

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/09 DU 21 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	187

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/09

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assistance (sociétés) : avenant n° 30 du 28 octobre 2014 relatif au droit syndical	4
Assurances (sociétés) : accord du 8 décembre 2014 relatif à l'action sociale de la CREPSA .	9
Assurances (sociétés) : avenant du 8 décembre 2014 relatif au régime de retraite professionnel (RRP fermé)	13
Assurances (sociétés) : accord du 15 décembre 2014 relatif au financement du FPSPP pour l'année 2015	22
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : avenant du 19 novembre 2014 à l'accord du 12 mai 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	24
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 109 <i>bis</i> du 15 décembre 2014 relatif à la prévoyance	28
Bureaux d'études techniques : avenant du 20 janvier 2015 à l'avenant du 30 octobre 2008 relatif à la CPNE	33
Chaussure (détaillants) : avenant n° 79 du 8 décembre 2014 relatif à la révision de la convention	35
Chaussure (détaillants) : avenant n° 78 du 8 décembre 2014 relatif à la révision de l'annexe I « Classification des emplois »	51
Commerces de gros : accord du 17 décembre 2014 relatif au contrat de génération	57
Dentaires (négoce en fournitures) : accord du 18 novembre 2014 modifiant les dispositions communes et l'annexe II « Avenant "Cadres" »	69
Importation-exportation (entreprises) : avenant du 24 novembre 2014 modifiant l'article 16 A relatif au départ à la retraite	91
Importation-exportation (entreprises) : avenant du 24 novembre 2014 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance	94
Importation-exportation (entreprises) : accord du 24 novembre 2014 relatif au contrat de génération	98
Jardineries et graineteries : dénonciation par lettre du 6 février 2015 de la FNMJ des accords et des avenants relatifs à la formation professionnelle	111
Métallurgie (Haute-Marne et Meuse) : adhésion par lettre du 16 janvier 2015 de l'UIMM Moselle à la convention collective	112

Métallurgie (Meurthe-et-Moselle) : adhésion par lettre du 16 janvier 2015 de l'UIMM Moselle à la convention collective.....	113
Métallurgie (Vosges) : adhésion par lettre du 16 janvier 2015 de l'UIMM Moselle à la convention collective ainsi qu'aux accords collectifs de branche	114
Pharmaceutique (industrie) : accord du 8 décembre 2014 relatif au taux de cotisation frais de santé des anciens salariés	116
Pharmaceutique (industrie) : accord du 8 décembre 2014 relatif au taux d'appel de cotisations prévoyance pour l'année 2015.....	119
Quincaillerie (employés et personnels de maîtrise) : accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de génération.....	122
Quincaillerie (cadres) : accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de génération	131
Quincaillerie (cadres) : adhésion par lettre du 19 janvier 2015 de l'UNSA FCS à l'accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de génération.....	139
Récupération (industries et commerces) : avenant du 9 décembre 2014 à l'accord du 9 avril 2008 relatif au régime de prévoyance	140
Sécurité sociale (organismes) : accord du 18 novembre 2014 relatif à la création de l'institut national de formation	160
Textile (industrie) : accord du 11 décembre 2014 relatif à la sécurisation et à la formation professionnelle.....	169
Thermiques (équipements [OETAM]) : accord du 27 novembre 2014 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP.....	183
Thermiques (équipements [cadres, ingénieurs et assimilés]) : accord du 27 novembre 2014 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP.....	185

Brochure n° 3279

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

AVENANT N° 30 DU 28 OCTOBRE 2014

RELATIF AU DROIT SYNDICAL

NOR : ASET1550211M

IDCC : 1801

PRÉAMBULE

Les sociétés d'assistance, conscientes de leur responsabilités en matière d'égalité, de mixité, de diversité au sein de la branche assistance, ont réaffirmé à plusieurs reprises, dans différents avenants de la convention collective, le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.

L'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, à la mixité, à la diversité vise à lutter contre la discrimination en matière de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille, de caractéristiques génétiques, d'appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, une nation ou une race, d'opinions politiques, d'activités syndicales ou mutualistes, de convictions religieuses, d'apparence physique, de patronyme, d'état de santé, de handicap ou d'état de grossesse.

Dans le prolongement de ces principes, les partenaires sociaux ont exprimés leur volonté d'instaurer dans le cadre du droit syndical tel que prévu dans la convention collective nationale des sociétés d'assistance des mesures concrètes visant à :

- garantir l'évolution professionnelle des porteurs de mandats élus ou nommés ;
- mettre en place dans chaque société, au sein de son comité d'entreprise, sauf dispositif conventionnel existant au sein de l'entreprise, une information annuelle des actions menées sur l'égalité de traitement dans les 6 mois suivant la signature du présent accord.

En conséquence :

Vu la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, aux articles 9 et 13 ;

Vu l'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, à la mixité et à la diversité dans la branche assistance,

il a été convenu ce qui suit :

« Article 9

1. Détachement et permanent syndical

a) Détachement

Conditions et modalités du détachement :

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé par une organisation syndicale représentative au plan professionnel à exercer au sein de cette organisa-

tion une fonction de permanent, l'intéressé fait l'objet d'une convention tripartite de détachement ainsi que d'un avenant à son contrat de travail.

Sauf accord particulier avec l'entreprise, le détachement prend effet au plus tôt 3 mois après que le syndicat concerné en a informé l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception.

Afin de permettre au salarié détaché de demeurer informé de l'évolution de son entreprise, son employeur s'assure que lui soient adressées par tous moyens les communications diverses effectuées par la direction à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

b) Conditions et modalités du retour dans l'entreprise

Avant la fin du détachement, l'employeur examine la situation de l'intéressé au cours d'un entretien avec lui pour préciser les modalités de son retour dans l'entreprise. Il recherche les possibilités de lui confier un poste au moins équivalent à celui qu'il occupait au moment du détachement, en tenant compte autant que possible des compétences et de l'expérience acquise.

Le poste proposé doit s'inscrire dans une logique professionnelle en cohérence avec l'activité exercée antérieurement par le salarié.

Les besoins de formation qui se poseraient à cette occasion sont pris en considération. L'entreprise s'engage à assumer, au cours de l'année qui suit le retour de l'intéressé, les frais d'inscription et le maintien de la rémunération pour la formation qui, en accord avec l'employeur, s'avérerait nécessaire et que l'intéressé s'engage à suivre.

Ces dépenses sont imputables sur la contribution de formation.

A son retour, l'intéressé retrouve les avantages liés à sa durée de présence dans l'entreprise, appréciée à la date de son départ.

c) Les dispositions du présent article sont applicables à au plus deux personnes par fédération syndicale de salariés représentative au niveau national au plan professionnel et/ou interprofessionnel.

2. Permanent ou semi-permanent dans l'entreprise

a) Permanent

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ou syndical "permanent" est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels consacrés à son activité représentative ou syndicale en entreprise ou en branche au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunion sur convocation par l'entreprise ou la branche, sont égaux à 100 % du temps de travail annuel en vigueur pour un temps complet dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil. Est également comptabilisé le temps consacré aux réunions préparatoires auxdites réunions.

b) Semi-permanent

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ou syndical "semi-permanent" est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels consacrés à son activité représentative ou syndicale en entreprise ou en branche au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunion sur convocation par l'entreprise ou la branche, sont supérieurs ou égaux à 50 % du temps de travail annuel en vigueur pour un temps complet dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil, et inférieurs à 100 % de celui-ci. Est également comptabilisé le temps consacré aux réunions préparatoires auxdites réunions.

c) Les salariés titulaires de mandats de représentation du personnel et/ou syndical "permanents" bénéficient, en cas de retour à une activité professionnelle à temps complet lorsque cesse cette situation, des mêmes conditions et modalités que celles prévues dans le 9.1 b "Conditions et modalités du retour dans l'entreprise". »

« Article 10 *bis*

Représentant syndical au CHSCT

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et/ou l'établissement occupant plus de 300 salariés a le droit de désigner un représentant syndical.

Ce représentant syndical bénéficie d'un congé de formation dans les mêmes conditions que celui prévu par le code du travail pour les membres élus du CHSCT.

Cette disposition ne s'applique pas aux désignations temporaires. »

« Article 13

Conciliation du mandat et du contrat de travail

a) Principes

En se référant au principe de non-discrimination inscrit à l'article 3, les signataires sont conscients que la conciliation de l'exercice d'un ou de plusieurs mandats électifs et/ou syndicaux avec l'accomplissement des tâches et/ou responsabilités professionnelles et le respect des diverses obligations inhérentes au contrat de travail peuvent soulever des difficultés pratiques dans certains cas.

Les entreprises sont donc très attentives à la nécessité d'assurer cette conciliation et aux difficultés que pourraient rencontrer les intéressés, notamment dans l'accès à la formation et dans leurs perspectives d'évolution de carrière ; elles tiennent compte des exigences des mandats dans l'organisation et la charge de travail de chacun.

Les syndicats sont attentifs aux impératifs professionnels de leurs représentants pour l'organisation des activités syndicales.

b) Adaptation de la charge de travail

L'entreprise met en œuvre toutes les solutions de nature à adapter l'organisation de l'activité au poste de travail en fonction de l'exercice du mandat.

Lorsque cela s'avère nécessaire (poste unique ou mission particulière) un consensus est recherché avec l'intéressé au cours d'un entretien, et les dispositions prises sont actées.

Les objectifs quantitatifs et qualitatifs sont fixés au prorata du temps d'activité professionnelle pour tenir compte du temps consacré à l'exercice du mandat.

c) Entretien

Dans cet esprit, un entretien (distinct de l'entretien annuel prévu à l'article 29) doit être proposé chaque année entre tout salarié investi d'un mandat électif ou syndical, accompagné s'il le souhaite d'un autre salarié de l'entreprise investi d'un mandat électif ou syndical, et son supérieur hiérarchique, accompagné d'un responsable des ressources humaines, pour faire le point de la situation sur les différents aspects de la conciliation mandat/contrat : organisation du travail, moyens humains et matériels, rémunération, évolution de carrière, formation, etc.

d) Egalité de traitement salarial et d'évolution professionnelle

1. Formation des élus ou mandatés

Afin de préserver son employabilité, une attention particulière doit être apportée au maintien des compétences du titulaire de mandat(s).

Les signataires rappellent que les salariés élus ou désignés ont accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En outre, afin de permettre aux salariés élus ou désignés d'exercer dans les meilleures conditions le ou les mandats qu'ils détiennent, les signataires incitent les entreprises à favoriser autant que faire se

peut les demandes de congés de formation économique et sociale ou de formation syndicale, dans les conditions prévues au code du travail.

A cet effet, les entreprises de la branche garantissent à ceux qui en font la demande expresse 4 jours de formation rémunérés pour chaque élu ou mandaté en complément des financements prévus par le code du travail. Cette formation s'effectue à la prise du mandat et/ou à son renouvellement éventuel.

