicats de salariés :**

FGT CFTC ;

SNTU CFDT ;

SNTC CFE-CGC.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/08

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des CUMA et des ETARF (Charente-Maritime [salariés non cadres]) : avenant n° 5 du 20 novembre 2014</b> .....	113
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des CUMA et des ETARF (Charente-Maritime [salariés non cadres]) : avenant n° 6 du 20 novembre 2014</b> .....	115
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et entreprises de travaux agricoles et forestiers (Charente-Maritime) : avenant n° 32 du 20 novembre 2014</b> .....	118
<b>Exploitations et entreprises agricoles (Franche-Comté [salariés non cadres]) : avenant n° 8 du 1<sup>er</sup> juillet 2014</b> .....	119
<b>Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 193 du 10 juillet 2014</b> .....	121

**Accord professionnel**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS  
NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,  
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS, DE VITICULTURE,  
DES CUMA ET DES ETARF  
(Charente-Maritime)  
(7 septembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 18 janvier 2010,  
*Journal officiel* du 23 janvier 2010)

**AVENANT N° 5 DU 20 NOVEMBRE 2014**

NOR : AGRS1597037M

Entre :

La FNSEA Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime ;

La fédération des Charentes des coopératives d'utilisation de matériel agricole,

D'une part, et

La section interdépartementale du SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 5 « Dispenses d'affiliation » est remplacé par les dispositions suivantes :

**« Article 5**

*Dispenses d'affiliation*

Peuvent renoncer au bénéfice du régime d'assurance complémentaire frais de santé prévu au précédent accord, quelle que soit leur date d'embauche :

1. Les salariés bénéficiaires :

- de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), jusqu'à la date à laquelle ils cessent de bénéficier de la CMU-C ;
- de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), jusqu'à la date à laquelle ils cessent de bénéficier de l'ACS ;
- d'un contrat d'assurance santé individuel, jusqu'à la fin de l'échéance du contrat individuel ;

2. Les salariés ou apprentis en CDD de 1 an ou plus, sous réserve de fournir tous documents justifiant d'une couverture complémentaire souscrite par ailleurs ;
3. Les salariés ou apprentis en CDD inférieur à 1 an ;
4. Les salariés ou apprentis à temps très partiel, si la cotisation équivaut à au moins 10 % de leur salaire brut ;
5. Les salariés couverts, y compris en tant qu'ayants droit à titre obligatoire pour eux-mêmes, par un dispositif de régime de santé complémentaire collectif obligatoire.

Le maintien des dispenses d'affiliation est subordonné à la fourniture annuelle des justificatifs à l'employeur.

#### Justification des renoncements au régime

Au jour de l'entrée en vigueur de l'accord, les salariés concernés doivent faire leur demande de dispense d'affiliation par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application de l'accord, avec les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur de l'accord, la demande de dispense d'affiliation doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté, avec les justificatifs de leur situation.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur, et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

#### Conséquences

Le salarié demandant le bénéfice d'une dispense d'affiliation ne sera pas garanti par la complémentaire santé de l'entreprise et ne bénéficiera pas de la participation employeur qui s'y rapporte. »

#### **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dans les mêmes conditions que celles de l'accord. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Fait à Saintes, le 20 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS  
NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,  
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS, DE VITICULTURE,  
DES CUMA ET DES ETARF  
(Charente-Maritime)  
(7 septembre 2009)**

(Étendu par arrêté du 18 janvier 2010,  
*Journal officiel* du 23 janvier 2010)

**AVENANT N° 6 DU 20 NOVEMBRE 2014**

NOR : AGRS1597038M

Entre :

La FNSEA Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime ;

La fédération des Charentes des coopératives d'utilisation de matériel agricole,

D'une part, et

La FNAF CGT ;

La section interdépartementale du SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les deux premiers alinéas du « 1. Taux de cotisations et répartition » de l'article 9 « Cotisations » sont modifiés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

« Le taux de la cotisation mensuelle TTC obligatoire destinée au financement des prestations définies à l'annexe I A est de 1,1795 % du PMSS, soit en valeur 36,91 €, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 (base PMSS 2014 : 3 129 €).