A titre exceptionnel, les élus et/ou mandatés, en cours de mandat au jour de la signature de l'accord, bénéficieront de cette disposition s'ils en font la demande, sauf :

- s'ils ont déjà obtenu, dans le cadre de la mandature en cours, une prise en charge par l'entreprise du congé de formation économique et sociale ou d'une formation syndicale ;
- si le premier tour des élections doit se dérouler dans le premier trimestre 2015.

2. Validation de l'expérience syndicale

L'exercice d'un mandat syndical met en jeu des compétences supplémentaires qui couvrent des domaines immédiatement valorisables (ex. : prévention de certains risques) mais également des aptitudes qui ne sont pas toujours immédiatement mises en pratique dans l'environnement professionnel dans lequel le salarié évolue, comme : la communication orale et écrite, les techniques de débat contradictoire, l'animation des équipes, l'approche de sujets économiques, financiers et stratégiques.

C'est pourquoi les signataires décident de mettre en place un dispositif qui permet aux détenteurs de mandats depuis 6 ans au moins dans l'entreprise d'accéder :

- s'ils le souhaitent, à un bilan professionnel et/ou un bilan de compétences leur permettant de faciliter le moment venu le retour à une activité professionnelle au sein des services/directions de l'entreprise ;
- sur leur demande, à une formation certifiante. Cette formation est établie avec le concours d'un partenaire extérieur à l'entreprise afin d'assurer la neutralité indispensable au dispositif.

Chaque promotion de formation certifiante est composée d'au plus trois stagiaires (dont deux au plus appartenant à la même entreprise) par fédération syndicale de salariés représentative au niveau national au plan professionnel et/ou interprofessionnel.

Deux stagiaires au plus peuvent appartenir à la même entreprise, qui prend acte des candidatures et assure le coût de la formation, des frais de déplacement éventuels selon le dispositif applicable pour le plan de formation et le maintien de la rémunération.

En contrepartie, le salarié impute une partie du temps passé en formation à hauteur du nombre d'heures de DIF qu'il détient, et ce jusqu'à extinction de ses droits conformément aux dispositions légales en vigueur ou à venir.

La validation de l'acquis de l'expérience syndicale sera prise en compte dans le cadre professionnel.

3. Egalité d'évolution professionnelle/non-discrimination

Le salarié élu ou mandaté depuis au moins 6 ans dans l'entreprise peut demander à son employeur un entretien de bilan au cours duquel sont envisagées les possibilités d'évolution et/ou de mobilité professionnelles.

4. Egalité de traitement salarial/non-discrimination

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ou syndical ne doit subir aucune réduction de rémunération ou perte de salaire du fait de l'exercice de son mandat.

Dans le cas où un salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ou syndical n'a pas bénéficié d'augmentation individuelle de son salaire de base pendant 3 années de suite, il est procédé à un examen particulier de sa situation par la DRH en concertation avec sa hiérarchie.

Lors de son entretien annuel prévu à l'article 13 c du présent accord, son salaire annuel de base au 31 décembre (hors prime d'attachement) est alors comparé à la moyenne, à la même date, de la catégorie à laquelle il appartient.

Pour la notion de catégorie, il convient de se référer au rapport "Egalité femmes-hommes" de l'entreprise.

Le salarié concerné reçoit dans le délai de 1 mois suivant l'examen de sa situation une information écrite et motivée de la DRH sur la décision et les actions correctrices éventuelles le concernant.

Si une anomalie est constatée, il est alors procédé à un examen sur les années antérieures pendant le dernier mandat exercé, et ce dans la limite globale de 3 ans. »

« Article 14 *bis*

Modalités de gestion des crédits d'heures

Pour la bonne marche des entreprises et pour tenir compte des nécessités de leur activité, la prise des crédits d'heures, quelle que soit leur nature (légaux, conventionnels d'entreprise et de branche), fait l'objet d'une information dans le cadre d'un bon de délégation dont la forme est fixée par chaque entreprise.

Les éléments ainsi collectés permettent d'évaluer avec précision le temps ainsi consacré et d'en tenir compte pour l'application des dispositions de l'article 13 ci-dessus. »

Le présent accord, qui revêt un caractère normatif, vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

Fait à Paris, le 28 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNSA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FBA CFDT.

Brochure n° 3265

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

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2014
RELATIF À L'ACTION SOCIALE DE LA CREPSA
NOR : ASET1550207M

Entre :

La FFSA ;

Le GEMA,

D'une part, et

La FBA CFDT ;

La CFE-CGC assurances ;

La CSFV CFTC ;

L'UNSA, banques-assurances,

D'autre part,

Vu les accords professionnels « Retraite » des 2 février 1995 (art. 7.6), 28 décembre 1995 (art. 4 et annexe III) et 17 juillet 1996 (art. 7 et annexe III) ;

Vu les protocoles d'accord des 5 décembre 1997, 11 décembre 2000, 24 juin 2002, 12 novembre 2003 et 20 décembre 2006 concernant l'action sociale de la CREPPSA ;

Vu le protocole d'accord du 20 octobre 2008 portant création de l'association CREPSA action sociale ;

Vu le protocole d'accord du 14 décembre 2009 au sujet des axes d'intervention et le financement de l'association CREPSA action sociale ;

Vu le chapitre II du protocole d'accord du 8 novembre 2010 concernant la CREPSA action sociale ;

Vu le bilan de l'action sociale de l'association CREPSA action sociale pour la période de 2010 à 2014,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'action sociale de l'association CREPSA action sociale sera articulée autour des quatre axes d'intervention suivants :

1. Prise en charge partielle de la prime due par les retraités
au titre du régime d'assurance maladie des allocataires (RAMA)

Cette participation annuelle est accordée aux retraités remplissant les trois conditions suivantes :

- être affilié à une institution du groupe B2V au titre d'une activité salariée dans une société d'assurances au moment du départ à la retraite ;

- réunir 20 années minimum d'activité dans une ou plusieurs sociétés d'assurances ;
- ne pas être imposable à l'impôt sur le revenu.

Le montant de cette prise en charge est fixé à :

(En euros.)

FORMULE DE GARANTIES	MONTANT DE LA PARTICIPATION annuelle à la prime RAMA
F1	252
F1 bis	252
F2	252
F2 bis	252
F3	252
F4	252
F5	252

2. Prévention santé et qualité de vie au travail

La CREPSA action sociale entend développer une politique de prévention santé et de qualité de vie au travail. Pour ce faire, diverses actions de mise à disposition de moyens de prévention (services de santé en ligne, centres de santé, notamment) accessibles aux retraités et aux actifs sont prévues. Des actions de prévention des troubles musculo-squelettiques sont également envisagées. Ces actions de prévention ne devront exister qu'à titre purement supplétif, elles ne devront pas, en tout état de cause, se substituer aux obligations légales de l'employeur en matière de prévention santé et de qualité de vie au travail.

3. Aide aux études des enfants et aux jeunes salariés

Cette action a pour objectif d'aider financièrement, sous certaines conditions, les salariés et les éventuels retraités ayant des enfants à charge en cycle supérieur. Elle pourra également permettre d'aider l'entrée dans la vie active de certains jeunes salariés de l'assurance nouvellement embauchés.

4. Aide aux situations difficiles

Le but de cette action est d'aider les salariés de l'assurance confrontés à une situation de handicap de leur conjoint ou d'un enfant. Il est également prévu d'aider les salariés confrontés à une situation grave de déséquilibre budgétaire afin d'éviter d'entrer dans une spirale de surendettement.

Article 2

L'association CREPSA action sociale va engager en 2015 un processus de désengagement de certaines de ses actions en cours, notamment en termes de droits réservataires en établissements d'accueil et de patrimoine immobilier. Un point sur ce désengagement sera présenté à la commission paritaire au dernier trimestre de l'année 2015.

Article 3

Le budget annuel pouvant être affecté par l'association CREPSA action sociale aux dépenses d'action sociale sera au maximum de 3 millions d'euros. Les sommes non engagées au cours d'un exercice seront reportées sur les plafonds de dépenses des exercices suivants.

Ces dépenses s'entendent des charges d'action sociale de toute nature, y compris les frais de gestion y afférents.

Il est convenu que le budget de l'association CREPSA action sociale reste affecté à des actions concernant tant les retraités que les actifs ; cet accord marque néanmoins une attention toute particulière aux actifs de la branche des sociétés d'assurances.

Article 4

Le présent accord est à durée déterminée de 3 ans, il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

La commission paritaire nationale se réunira dès le premier trimestre de l'année 2017 en vue de procéder à un bilan d'application de ces dispositions et à l'examen des conditions de poursuite de l'action sociale de l'association CREPSA action sociale au-delà du 31 décembre 2017.

En outre, un bilan d'étape de l'action de l'association CREPSA action sociale sera présenté chaque année à la commission paritaire professionnelle.

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

Fait à Paris, le 8 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Orientations budgétaires 2015-2017

	ACTIONS	RÉPARTITION		TOTAL
		Actifs	Retraités	
ARTICLE 1 ^{ER} Axes d'intervention				
Prévention santé et qualité de vie au travail	Quote-part fonds social aux primes RAMA		750	750
	Moyens de prévention permanents	145	145	290
	Prévention des TMS	90		90
	Centres de santé	160	160	320
	Observatoire B2V des mémoires		40	40
Emploi : études des enfants et aides aux jeunes salariés	Bourses d'études supérieures aux enfants de collaborateurs	220	30	250
	Aides aux jeunes salariés	150		150
Aides aux situations difficiles	Proches en situation de handicap	200		200
	Prévention du surendettement	50		50
	Actions de service (accompagnement social)	160	50	210
ARTICLE 2 Processus de désengagement des actions en cours	Période transitoire	25	25	50
Total interventions sociales		1 200	1 200	2 400
Communication et fonctionnement		50 %	50 %	600
Budget annuel prévisionnel				3 000

Brochure n° 3265

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

AVENANT DU 8 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE PROFESSIONNEL (RRP FERMÉ)
NOR : ASET1550210M

Entre :

La FFSA ;

Le GEMA,

D'une part, et

La FBA CFDT ;

La CFE-CGC assurances ;

La CSFV CFTC ;

L'UNSA banques-assurances,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 9, alinéa 5, du règlement du régime de retraite professionnel sont reconduites sans changement pour une période commençant le 1^{er} janvier 2015 et s'achevant le 31 décembre 2017.

Article 2

L'article 15 II « Principes de revalorisation de la valeur du point » du règlement du régime de retraite professionnel est modifié ainsi :

« II. – Principes de revalorisation de la valeur du point

La commission paritaire professionnelle se réunira au cours du deuxième trimestre de l'année 2017 pour faire le point sur l'application des dispositions de l'article 9, cinquième alinéa, du règlement du régime de retraite professionnel. A cette occasion, la SACRA s'attachera à faire une présentation prospective des principes de revalorisation de la valeur du point et la commission paritaire professionnelle déterminera dans quelles conditions ces principes pourront être reconduits pour une nouvelle période qui sera à définir. »

Article 3

Le règlement du régime de retraite professionnel joint en annexe se substitue, à compter du 1^{er} janvier 2015, au texte jusqu'alors en vigueur.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

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

Fait à Paris, le 8 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Règlement du régime de retraite professionnel du personnel des sociétés d'assurances (RRP fermé)

28 décembre 1995

(Mis à jour au 1^{er} janvier 2015) ⁽¹⁾

Application du protocole d'accord du 2 février 1995
relatif aux retraites du personnel des sociétés d'assurances

PRÉAMBULE

Le présent règlement s'applique aux retraites RRP qui ont fait l'objet de la consolidation financière dans les conditions fixées par l'annexe I au protocole d'accord du 28 décembre 1995.

Ce règlement est applicable au service des prestations de retraite à compter du 1^{er} janvier 1996 ⁽²⁾.

Article 1^{er}

Expression des droits

Les droits acquis au 31 décembre 1995, constatés conformément à l'annexe I au protocole d'accord du 28 décembre 1995, sont exprimés en un nombre de points.

Article 2

Mise en service de la retraite

La retraite RRP consolidée ⁽³⁾ est déterminée en multipliant le nombre de points notifié à chaque nouveau retraité par la valeur du point en vigueur à la date de mise en service.

La CREPSA en assure la mise en service, puis le versement, après avoir vérifié que les conditions de cette mise en service prévues ci-après sont remplies.

Les bénéficiaires sont tenus de fournir tous les renseignements qui leur sont demandés par B2V, représentant la CREPSA.

La retraite est viagère, payable mensuellement et d'avance.

L'entrée en jouissance est fixée au premier jour du mois suivant la date où le bénéficiaire, s'il satisfait aux dispositions du présent règlement, en a fait la demande. L'entrée en jouissance ne peut être antérieure au premier jour du mois suivant la date de cessation des fonctions alors exercées chez l'employeur.

La retraite est réversible dans les conditions fixées ci-après (art. 7).

Article 3

Age normal de la retraite

L'âge normal de liquidation de la retraite est fixé à 65 ans.

(1) Compte tenu des avenants modificatifs des 18 novembre 1997, 9 juillet 1998, 5 janvier 2000, 22 novembre 2000, 14 janvier 2003, 22 décembre 2003, 27 novembre 2006, 20 octobre 2008, 23 avril 2009, 6 décembre 2010, 27 juin 2011, 27 mai 2013, 16 décembre 2013, 12 mai 2014 et 8 décembre 2014.

(2) Sous réserve de la date d'effet propre à chacun des aménagements intervenus ultérieurement.

(3) Ci-après désignée, par commodité, « la retraite ».

Article 4

Retraite anticipée

Le bénéficiaire a la faculté de demander la mise en service de sa retraite par anticipation à partir de l'âge de 60 ans.

En cas de mise en service anticipée, la retraite déterminée comme il est dit à l'article 2, premier alinéa, est réduite de 1 % de son montant par trimestre ou fraction de trimestre restant à courir jusqu'à l'âge normal de la retraite. Toutefois, si l'anticipation est supérieure à 3 ans, la réduction est de 1,25 % pour chacun des trimestres d'anticipation situés au-delà de la troisième année.

Le bénéficiaire se trouvant en état d'incapacité au travail reconnu par la sécurité sociale peut demander la mise en service de sa retraite entre 60 et 65 ans, sans qu'il lui soit fait application de la réduction pour anticipation.

La reconnaissance de l'incapacité au travail par la sécurité sociale après la mise en service de la retraite entraîne la révision, à la demande de l'intéressé, de sa retraite pour qu'il ne lui soit plus fait, pour l'avenir, application de la réduction pour anticipation.

Les deux alinéas qui précèdent sont applicables également aux anciens déportés ou internés, titulaires de la carte de déporté ou d'interné de la Résistance ou de la carte de déporté politique, ainsi qu'aux anciens prisonniers de guerre et aux anciens combattants, lorsque le bénéfice de la même mesure leur est accordé dans le cadre des dispositions de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

Article 5

Cas de maintien en activité au-delà de 65 ans

En cas de maintien en activité au-delà de l'âge normal de la retraite, la mise en service de la retraite est différée jusqu'à la cessation d'activité.

Article 6

Versement unique

Lorsque la retraite ou l'allocation de réversion est inférieure à 50 points, celle-ci est attribuée sous forme d'un versement unique égal au montant obtenu en multipliant le nombre de ces points par un chiffre égal à huit fois la valeur du point applicable lors de la mise en service. Le chiffre multiplicateur ne peut cependant être supérieur au nombre maximum d'années possible de service de l'allocation, s'agissant des enfants à charge.

Article 7

Réversibilité de la retraite

a) Droits du conjoint survivant

En cas de décès d'un bénéficiaire, qu'il soit à la retraite ou en activité de service, la veuve ou le veuf ayant au moins 60 ans a droit à une pension de réversion ⁽¹⁾. Il en est de même si l'intéressé compte, au moment du décès de son conjoint, au moins deux enfants à charge ou est invalide au sens de la législation de la sécurité sociale.

(1) Si le décès est intervenu entre le 17 mai 1990 et le 31 décembre 1995, le veuf bénéficie, à partir de 50 ans, d'une allocation de réversion, calculée sur la base des droits correspondant à la partie de carrière de la participante entre le 1^{er} janvier 1990 et la date du décès, selon la formule suivante :

Droits consolidés × Fraction de la carrière concernée de la participante ^(*)

Durée totale des services validés ^(*)

(*) Avant bonification prévue au dernier alinéa de l'article 15 I du règlement du RRP.

Cette pension est calculée sur la base de 60 % du nombre de points acquis par le conjoint décédé. Toutefois, elle peut être versée par anticipation entre 55 et 60 ans, en dehors des cas prévus ci-dessus. Son montant est alors fixé comme suit, en pourcentage des points acquis :

- à partir de 55 ans : 52 % ;
- à partir de 56 ans : 53,6 % ;
- à partir de 57 ans : 55,2 % ;
- à partir de 58 ans : 56,8 % ;
- à partir de 59 ans : 58,4 %.

Ces taux réduits ne s'appliquent pas lorsque le veuf ou la veuve a droit au bénéfice de la pension de réversion du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

Pour le personnel décédé en activité de service, le montant de la pension de réversion est majoré de 10 % pour chaque enfant au-delà de deux, tant qu'il reste à la charge du conjoint survivant.

b) Droits de l'ex-conjoint divorcé non remarié

L'ex-conjoint divorcé non remarié d'un participant dont le décès est postérieur au 30 juin 1980 a droit à une pension de réversion sous réserve de remplir les conditions requises pour l'ouverture des droits au profit du conjoint survivant.

Cette pension est calculée selon les mêmes règles que l'allocation attribuée au conjoint survivant, puis affectée du rapport entre la durée du mariage dissous par le divorce et la durée d'assurance du participant décédé, au sens des articles R. 351-3 et R. 351-4 du code de la sécurité sociale, et limitée à 150 trimestres, sans que ce rapport puisse excéder 1.

c) Coexistence de plusieurs ayants droit

Les règles suivantes sont applicables s'agissant d'un participant dont le décès est postérieur au 30 juin 1980 :

- en cas de pluralité d'ex-conjoints divorcés non remariés à la date d'effet de la première liquidation d'une des allocations de réversion, si la durée totale des mariages est supérieure à la durée d'assurance du participant décédé prise dans la limite de 150 trimestres, chacun d'eux est susceptible de recevoir une allocation de réversion dont le montant est déterminé selon les modalités prévues au profit du conjoint survivant, puis affecté du rapport entre la durée de son mariage avec le participant décédé et la durée globale des mariages dudit participant avec les ayants droit concernés ;
- en cas de coexistence d'un conjoint survivant et d'un ou de plusieurs ex-conjoints divorcés non remariés à la date d'effet de la première liquidation d'une des allocations de réversion, chaque conjoint et ex-conjoint est susceptible de recevoir une allocation de réversion dont le montant est déterminé selon les modalités de calcul prévues au paragraphe *a* ci-dessus, puis affecté du rapport entre la durée de son mariage avec le participant décédé et la durée globale des mariages dudit participant avec les ayants droit concernés.

Toutefois :

- le conjoint survivant marié avant le 13 janvier 1998 à un participant qui a divorcé avant le 1^{er} juillet 1980 d'un précédent conjoint reçoit une allocation calculée selon les modalités prévues au paragraphe *a* ci-dessus, sans application du rapport susvisé ;
- en cas de coexistence d'un conjoint survivant marié avant le 13 janvier 1998 et de conjoints divorcés, l'un divorcé avant le 1^{er} juillet 1980 et l'autre après le 30 juin 1980, le montant de l'allocation servie au conjoint survivant est déterminé selon les modalités de calcul prévues au paragraphe *a* ci-dessus, puis affecté du rapport entre, d'une part, la somme des durées des mariages du participant décédé avec le conjoint survivant et avec le conjoint divorcé avant le 1^{er} juillet 1980 et, d'autre part, la durée globale des mariages dudit participant.

La suppression d'une allocation de réversion est sans effet sur le montant d'une autre allocation de réversion.

d) Droits des enfants à charge orphelins de père et de mère

Tout enfant à charge âgé de moins de 21 ans et devenant orphelin de père et de mère reçoit une allocation correspondant à 60 % du nombre de points acquis par le parent décédé participant. Cette allocation est versée, sans condition d'âge, à l'enfant reconnu invalide par la COTOREP avant l'âge de 21 ans et dont l'invalidité est supérieure à 80 % ou a donné droit à la délivrance de la carte d'invalidité.

S'il y a plusieurs enfants à charge, l'allocation est répartie entre eux par parts égales, chaque part ne pouvant être inférieure à 20 % du total.

e) Dispositions communes

En cas de cessation de l'état d'invalidité du bénéficiaire, la pension de réversion accordée avant l'âge normal de la retraite est suspendue jusqu'à ce que l'intéressé atteigne l'âge de 60 ans.

La pension de réversion n'est pas versée ou cesse définitivement d'être due dans les cas suivants :

- décès d'un bénéficiaire ne laissant pas d'ayant droit ;
- remariage de la veuve ou du veuf, ou de l'ex-conjoint divorcé ;
- expiration des conditions fixées pour le bénéfice de l'allocation d'orphelin.

Article 8

Valeur du point

La valeur du point est la même pour les retraites déjà liquidées avant le 1^{er} janvier 1996 et pour celles qui seront mises en service à compter de cette date. A la date du 1^{er} avril 2014, cette valeur est de 5,2154 €.

Le montant de la retraite suit l'évolution de la valeur du point.