La participation de l'employeur est fixée à un montant de 7,40 € par mois et pourra être renégociée chaque année. »

## Article 2

L'annexe II « Table des tarifs » est modifiée comme suit :

### « Annexe II

#### Table des tarifs 2015 toutes taxes régime agricole

Les tarifs sont exprimés toutes taxes régime agricole (taxe CMU incluse).

Le montant de la cotisation appelée au bénéficiaire pourra inclure des taxes applicables à son régime d'affiliation.

#### A. – Garantie salarié

##### a) Garantie obligatoire indice 17

	EN % PMSS	VALEUR EN € par mois
Cotisation obligatoire « indice 17 »	1,1795	36,91
PMSS 2014 : 3 129 €.		

##### b) Garantie facultative indice 17 +

	EN % PMSS	VALEUR EN € par mois
Cotisation facultative « indice 17 + »	0,0818	2,56
Soit cotisation totale	1,2614	39,47
PMSS 2014 : 3 129 €.		

#### B. – Garantie ayants droit

##### a) Garantie indice 17

OPTIONS SUPPLÉMENTAIRES (cotisations à ajouter à celle du salarié selon la qualité de l'ayant droit)	EN % PMSS	VALEUR EN € par mois
Conjoint	1,3770	43,09
Enfant (*)	0,7705	24,11
Famille (**)	2,5133	78,64
(*) 3 <sup>e</sup> enfant et au-delà : gratuit. (**) Famille : conjoint plus 2 enfants au moins. PMSS 2014 : 3 129 €.		

##### b) Garantie indice 17 + (montant de la cotisation totale)

OPTIONS SUPPLÉMENTAIRES (cotisations à ajouter à celle du salarié selon la qualité de l'ayant droit)	EN % PMSS	VALEUR EN € par mois
Conjoint	1,4778	46,24
Enfant (*)	0,8961	28,04
Famille (**)	2,7012	84,52
(*) 3 <sup>e</sup> enfant et au-delà : gratuit. (**) Famille : conjoint plus 2 enfants au moins. PMSS 2014 : 3 129 €.		

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dans les mêmes conditions que celles de l'accord. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Fait à Saintes, le 20 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 9171. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,  
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS  
ET DE VITICULTURE  
(Charente-Maritime)  
(4 juin 1996)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 1997,  
*Journal officiel* du 18 janvier 1997)

---

**AVENANT N° 32 DU 20 NOVEMBRE 2014**

NOR : *AGRS1597039M*  
IDCC : 9171

Entre :

La FNSEA Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime ;

La fédération des Charentes des CUMA,

D'une part, et

La FNAF CGT ;

La section interdépartementale du SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La fédération agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'intitulé de la convention collective est modifié comme suit : « Convention collective de travail du 4 juin 1996 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, les coopératives d'utilisation de matériel agricole et les entreprises de travaux agricoles et forestiers ayant leur siège en Charente-Maritime. »

**Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de son extension.

Fait à Saintes, le 20 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE  
DES SALARIÉS NON CADRES  
(Franche-Comté)  
(18 février 2009)**

(Étendu par arrêté du 7 décembre 2009,  
*Journal officiel* du 15 décembre 2009)

**AVENANT N° 8 DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014**

NOR : AGRS1597040M

Entre :

La FRSEA de Franche-Comté ;

La FRCUMA de Franche-Comté ;

Les entrepreneurs du territoire de Franche-Comté ;

Le syndicat régional de l'horticulture, pépinières, maraîchage de Franche-Comté ;

La FD des coopératives laitières de l'Ain ;

La FD des coopératives laitières du Doubs ;

La FD des coopératives laitières du Jura,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UR CGT-FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant fait suite à l'entrée en vigueur des dispositions légales concernant la portabilité des droits au titre de la prévoyance. Il s'agit en effet d'anticiper les conséquences financières de ces nouveaux droits sur les comptes du régime mis en place dans le cadre de l'accord du 18 février 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres de Franche-Comté.