Celle-ci est fixée chaque année par le directoire de la société d'assurances de consolidation des retraites de l'assurance (SACRA) ⁽¹⁾ en application de l'article 15 II du présent règlement.

Article 9

Principes de revalorisation

L'objectif est que l'évolution annuelle de la valeur du point soit au moins égale à celle de l'ARRCO. La commission paritaire professionnelle se réunit annuellement pour examiner les conditions détaillées dans lesquelles cet objectif est atteint.

La clause de sauvegarde prévue à l'article 10 ci-après s'appliquera cependant dès lors que l'évolution des paramètres démographiques et socio-économiques l'imposera.

Une provision pour participation aux bénéfices est constituée dans les comptes de la SACRA. Cette provision est, chaque année, alimentée par les excédents éventuels dégagés par la gestion technique et financière des provisions mathématiques des rentes en cours de service et des retraites différées qui constituent le fonds de consolidation.

Cette provision sert, sous réserve de ce qui est dit à l'article 10, deuxième alinéa, ci-dessous, à financer la revalorisation des retraites en cours de service et des provisions mathématiques des retraites en cours et différées.

Lorsque la provision pour participation aux bénéfices, exprimée en pourcentage des provisions mathématiques des retraites en cours de service et des retraites différées, excède six fois la moyenne

(1) Société anonyme d'assurances vie régie par le code des assurances. Son objet social exclusif est la gestion du fonds de consolidation des droits du RRP, en exécution du contrat souscrit auprès d'elle, à cet effet, par la FFSA et le GEMA (société d'assurances prévue au 2.1 de l'annexe I au protocole d'accord du 28 décembre 1995).

des revalorisations opérées au cours des 10 exercices antérieurs, avec un minimum de 8 % desdites provisions mathématiques et un maximum de quatre fois le montant annuel des prestations, la revalorisation peut être supérieure à celle de l'ARRCO.

Article 10

Clause de sauvegarde

Chaque année, il est procédé, avant la fixation de la valeur du point, à un nouveau calcul des provisions mathématiques afférentes aux retraites en cours et aux retraites différées pour tenir compte des écarts éventuels :

- entre la mortalité observée et celle retenue dans les calculs initiaux ;
- entre les comportements socio-économiques observés chez les bénéficiaires et ceux anticipés dans les calculs initiaux ;
- entre les rendements financiers et le taux technique choisi initialement pour le calcul des provisions mathématiques.

Si ce nouveau calcul aboutit à un montant supérieur à celui qui résulte de l'utilisation des paramètres précédemment utilisés, la provision pour participation aux bénéfices est prioritairement affectée aux provisions mathématiques et des mesures de sauvegarde sont à prendre par le directoire de la SACRA en accord avec son conseil de surveillance.

Les mesures de sauvegarde nécessaires sont prises dans les mêmes conditions si, pendant plusieurs années consécutives, des prélèvements ont dû être opérés sur la provision pour participation aux bénéfices pour permettre la revalorisation du point qui entraînerait une variation négative de ladite provision.

Article 11

Modalités de suivi de la gestion du fonds de consolidation

La SACRA assume les décisions de placement des actifs du fonds de consolidation qu'elle gère.

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

Article 12

Information des participants

La CREPSA informe chaque année les participants actifs et retraités :

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

Article 13

Incidences sur la convention de retraites et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances du 5 mars 1962, ses annexes et avenants

Les dispositions :

- du titre IV de la convention du 5 mars 1962 ;
- du règlement du régime de retraite professionnel du personnel des sociétés d'assurances du 30 juin 1978 pris en application du titre IV précité,

sont caduques à compter du 1^{er} janvier 1996.

Article 14

Dispositions diverses

Les dispositions des articles 6 et 7 ci-dessus sont applicables aux cas de réversion de la retraite survenant postérieurement au 31 décembre 1995.

Article 15

Dispositions provisoires

I. – Retraite anticipée. – Réversibilité de la retraite

1. La réduction pour anticipation prévue à l'article 4, deuxième alinéa, n'est pas appliquée aux retraites dont la mise en service intervient du 1^{er} janvier 1996 au 30 avril 2015 inclus, dès lors que le bénéficiaire :

- est âgé d'au moins 60 ans à la date d'effet de la mise en service ;
- a obtenu la liquidation :
 - de sa pension de vieillesse auprès du régime général de la sécurité sociale, au taux plein, en application de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale ;
 - de sa retraite ARRCO et, s'il y a lieu, AGIRC, en application des accords nationaux interprofessionnels des 1^{er} septembre 1990, 30 décembre 1993, 23 décembre 1996, 10 février 2001, 3 septembre 2002, 20 juin 2003, 13 novembre 2003, 16 juillet 2008, 23 mars 2009, 18 mars 2011, 13 mars 2013 et des mesures prises par ces régimes pour leur application ;
- justifie de 34 années et 5 mois de services décomptés en prenant en considération :
 - a) les périodes d'activité effectives en tant que salarié ayant donné lieu à l'acquisition de droits dans le régime de retraite professionnel jusqu'au 31 décembre 1995, et, postérieurement à cette date, les années en tant qu'employé ou cadre (convention collective nationale du 27 mai 1992), inspecteur (convention collective nationale du 27 juillet 1992) ou cadre de direction (accord du 3 mars 1993) ;
 - b) les périodes de réserve obligatoires ;
 - c) les périodes d'arrêt de travail, maladie, accident ou maternité, donnant lieu au versement d'allocations journalières par l'employeur ;
 - d) les périodes d'attribution d'indemnités journalières ou d'une pension d'invalidité au titre du régime professionnel de prévoyance.

Toutefois, pour les ex-cotisants ayant quitté la profession avant le 1^{er} avril 1962, ne sont retenues que les périodes postérieures à la titularisation ou à une durée de 12 mois chez un même employeur.

Les périodes sont décomptées par année et mois.

Pour le calcul de la condition de 34 années et 5 mois, la durée totale de service au sens des *a*, *b*, *c* et *d* ci-dessus :

- est majorée de 6 % si cette durée totale est au moins égale à 27 années ;
- est majorée de 0,50 % par année au-delà de la 15^e, si cette durée totale est inférieure à 27 années, mais au moins égale à 16 années.

2. Pour l'application de l'article 7 ci-dessus, l'âge à partir duquel un veuf ou une veuve peut bénéficier d'une pension de réversion sans abattement est fixé à 58 ans pour la période allant du 1^{er} janvier 1996 au 30 avril 2015 inclus.

Pour cette même période, le montant de la pension de réversion est fixé comme suit, si celle-ci est versée par anticipation :

- à partir de 55 ans : 55,2 % ;
- à partir de 56 ans : 56,8 % ;
- à partir de 57 ans : 58,4 %.

3. La commission paritaire professionnelle se réunira au cours du premier trimestre de l'année 2015 pour déterminer si ces mesures provisoires pourront être ou non prorogées au-delà du 30 avril 2015.

II. – Principes de revalorisation de la valeur du point

La commission paritaire professionnelle se réunira au cours du deuxième trimestre de l'année 2017 pour faire le point sur l'application des dispositions de l'article 9, cinquième alinéa, du règlement du régime de retraite professionnel. A cette occasion, la SACRA s'attachera à faire une présentation prospective des principes de revalorisation de la valeur du point, et la commission paritaire professionnelle déterminera dans quelles conditions ces principes pourront être reconduits pour une nouvelle période qui sera à définir.

Convention collective nationale

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

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSPP POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550182M

Entre :

La FFSA ;

Le GEMA,

D'une part, et

La FBA CFDT ;

La CFE-CGC assurances ;

La CSFV CFTC ;

La FSPBA CGT ;

La FEC FO ;

L'UNSA banques-assurances,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

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

Le présent accord a pour objet de fixer les modalités de répartition des sommes dues au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation pour l'année 2015.

Les sommes dues par les sociétés d'assurances relevant du champ d'application du présent accord sont versées par l'intermédiaire d'OPCABAIA.

Article 2

Répartition pour l'année 2015

Le montant calculé selon les modalités fixées par l'article L. 6332-19 du code du travail est réparti comme suit :

- 60 % au titre de la professionnalisation ;
- 40 % au titre du plan de formation.

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions visées par le présent accord.

Le versement à OPCABAIA au titre du plan de formation n'étant pas obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus, le montant correspondant, appelé dans le cadre de la collecte, sera versé à OPCABAIA avant le 28 février 2015.

Article 3

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Durée

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

Article 5

Dépôt légal et extension

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

Fait à Paris, le 15 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 19 NOVEMBRE 2014
À L'ACCORD DU 12 MAI 1999 RELATIF À LA RÉDUCTION
ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1550212M

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 :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant annule et remplace l'avenant du 13 juin 2004 étendu par arrêté du 22 décembre 2004 (*Journal officiel* du 11 janvier 2005).

Il a pour objet de fixer les modalités de mise en œuvre des conventions de forfait en jours sur une base annuelle pour les catégories de cadres dits « cadres autonomes », conformément à la réglementation en vigueur.

La mise en place de cette modalité de réduction et d'aménagement du temps de travail nécessite dans tous les cas l'accord du salarié, obtenu soit par signature de son contrat de travail, soit par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

Article 2

Définitions des catégories de salariés cadres

Trois catégories de cadres sont distinguées :

- les cadres dirigeants (art. L. 3111-2 du code du travail) : il s'agit des cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement

autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. Ces cadres sont exclus du champ d'application de l'accord du 12 mai 1999 ainsi que de la réglementation de la durée du temps de travail ;

- les cadres dits « intégrés » (art. L. 3121-43 du code du travail) : il s'agit des cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe ou du service auquel ils sont intégrés. Ils sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés ;
- les cadres dits « autonomes » (art. L. 3121-43 du code du travail) : il s'agit des cadres commerciaux et/ou itinérants, ou des cadres sédentaires gérant eux-mêmes leur emploi du temps, qui ne sont ni dirigeants ni intégrés du fait que la nature de leurs fonctions ne leur permet pas de suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils appartiennent, et de prédéterminer la durée de leur temps de travail.

Ces cadres autonomes bénéficient également d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps en raison des conditions d'exercice et de la nature de leurs fonctions.

Dans la mesure où la classification conventionnelle (art. 21 de la convention collective du 18 janvier 2002) repose sur la définition des fonctions exercées par les salariés et non sur des dénominations précises d'emplois, le présent avenant ne peut citer de manière exhaustive les emplois concernés par le forfait en jours sur une base annuelle.

Le statut de cadre doit être apprécié exclusivement par référence à la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Article 3

Forfait en jours sur une base annuelle

1° Il peut être établi une convention de forfait en jours sur une base annuelle uniquement avec un cadre dit « autonome ».

2° L'appartenance à la catégorie des cadres ne peut justifier et fonder, à elle seule, la conclusion d'une convention de forfait en jours sur une base annuelle.

La conclusion d'une telle convention doit reposer sur une analyse objective, par l'employeur, des conditions de travail et des missions.

3° Le nombre de jours sur la base desquels est fixé le forfait ne peut dépasser en aucun cas sur l'année civile :

Pour les entreprises de plus de 10 salariés :

- 217 jours travaillés pour les cadres autonomes positions G et H ;
- 216 jours travaillés pour les cadres autonomes positions E et F.

Ces forfaits s'appliquent exclusivement aux positions de la classification conventionnelle de la branche.

Pour les entreprises de 10 salariés et moins :

- 216 jours travaillés pour les cadres autonomes quelle que soit leur position dans la classification conventionnelle de branche.

Il est possible, au sein de chaque entreprise, de fixer des forfaits de jours travaillés inférieurs ainsi qu'une période de référence différente de l'année civile.

Le nombre de jours ainsi exprimé peut varier en fonction des droits à congés payés acquis.

4° Ces forfaits de jours travaillés pourront être dépassés uniquement dans des cas précis, conformément à la réglementation en vigueur (affectation de jours de repos à un compte épargne-temps, report de congés...).

En dehors de ces cas, s'il y a dépassement de plafond, le salarié doit récupérer un nombre de jours équivalent à ce dépassement, sans majoration. Ces jours de récupération doivent être pris au cours des 3 premiers mois de l'année de référence suivante, ces dépassements n'étant pas reconductibles d'une année sur l'autre.

Le salarié peut également, en conformité avec la réglementation en vigueur, affecter ces jours au crédit d'un compte épargne-temps, si ce dispositif est mis en place au sein de l'entreprise.

En cas de recrutement ou de départ en cours d'année, ces plafonds de 217 ou de 216 jours devront être proratisés en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise ou de départ de l'entreprise.

5° Les jours de repos attribués dans le cadre du forfait jours peuvent être pris par journée ou demi-journée.

La moitié des jours ou demi-journées de repos est fixée par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié à son initiative avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires. Les autres jours ou demi-journées sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement.

Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Ces jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne-temps en conformité avec la législation en vigueur, si ce dispositif est mis en place au sein de l'entreprise.

6° Les cadres visés à l'article 1^{er} du présent avenant qui bénéficient d'un forfait annuel en jours sont soumis aux repos quotidien et hebdomadaire. Ainsi, l'amplitude des journées d'activité et la charge de travail de ces cadres devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés leur permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

De plus, les cadres visés à l'article 1^{er} du présent avenant bénéficient des dispositions relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire de l'article 23 ⁽¹⁾ de la convention collective du 18 janvier 2002.

Par ailleurs, les moyens de communication technologique mis à la disposition des salariés devront faire l'objet d'un usage maîtrisé.

7° Afin de garantir le droit à la santé, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées. Ce suivi est notamment effectué au moyen d'un décompte annuel du nombre de jours ou de demi-journées réellement travaillés par chaque salarié concerné. Il sera possible de prévoir un décompte mensuel du nombre de jours effectivement travaillés et non travaillés.

Ce récapitulatif peut résulter d'un document – ou tout moyen équivalent – renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur et tenu à la disposition de la DIRECCTE.

(1) Article 23 « Durée du travail » :

« Est considéré comme temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de travail de l'entreprise peut être réparti sur 6 jours au maximum.

Le salarié a droit à 2 jours de repos consécutifs incluant obligatoirement le dimanche.

Par dérogation à ce principe, dans les entreprises de 10 salariés et moins, en accord avec le personnel, l'organisation du temps de travail peut amener à 4 demi-journées consécutives de repos incluant obligatoirement le dimanche. »

8° Ce document – ou tout moyen équivalent – permet également, par la mention des horaires, le respect et le contrôle des horaires de repos quotidien et hebdomadaire.

9° Les modalités de suivi de l'organisation du travail des intéressés, de l'amplitude de leur journée de travail et de la charge de travail en résultant sont examinées avec l'employeur au cours de l'entretien annuel visé à l'article L. 3121-46 du code du travail. Au cours de cet entretien, seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé, l'amplitude de ses journées d'activité, l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sa rémunération. L'impact éventuel de nouvelles technologies sera également examiné.

Le salarié alertera l'employeur en cas de « difficulté inhabituelle » dans l'organisation du travail, la charge de travail ou l'amplitude des journées de travail. Il l'informera des événements ou éléments à l'origine de cette difficulté. L'employeur organisera un rendez-vous au cours duquel une solution sera recherchée conjointement avec le salarié.

Par ailleurs, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 4

Suivi de l'annexe

La commission de suivi, instituée par l'article 11 de l'accord du 12 mai 1999, se réunira 12 mois après l'entrée en vigueur du présent avenant afin de faire le point sur l'application de la modalité dite de forfait annuel en jours dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Article 5

Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015. Le présent avenant est soumis à extension.

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

Fait à Paris, le 19 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

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

AVENANT N° 109 *BIS* DU 15 DÉCEMBRE 2014

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550201M

IDCC : 843

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'améliorer le régime de prévoyance des salariés non cadres tels que définis par la classification figurant à l'article 9 de la présente convention collective et de modifier les taux de cotisations des garanties « décès et invalidité permanente et totale, incapacité de travail et indemnité de départ à la retraite ».

A cet effet, les articles 34, 37, 37 *ter* et 37 *sexies* sont modifiés à compter de la date d'effet du présent avenant.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 34 « Départ à la retraite » de la convention collective nationale sont modifiées comme suit :

Le cinquième alinéa de l'article 34 « Départ à la retraite » est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation de la garantie "indemnité de départ à la retraite" est fixé à 0,65 % du salaire brut limité au plafond de la sécurité sociale et est à la charge exclusive de l'employeur. »

Article 2

Les dispositions de l'article 37 « Incapacité de travail » de la convention collective nationale sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 37.1

Garantie maintien de salaire

Définition de la garantie maintien de salaire (incapacité de travail) :

La garantie maintien de salaire résulte d'un arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale.

Bénéficiaires. – Condition d'ancienneté

Il est institué une garantie maintien de salaire au bénéfice des salariés de la profession comptant une ancienneté minimale de 1 an dans la profession.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise des salariés victimes d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle.

Montant de la cotisation

Pour bénéficier du remboursement des indemnités versées à son salarié, l'employeur doit payer une cotisation qui est intégralement à sa charge et dont le taux est de 0,73 % du salaire brut limité au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Durée d'indemnisation

1. Accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle : à partir du 1^{er} jour d'indemnisation par la sécurité sociale et pendant 180 jours.

2. Accident de la vie privée ayant entraîné un arrêt de plus de 45 jours et maladie reconnue par la sécurité sociale comme une affection de longue durée (ALD) au sens de l'article L. 324-1 du code la sécurité sociale donnant droit à la suppression ou à la réduction du ticket modérateur : à partir du 4^e jour d'arrêt de travail dûment constaté par certificat médical et pendant 180 jours.

3. Accident de la vie privée ayant entraîné un arrêt de moins de 45 jours et maladie non reconnue par la sécurité sociale comme une affection de longue durée (ALD) au sens de l'article L. 324-1 du code la sécurité sociale donnant droit à la suppression ou à la réduction du ticket modérateur : à partir du 8^e jour d'arrêt de travail dûment constaté par certificat médical et pendant 180 jours.

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées ci-dessus, sans toutefois que le nombre de journées indemnisées puisse, pendant ladite année civile, dépasser au total le maximum prévu, soit 180 jours d'indemnisation.

Montant de l'indemnisation

Quel que soit le motif de l'arrêt de travail, et pendant toute la période définie ci-dessus, l'indemnisation est égale à 90 % du salaire brut moyen des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail à l'exclusion des primes présentant un caractère exceptionnel et des gratifications, et sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

La somme perçue par le salarié au titre du régime de prévoyance géré par AG2R Prévoyance constitue un salaire et, en conséquence, il convient d'inclure cette somme dans le salaire sur lequel l'employeur calcule les indemnités de congés qu'il doit à son salarié.

Le montant des prestations ne doit pas dépasser 100 % du salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Article 37.2

Garantie incapacité de travail

Par ailleurs, à compter du 181^e jour et jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail, le salarié bénéficie des indemnités journalières égales à 60 % du salaire journalier de référence ⁽¹⁾, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

Point de départ de l'indemnisation

Les indemnités journalières complémentaires sont versées :

- en relais à la totalité des droits prévus par l'accord maintien de salaire ;
- ou après l'application d'une franchise fixe de 180 jours pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire.

Lorsque les droits au titre du maintien de salaire susvisé ont été épuisés, les indemnités journalières complémentaires sont versées à l'issue du délai de franchise appliqué par la sécurité sociale.

(1) Le salaire journalier de référence est égal à 1/30 du salaire mensuel de référence.

Les indemnités journalières sont suspendues ou cessent quand la sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations. Lorsque le régime de sécurité sociale réduit ses prestations, l'institution réduit ses indemnités journalières complémentaires à due concurrence.

En tout état de cause, les prestations complémentaires cessent dès la survenance de l'un des événements suivants :

- au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la date de décès du participant.

Le salaire mensuel de référence servant de base de calcul aux prestations complémentaires correspond à la moyenne de la rémunération brute des 12 mois d'activité précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes et autres éléments variables perçus au cours de la même période ayant été soumis à cotisations, pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le montant des prestations ne peut être supérieur à 100 % du salaire net que le participant aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Cotisation

Le taux de cotisation de la garantie incapacité de travail est de 0,22 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A.

La cotisation est exclusivement à la charge de l'employeur.

Reprises des arrêts de travail "en cours"

Dans le cadre de la garantie incapacité de travail décrite au présent article 37.2, sont repris à la date d'effet du présent avenant :

- pour les entreprises n'ayant pas de régime de prévoyance antérieurement à leur adhésion au présent régime : les salariés en état d'incapacité de travail, dont le contrat de travail est en vigueur ;
- pour les entreprises ayant déjà souscrit un régime de prévoyance auprès d'un autre assureur : les revalorisations des prestations des salariés en incapacité de travail à la date d'adhésion au présent régime. »

Article 3

Le quatrième paragraphe de l'article 37 *ter* « Décès et invalidité permanente et totale » est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation de la garantie décès-invalidité permanente et totale est fixé à 0,14 % du salaire brut plafonné à la tranche A.

La cotisation est répartie à raison de 60 % pour la part patronale et de 40 % pour la part salariale. »

Article 4

L'article 37 *sexies* « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire » est modifié comme suit :

« 1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévues :

- à l'article 37 *ter* "Décès et invalidité permanente et totale" ;
- à l'article 37 *quater* "Rente éducation (OCIRP)" ;
- à l'article 37.2 "Garantie incapacité de travail".

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

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

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

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

Financement de la portabilité

Le financement de la portabilité fait partie intégrante des cotisations du régime fixées aux articles 37.2 pour la garantie incapacité de travail, 37 *ter* pour la garantie décès et 37 *quater* pour la garantie rente éducation.