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

### *Révision des taux de cotisations*

Le point 1 de l'article 7 « Cotisations » de l'accord est modifié comme suit :

#### « 1. Taux de cotisations et répartition

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 du présent accord, couvrant le salarié seul à titre obligatoire, est de 1,102 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale et réparti comme suit :

- 28 % à la charge de l'employeur, soit un taux de 0,309 % ;
- 72 % à la charge du salarié, soit un taux de 0,793 %.

En cas de souscription aux extensions de garanties prévues à l'article 4 précité, le supplément de cotisation à la charge du salarié est de :

- extension des garanties du régime conventionnel à la famille du salarié : + 1,966 % ;
- extension aux garanties de l'option facultative pour le salarié seul : + 0,271 % ;
- extension aux garanties de l'option facultative pour le salarié et sa famille : + 2,652 %. »

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, dont un exemplaire est déposé auprès des services de la DIRECCTE de Franche-Comté.

Fait à Besançon, le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 8216. – EXPLOITATIONS VITICOLES**  
**(Champagne délimitée)**  
**(2 juillet 1969)**  
(Etendue par arrêté du 25 février 1972,  
*Journal officiel* du 19 mars 1972)

---

**AVENANT N° 193 DU 10 JUILLET 2014**

NOR : AGRS1597036M  
IDCC : 8216

Entre :

Le syndicat général des vignerons de la Champagne,

D'une part, et

La FGA CFDT de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;

La CFTC-Agri de Champagne-Ardenne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe III (accord du 8 juillet 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés non cadres des exploitations viticoles de la Champagne délimitée) de la convention collective est modifiée dans les conditions suivantes.

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

A l'article 11 « Cotisations », le paragraphe « Taux de cotisations et répartition du régime minimum obligatoire "isolé" » est modifié comme suit :

Est ajouté le préambule suivant : « A compter de la date d'extension de l'avenant n° 193 du 10 juillet 2014, les taux de cotisations sont modifiés pour permettre le financement de l'application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, autorisant, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, les salariés à bénéficier des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage. »

Les termes : « égale à 1,18 % du plafond mensuel de la sécurité sociale » sont remplacés par les termes : « égale à 1,23 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ».

Les termes : « égale à 1,50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale » sont remplacés par les termes : « égale à 1,56 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ».

Les termes : « égale à 0,88 % du plafond mensuel de la sécurité sociale » sont remplacés par les termes : « égale à 0,91 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ».

Les termes : « ou égale à 1,22 % si elle est familiale » sont remplacés par les termes : « ou égale à 1,27 % si elle est familiale ».

## **Article 2**

Les dispositions du paragraphe « Anciens salariés (maintien des droits) » de l'article 6 « Adhésions individuelles volontaires » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Pour tout salarié, en dehors du dispositif légal de la portabilité des garanties frais de santé, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (1<sup>er</sup> juin 2014). A l'expiration de cette période de maintien, les dispositions de l'alinéa ci-dessous pourront être applicables.

Le salarié entrant dans le champ de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (ancien participant bénéficiaire d'une rente incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'il est privé d'emploi, d'un revenu de remplacement) et les ayants droit d'un participant décédé peuvent bénéficier du maintien des garanties frais de santé issues de la convention collective de travail, dans les conditions prévues par cet article. »

## **Article 3**

Au paragraphe « Travailleurs saisonniers et salariés n'ayant pas l'ancienneté requise » de l'article 6 « Adhésions individuelles volontaires », les termes : « égale à 1,18 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour une adhésion individuelle » sont remplacés par les termes : « égale à 1,23 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour une adhésion individuelle » et les termes : « et d'une cotisation de 2,68 % pour lui et ses ayants droit » sont remplacés par les termes : « et d'une cotisation de 2,79 % pour lui et ses ayants droit ».

## **Article 4**

L'article 2 du présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> juin 2014 et les articles 1<sup>er</sup> et 3 au premier jour du trimestre civil qui suivra la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent avenant sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

## **Article 5**

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

165150080-000215

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---