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur. »

Article 5

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2015.

Article 6

Dépôt. – Extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à la négociation collective, les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la deuxième partie). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNBF.

Syndicats de salariés :

FNAF CGT ;

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

**IDCC : 1486. – BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

AVENANT DU 20 JANVIER 2015

À L'AVENANT DU 30 OCTOBRE 2008 RELATIF À LA CPNE

NOR : ASET1550193M

IDCC : 1486

L'article 3 de l'avenant du 30 octobre 2008 portant révision de l'accord du 19 mai 1995 est modifié comme suit :

- « Un calendrier de travail est établi. Ce calendrier de travail comporte notamment :
- la définition des orientations politiques sur le dernier quadrimestre de l'année, pour mise en œuvre par le FAFIEC l'année suivante ;
 - l'élaboration d'une vision triennale avec réactualisation annuelle ;
 - des propositions d'axes d'études pour l'observatoire prospectif des métiers de la branche ;
 - le résultat de la mise en œuvre des décisions politiques de formation réalisée par le FAFIEC.

Les réunions de la CPNE bénéficient d'un ordre du jour et d'un compte rendu. Les comptes rendus sont validés lors de la réunion suivante.

La commission paritaire nationale de l'emploi se réunit obligatoirement une fois par semestre sur convocation écrite de son président. Elle se réunit également à la demande d'une des organisations contractantes, signataires ou adhérentes du présent accord, et ce dans un délai maximal de 1 mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception auprès du président de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les saisines présentées par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs non signataire ou non adhérente du présent accord ainsi que les saisines de salariés ou d'entreprises sont irrecevables. Dans ce cas, elles devront être préalablement instruites et présentées par une ou plusieurs organisations signataires ou adhérentes de l'accord.

Dès lors qu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur plus de 10 salariés appartenant à un même établissement, la direction de l'entreprise concernée en informe la commission paritaire nationale de l'emploi simultanément à la notification du projet à l'administration. Le niveau d'information de la commission paritaire nationale de l'emploi est le même que celui de l'administration.

Lorsque l'entreprise demande à bénéficier de dispositifs d'accompagnement, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs contractantes du présent accord disposent alors d'un délai de 6 jours ouvrables à compter de la date d'information des membres de la commission paritaire de

l'emploi pour saisir la commission, qui dispose alors de 14 jours pour se réunir et examiner le projet présenté par l'entreprise aux représentants du personnel, s'ils existent.

La commission peut alors décider d'intervenir en soutien afin d'accompagner l'entreprise et les salariés, en utilisant les fonds dédiés gérés par le FAFIEC.

En cas de défaut d'information de la commission paritaire nationale de l'emploi par l'entreprise, le délai de 14 jours mentionné au paragraphe précédent court à compter du jour où une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs aura saisi la commission paritaire nationale de l'emploi. »

Fait à Paris, le 20 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicats de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC CGT-FO ;

F3C CFDT ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3008

Convention collective nationale
IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

AVENANT N° 79 DU 8 DÉCEMBRE 2014
RELATIF À LA RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1550199M
IDCC : 733

PRÉAMBULE

Dans le cadre de négociations initiées entre les partenaires sociaux au mois de mars 2012, il a été décidé d'apporter un certain nombre de modifications aux dispositions de la convention collective (IDCC 733) et de la réviser notamment pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires applicables.

Article 1^{er}

Afin de faciliter la compréhension du présent avenant de révision, les partenaires sociaux ont souhaité substituer au texte d'origine les dispositions du présent avenant de révision.

Le présent avenant de révision de la convention collective (IDCC 733) se substitue donc aux dispositions conventionnelles suivantes :

- les titres I^{er} à XXVII des dispositions générales de la convention collective nationale du 27 juin 1973, hors annexe I portant sur la classification et annexe II portant fixation des salaires minima conventionnels ;
- l'avenant n° 1 du 27 juin 1973 (étendu par arrêté du 16 juillet 1981, *Journal officiel* du 2 septembre 1981) portant dispositions spécifiques aux cadres.

Ainsi, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, telle que définie à l'article 3 du présent accord, les titres I^{er} à XXVII ainsi que l'avenant n° 1 précité du 27 juin 1973 cessent de s'appliquer et sont remplacés par les dispositions de l'article 2 du présent avenant de révision.

Article 2

Dispositions générales

« CLAUSES GÉNÉRALES

I. – OBJET ET DURÉE

Article 1^{er}

La présente convention (IDCC 733) règle sur l'ensemble du territoire français, y compris les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs relevant des activités de vente de détail du commerce de la chaussure, classées sous le code NAF n° 47.72A et exploitant sous l'autorité directe d'une même direction un nombre de un à quatre magasins et le personnel employé. Sont exclues

du champ d'application les entreprises qui, du fait de leur affiliation syndicale, appliquaient la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 31 mars 1980, modifiant l'article 1^{er} de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973. La présente convention s'applique également à la fédération nationale des syndicats de détaillants en chaussures de France dans les rapports avec son personnel.

Il est entendu que le code NAF n'est déterminant que s'il correspond à l'activité principale et réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

Les entreprises exploitant, sous l'autorité directe d'une même direction, un nombre minimum de cinq magasins relèvent de la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure, à l'exception des entreprises, qui du fait de leur affiliation syndicale, appliquaient la convention collective nationale des détaillants en chaussures à la date d'entrée en vigueur de son avenant n° 3 du 31 mars 1980.

Article 2

La présente convention collective, régie par les dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du livre I^{er} du code du travail, est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective est conclue à durée indéterminée et pourra être dénoncée dans les conditions légales applicables sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois, au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception, portée à la connaissance des autres signataires ou adhérents et déposée auprès des services du ministère du travail.

La dénonciation peut être faite par l'une ou l'autre partie signataire.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à :

- la conclusion d'une nouvelle convention qui s'y substituera ;
- et au plus tard au terme d'un délai de survie fixé à 3 ans à compter du terme du préavis de dénonciation.

II. – RÉVISION

Article 3

Des modifications de texte de la convention pourront être examinées sans que celle-ci soit dénoncée dans son ensemble.

Article 4

La partie demandant une modification devra en aviser chacune des autres parties signataires par pli recommandé avec avis de réception, en y joignant un projet sur les points dont la révision est demandée.

Tant pour le renouvellement que pour la révision, les pourparlers commenceront au plus tard dans les 30 jours suivant la date d'envoi de la lettre de notification, qui sera obligatoirement recommandée avec avis de réception.

Aucune notification ne pourra être faite entre le 1^{er} et le 31 décembre de chaque année.

Si la procédure de révision aboutit à la signature d'un avenant de révision remplissant les conditions lui permettant son entrée en vigueur, la convention collective, une fois révisée, est applicable dans sa nouvelle rédaction à compter de la date de prise d'effet prévue par l'avenant de révision.

Article 5

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être, en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à la signature.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter, en aucun cas, comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements par suite d'usages ou d'accords. Les clauses de la présente convention remplaceront seulement celles de tous les contrats existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés.

Aucun accord, quel que soit son niveau, ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions de la présente convention collective nationale sauf par des dispositions plus favorables au salarié.

III. – DROIT SYNDICAL

Article 6

Les parties reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les salariés de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés ou d'employeurs ainsi que la pleine liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts.

L'exercice du droit syndical est reconnu au sein de toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la législation en vigueur et la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération le fait pour un salarié d'appartenir ou non à un syndicat ou l'exercice par celui-ci d'une activité syndicale ou mutualiste pour arrêter ses décisions, notamment en ce qui concerne le recrutement, le renouvellement du contrat, la formation, la promotion professionnelle, la mutation, la qualification, la classification, le prononcé de sanctions disciplinaires, la rupture du contrat de travail, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux, le reclassement, la conduite ou la répartition du travail ainsi que son déroulement de carrière.

Constitution de la section syndicale

Les syndicats visés à l'article L. 2142-1 du code du travail, dès lors qu'ils ont au moins deux adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, peuvent constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Représentant de la section syndicale

Dans les conditions de l'article L. 2142-1-1, les syndicats non représentatifs ayant constitué au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale peuvent désigner un représentant de la section pour les représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés, le représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions qui, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'usage plus favorable, est de 4 heures par mois.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, le représentant de la section syndicale est désigné parmi les délégués du personnel. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Les modalités de désignation, de publicité, de contestation ainsi que les conditions d'exercice et de perte du mandat de représentant syndical sont déterminées par les dispositions légales en vigueur.

Délégué syndical

Les délégués syndicaux, sous réserve de satisfaire aux conditions prévues à l'article L. 2143-1 du code du travail, sont désignés dans les conditions suivantes ; dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, les organisations syndicales représentatives constituant une section syndicale

peuvent désigner, dans les limites prévues par les dispositions légales en vigueur, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur, parmi :

- les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;
- ou, si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées à l'alinéa précédent, ou encore s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées ci-dessus parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de leur mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Les modalités de désignation, de publicité, de contestation, ainsi que les conditions d'exercice et de perte du mandat de délégué syndical sont déterminées par les dispositions légales en vigueur.

Communications syndicales

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-3 du code du travail, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage. Un exemplaire des communications syndicales doit être transmis à l'employeur, simultanément à leur affichage.

Les panneaux, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement distribués aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du personnel.

La mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, doit être prévue par accord d'entreprise.

Elle ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. Elle doit préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message et s'exerce dans des conditions compatibles avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Local syndical

Un local syndical est mis à la disposition des sections syndicales dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux syndicaux sont fixées par accord avec l'employeur.

Absences et interruptions de travail pour l'exercice d'un mandat syndical

Mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales :

En cas d'accord exprès du salarié, l'employeur et une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective peuvent conclure une convention de mise à disposition dans le cadre de l'article L. 2135-7 du code du travail, pour une durée au plus égale à 1 an, renouvelable dans les mêmes conditions.

La mise à disposition fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié, qui en précise la durée ainsi que les horaires de la mise à disposition si elle ne s'effectue pas à temps complet.

L'employeur conserve la responsabilité du paiement des salaires, charges et frais afférents à la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue à son service. L'organisation syndicale de sala-

riés représentative assure le paiement des salaires, charges et frais pour la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue pour le compte de cette organisation.

Pendant cette mise à disposition, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise. La mise à disposition ne peut affecter, le cas échéant, la protection dont bénéficie le salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition.

Absences et interruptions de travail pour participation aux commissions paritaires

Lorsque les salariés d'une entreprise de la branche seront appelés à participer aux commissions paritaires instaurées par la convention collective nationale, aucune réduction de leurs appointements ne sera appliquée en raison de leur participation. De plus le temps réel passé en commission et dans les trajets pour se rendre à cette commission sera rémunéré comme du temps de travail effectif par l'employeur. Ces mêmes salariés seront remboursés de leur frais de déplacement. Ces rémunérations et indemnités sont limitées à deux entreprises différentes de la branche par organisation syndicale. Ces indemnités et rémunérations (y compris charges patronales) seront remboursées aux entreprises de la branche ayant procédé au paiement, par les organisations patronales signataires.

Ces salariés sont tenus d'informer leur employeur de leur absence dès la connaissance de la date de la réunion en remettant copie de la convocation reçue.

IV. – DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Article 7

Sauf accord plus favorable, les conditions de mise en place, l'organisation des élections, ainsi que les attributions, le nombre, le fonctionnement, la durée et la cessation du mandat des délégués du personnel sont déterminés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un exemplaire de la convention collective, de ses avenants et des accords y afférents sera remis par l'employeur à chacune des instances représentatives du personnel.

V. – COMITÉ D'ENTREPRISE, DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL ET COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 8

Sauf accord plus favorable, les conditions de mise en place et de suppression, la composition, l'organisation des élections, les attributions notamment dans le domaine des activités sociales et culturelles et le fonctionnement du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que la durée et la cessation du mandat de leurs membres, sont déterminés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

VI. – CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE. – EMBAUCHE

Article 9

Lors de toute embauche, l'employeur s'assurera du respect de ses obligations en matière de priorité de réembauchage. Il s'assurera de même du respect de ses obligations en matière de priorité d'accès des salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet et des salariés à temps complet souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel.

Il s'assurera également du respect de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail. A ce titre, les établis-

sements doivent satisfaire aux obligations légales en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions de l'article L. 5212-2 du code du travail. Ils devront privilégier l'emploi des travailleurs handicapés plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces derniers dans les proportions légales.

De façon générale, aucune personne ne pourra être écartée d'une procédure de recrutement pour l'un des motifs mentionnés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les employeurs doivent faire connaître préalablement leurs besoins de personnel aux agences locales de l'emploi ou aux antennes en dépendant. En cas de non-satisfaction, ils peuvent recourir à l'embauche directe ou s'adresser aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés, constituées conformément aux dispositions du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail et représentatives dans la branche de la présente convention.

Article 10

En vue de l'embauche, tout salarié doit produire à son employeur :

- son état civil ou sa carte d'identité ;
- s'il est étranger, les documents prévus par les lois et décrets en vigueur ;
- son dernier certificat de travail et, si l'employeur le demande, ses certificats antérieurs ;
- son numéro d'assuré social ;
- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale.

Article 11

Lors de l'embauche, il est donné obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant au salarié embauché.

Un avis sera affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauche. Cet avis devra indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt. Un exemplaire de la convention collective, de ses avenants et des accords y afférents sera tenu à la disposition du personnel.

VII. – PÉRIODE D'ESSAI

Article 12

a) Contrats à durée déterminée

Pour les contrats à durée déterminée, les règles relatives à la période d'essai sont celles définies par les dispositions législatives en vigueur.

b) Contrats à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée à :

- pour les ouvriers et les employés : 2 mois maximum non renouvelables ;
- pour les agents de maîtrise et les techniciens : 2 mois maximum non renouvelables ;
- pour les cadres : 4 mois.

Cette période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai s'entend d'un temps de travail effectif. Toute cause de suspension du contrat de travail en reporterait donc le terme.

c) Cas particulier

Si un salarié est embauché à l'issue d'une période d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, celui-ci ne sera pas soumis à une période d'essai.

Article 13

Rupture pendant la période d'essai

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Dans un tel cas, l'employeur procède au règlement de la partie du délai de prévenance qui expire postérieurement au terme de la période d'essai.

Pendant le délai de prévenance et sous réserve que le délai de prévenance soit exécuté, les salariés sont autorisés après entretien avec l'employeur à s'absenter 2 heures par jour qui leur seront payées pour chercher un emploi. D'un commun accord ces heures peuvent être cumulées à la fin du délai de prévenance.

a) Rupture par l'employeur

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

b) Rupture par le salarié

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

VIII. – CONGÉS PAYÉS

Article 14

Durée des congés payés

Le régime des congés payés régi par les articles L. 3141-1 et suivants du code du travail est complété par les dispositions suivantes.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé payé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours ainsi cédés a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

En cas d'hospitalisation de l'enfant, la salariée mère de famille aura droit à un congé payé de 12 jours par an pour soigner un enfant malade. Ces congés pourront être pris groupés en tout ou partie.

En plus des cas visés à l'article L. 3141-1 du code du travail, les absences provoquées par la fréquentation obligatoire des cours professionnels, les périodes de réserves obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatés par certificat médical et indemnisés au titre de l'article 17 de la présente convention, les congés exceptionnels de courte durée accordés au cours de l'année ainsi que les congés de paternité ne peuvent entraîner une réduction de la durée des congés annuels.

S'ajoutant aux jours ouvrables de congés payés, un congé supplémentaire de 1, 2, 3 ou 4 jours sera accordé aux salariés dont l'ancienneté dépasserait respectivement 10, 20, 25 et 30 années. Le droit à ce ou ces jours de congés supplémentaires s'apprécie au dernier jour de la période de référence.

Article 15

Indemnité de congés payés

Pour la détermination de l'indemnité de congés payés, il est rappelé que seuls sont assimilés à un temps de travail et considérés comme ayant donné lieu à rémunération :

- l'ensemble des périodes de congés payés prévues par la présente convention ;
- les périodes de repos des femmes en couches ;
- les périodes, limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes de maladie constatée par certificat médical et indemnisées au titre de l'article 17 de la présente convention ;
- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque ;
- les congés de paternité ;
- les congés d'adoption ;
- les congés de formation considérés comme temps de travail.

Il est rappelé, en outre, que l'indemnité afférente aux congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (12 mois du 1^{er} juin au 31 mai suivant). Cette indemnité ne peut toutefois être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la durée légale des congés payés du salarié si celui-ci avait continué à travailler.

IX. – CONGÉS DE COURTE DURÉE

Article 16

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés de courte durée pour les événements de famille prévus ci-dessous :

- mariage civil ou Pacs du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage civil ou Pacs du salarié, après 1 an de présence : 5 jours ouvrés ;
- déménagement du salarié, après 1 an d'ancienneté : 1 jour ouvré tous les 3 ans ;

Sans condition d'ancienneté :

- mariage civil d'un enfant : 1 jour ouvré plus 2 jours de délais de route en cas de distance aller à parcourir supérieure à 100 kilomètres ;
- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur, d'un grand parent : 2 jours ouvrés plus 2 jours de délais de route en cas de distance aller à parcourir supérieure à 100 kilomètres ;

Ces jours seront obligatoirement pris au moment des événements les justifiant et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés annuels.

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirant bénéficier de ces congés, ce dernier devra en avvertir l'employeur 15 jours à l'avance, sauf événement par nature imprévisible.

X. – MALADIE

Article 17

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie n'entraînent pas de plein droit rupture du contrat, à condition, sauf cas de force majeure, qu'elles aient été notifiées à l'employeur dans les plus brefs délais, avec indication de leur durée probable.

Un certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les 48 heures, sauf cas exceptionnel justifié.

Aucune mesure de licenciement ne peut intervenir pour une cause de maladie avant la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après. Toutefois, pendant cette période, l'employeur aura le droit de procéder au remplacement du salarié dans les conditions prévues à l'article 22 de la présente convention.

Toute notification de licenciement en cours de maladie sera faite par pli recommandé et tiendra compte du préavis, conformément aux articles 14 et 15 de la présente convention.

L'employeur ne peut licencier un salarié qu'à condition que ce licenciement soit justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement. Dans l'année qui suit son licenciement, le salarié licencié pourra demander à bénéficier d'une priorité de réembauche dans sa catégorie d'emploi. Cette priorité vaudra pendant une durée de 1 an suivant la date à laquelle il signifiera à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, sa volonté d'en bénéficier.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés bénéficieront à partir du septième jour d'absence pour cause de maladie, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale, d'une indemnité complémentaire calculée de telle façon qu'ils perçoivent un pourcentage de leur salaire brut déterminé dans les conditions suivantes :

- après 1 an de présence : 30 jours à 90 % et 30 jours à 66,67 % ;
- après 3 ans de présence : 60 jours à 90 % ;
- après 5 ans de présence : 60 jours à 100 % ;
- après 6 ans de présence : 60 jours à 100 % et 30 jours à 66,67 % ;
- après 10 ans de présence : 60 jours à 100 % et 30 jours à 75 % ;
- après 11 ans de présence : 60 jours à 100 %, 30 jours à 75 % et 15 jours à 66,67 % ;
- après 16 ans de présence : 90 jours à 100 % et 30 jours à 66,67 % ;
- après 21 ans de présence : 90 jours à 100 % et 60 jours à 66,67 % ;
- après 26 ans de présence : 90 jours à 100 % et 75 jours à 66,67 % ;
- après 31 ans de présence : 90 jours à 100 % et 90 jours à 66,67 %.

Pour bénéficier de cette indemnité, le salarié devra respecter les dispositions suivantes :

- justifier dans les 48 heures de son incapacité résultant de la maladie ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans un pays membre de l'UE.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année (décomptée à partir du jour anniversaire de l'entrée dans l'entreprise), les indemnités ne pourront être versées au cours de cette année pendant une période supérieure à celle fixée par le barème ci-dessus.

Pour une même interruption de travail, le versement de ces indemnités sera également limité aux périodes fixées par le barème.

XI. – ACCIDENT DU TRAVAIL

Article 18

Les dispositions de l'article 17 relatives à la maladie s'appliquent en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Toutefois l'indemnité prévue sera versée à partir du deuxième jour de l'arrêt de travail, le premier jour étant intégralement à la charge de l'employeur.

XII. – RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Article 19

Il a été instauré un accord de prévoyance permettant une prise en charge des absences pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle au-delà de celle définie aux articles 17 et 18, ainsi qu'une garantie pour incapacité de travail invalidité ou décès. L'accord et ses avenants sont annexés à la présente convention.

XIII. – MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION ET PARENTALITÉ

Article 20

Maternité

Les congés légaux de maternité sont définis par le code du travail et par le code de la sécurité sociale. Durant ces congés, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la fin du congé global de maternité. Il ne sera procédé à aucun licenciement de femme en état de grossesse, à moins que l'employeur puisse justifier d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de maintenir le contrat de travail.

Il sera alloué aux salariées ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise au moment de la date d'ouverture du congé prénatal une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de sécurité sociale, calculée de façon qu'elles perçoivent 100 % de leur salaire pendant toute l'absence, sous réserve de la reprise effective du travail à l'expiration du congé de maternité. Cette indemnité sera calculée dans les mêmes conditions que pour la maladie.

Paternité

Le père pourra bénéficier d'un congé de paternité rémunéré pendant la durée légale prévue par le code du travail.

Adoption

Le (ou la) salarié(e) à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption voit son contrat de travail suspendu pendant les périodes définies par le code du travail et le code de la sécurité sociale.

Le (ou la) salarié(e) devra avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il (ou elle) entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Parentalité

Les salariés peuvent bénéficier dans les conditions légales en vigueur :

- d'un congé parental total ou à temps partiel. Au terme de ce congé, le salarié sera réintégré dans un emploi de même catégorie garantissant son salaire antérieur majoré de la moyenne des augmentations dont ont bénéficié les autres salariés ;
- des congés pour enfant malade et congé de présence parentale ;
- de la possibilité de démissionner pour élever un enfant.

XIV. – PERSONNEL SOUS CONTRAT À TEMPS PARTIEL

Article 21

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

Ce personnel bénéficiera d'un contrat précisant les mentions obligatoires définies par les dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, afin qu'il ait notamment la possibilité de travailler dans d'autres entreprises, en dehors des plages horaires de travail fixées contractuellement et des hypothèses contractuelles de modifications de ces plages. Le fait pour un salarié de ne pouvoir répondre à une demande de travail en dehors du cadre fixé contractuellement ne peut en aucune façon constituer un motif de licenciement.

La rémunération minimale du salarié à temps partiel sera calculée sur la base du salaire minimum de la catégorie correspondante du personnel travaillant à temps complet, rapporté à son horaire contractuel.

XV. – PERSONNEL SOUS CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Article 22

Conformément aux dispositions légales, si des salariés sous contrat à durée déterminée sont maintenus dans l'entreprise après l'expiration de leur contrat, ce contrat se transformera automatiquement en contrat à durée indéterminée.

Lors de la transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, les périodes d'emploi sous contrat à durée déterminée entreront en ligne de compte tant pour la durée de la période d'essai que pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.

XVI. – APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 23

L'apprentissage est une forme d'éducation. Il a pour but de donner à de jeunes travailleurs une formation générale, méthodique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique.

Article 24

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et au développement personnel, culturel, économique et social.

XVII. – REMPLACEMENTS TEMPORAIRES

Article 25

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 1242-15 du code du travail, le remplaçant percevra des appointements qui ne sauraient être inférieurs aux appointements minimaux de la catégorie à laquelle appartient le salarié qu'il est appelé à remplacer.

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement une promotion.

XVIII. – PROMOTION

Article 26

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera en priorité appel au personnel, employé, agent de maîtrise ou cadre, travaillant dans l'entreprise et apte à occuper le poste. Dans ce cas, un avenant au contrat de travail sera établi entre les parties, lequel pourra prévoir une période probatoire d'une durée de 3 mois. Pendant cette période, le salarié bénéficiera au moins du salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi.

L'employé, l'agent de maîtrise ou le cadre qui, à l'occasion d'une promotion, ne donne pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions sera réintégré, au plus tard au terme de la période probatoire, dans un emploi de même catégorie que celui occupé précédemment, sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement. Dans ce cas, notification de cette réintégration dans son précédent emploi lui sera faite par écrit au plus tard au terme de la période probatoire précitée.

XIX. – ANCIENNETÉ ET PRIMES D'ANCIENNETÉ

Article 27

Pour l'application de la présente convention, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été seulement suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux dont la résiliation aurait été le fait du salarié lui-même.

Article 28

Les salaires mensuels minima garantis pour chaque catégorie d'emploi sont fixés conformément au barème annexé à la présente convention (voir annexe II de la présente convention).

La prime d'ancienneté est calculée sur les salaires mensuels minima garantis, qui ne pourront être inférieurs au Smic à raison de 3 %, 6 %, 9 %, 12 %, et 15 % après respectivement 3 ans, 6 ans, 9 ans, 12 ans et 15 ans de présence dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de salaire.

La pratique courante d'une langue vivante et son utilisation donnent droit à une majoration de 10 % du salaire minimum garanti ; la pratique courante de chaque langue vivante supplémentaire donne droit à une majoration de 5 % du salaire minimum garanti.

XX. – SALAIRES

Article 29

Les entreprises assureront pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Lors de l'examen de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, les situations éventuellement révélées en contradiction avec ce principe nécessiteront que les partenaires sociaux se réunissent afin de définir les mesures appropriées pour les faire cesser.

Pour les salariés de moins de 18 ans, les salaires minima garantis pourront supporter les abattements d'âge, conformément au décret du 2 février 1971, à hauteur de 10 %.

Ces abattements sont supprimés après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

XXI. – DÉLAI-CONGÉ (PRÉAVIS)

Article 30

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes et au-delà de la période d'essai, la durée du préavis est fixée, pour chaque catégorie professionnelle, dans les conditions ci-après :

Salariés non cadres

– démission :

- 1 semaine si le salarié a plus de 1 mois et moins de 3 mois de présence ;
- 2 semaines si le salarié a plus de 3 mois et moins de 6 mois de présence ;
- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois de présence ;

– licenciement :

- 1 semaine si le salarié a plus de 1 mois et moins de 3 mois de présence ;
- 2 semaines si le salarié a plus de 3 mois et moins de 6 mois de présence ;
- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois de présence et moins de 2 années de présence ;
- 2 mois si le salarié a plus de 2 ans de présence.

Cadres

Pour les cadres, et en raison du fait que les emplois et fonctions occupés par ces derniers nécessitent un temps plus long pour mettre en ordre les missions dont ils ont la charge à leur départ de l'entreprise et effectuer les transmissions nécessaires, la durée du préavis est ainsi fixée :

- démission : 3 mois ;
- licenciement : 3 mois.

Les dispositions relatives au préavis ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave, lourde ou de force majeure.

La dispense de l'exécution du travail durant le préavis à l'initiative de l'employeur n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin. Cependant et dans cette hypothèse, elle ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Article 31

Pendant la période de délai-congé (préavis), pour rechercher un nouvel emploi, et jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé, les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant 2 heures.

Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées.

Le salarié est tenu obligatoirement d'aviser son employeur dès qu'il aura trouvé un nouvel emploi.

Lorsqu'un salarié licencié trouve un emploi au cours de la période de préavis, il est autorisé à quitter son emploi, à condition d'en aviser l'employeur au moins 24 heures à l'avance.

Il lui sera versé le salaire correspondant à la période de préavis effectuée.

XXII. – LICENCIEMENT

Article 32

Les licenciements éventuels, nécessités par une suppression d'emploi ou une diminution d'activité de l'entreprise, s'effectueront suivant les règles prévues en matière de licenciement.

Le personnel licencié dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauche pendant une durée de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Article 33

Tout salarié licencié, sauf pour motif de faute grave ou lourde, recevra, s'il compte au moins 1 année de services effectifs au titre du contrat de travail alors résilié, une indemnité de licenciement indépendante de celle qui pourrait résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de délai-congé (préavis).

Cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/5 du salaire mensuel moyen brut majoré de 2/15 par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire brut servant de référence pour le calcul de cette indemnité sera le salaire mensuel moyen des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois suivant la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant précisé que, dans ce dernier cas, toute prime dont la période de versement serait supérieure au mois serait proratisée à due proportion.

XXIII. – RÉEMBAUCHE

Article 34

Au cas où les diverses préférences de réembauche, reconnues par la présente convention, viendraient en concurrence, elles se régleraient d'après l'ancienneté respective des différents postulants.

Les préférences de réembauche, reconnues par la présente convention, ne peuvent faire échec aux prescriptions résultant de la législation en vigueur sur l'emploi obligatoire des mutilés de guerre et de travailleurs handicapés (loi du 26 avril 1924 et loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 modifiées).

Le salarié réembauché par suite d'un droit de préférence conservera les avantages d'ancienneté qu'il avait acquis au moment de son départ. Toutefois, s'il avait déjà touché une indemnité de licenciement, la nouvelle indemnité ne sera due que sous déduction des indemnités afférentes aux périodes précédemment indemnisées.

XXIV. – INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE

Article 35

A l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)

Une fois atteint l'âge de départ à la retraite, le contrat de travail peut être résilié dans les conditions légales sans que cette résiliation puisse être considérée comme un licenciement, et sous réserve d'un préavis réciproque défini dans les conditions ci-après.

Dans ce cas, le salarié a droit à un préavis dont la durée est définie comme suit :

- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois : 15 jours ;
- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois ;
- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans : 2 mois.

Le salarié mis à la retraite, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus au moins égale à 1 an, bénéficiera d'une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement ou à l'indemnité légale de licenciement si elle est plus favorable.

A l'initiative du salarié (départ à la retraite)

En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié, celui-ci a droit à un préavis dont la durée est définie ainsi qu'il suit :

- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois : 1 semaine ;
- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois ;
- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans : 2 mois.

Le salarié, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, recevra au moment de son départ à la retraite une indemnité égale à 60 % de l'indemnité légale de licenciement.

XXV. – RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Article 36

Le personnel visé par la présente convention sera obligatoirement affilié à une institution gérant un régime de retraite complémentaire par répartition conformément aux dispositions de l'arrêté du 15 mars 1973 (*Journal officiel* du 17 mars 1973).

XXVI. – CONCILIATION

Article 37

Les différends relatifs à l'interprétation de la présente convention qui n'auraient pu être réglés sur le plan des entreprises seront déférés à une commission paritaire composée de représentants des organisations signataires qui se réunira dans un délai maximum de 1 mois ; toutefois, le salarié conserve la possibilité de saisir directement la juridiction compétente.

XXVII. – DISPOSITIONS FINALES

Article 38

La présente convention est établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes et pour être déposée au secrétariat de la direction du travail de Paris, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social un arrêté d'extension de la présente convention collective nationale dans les conditions fixées à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale patronale ou ouvrière qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. »

Article 3

Le présent avenant de révision entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant son extension.

Fait à Paris, le 8 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FDCE.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.

Brochure n° 3008

Convention collective nationale
IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

AVENANT N° 78 DU 8 DÉCEMBRE 2014
RELATIF À LA RÉVISION DE L'ANNEXE I « CLASSIFICATION DES EMPLOIS »

NOR : ASET1550197M

IDCC : 733

PRÉAMBULE

La classification applicable au sein de la convention collective des détaillants en chaussures (IDCC 733, brochure 3008, convention collective nationale du 27 juin 1973, étendue par arrêté du 16 juillet 1981, *Journal officiel* du 2 septembre 1981) a fait l'objet de discussions avec les partenaires sociaux.

Ces discussions se sont concrétisées par la volonté des partenaires sociaux de modifier les dispositions conventionnelles jusqu'alors applicables telles que prévues par l'annexe I à ladite convention.

Le présent avenant a donc pour objet de réviser l'annexe I « Classification des emplois » de la convention collective des détaillants en chaussures.

Article 1^{er}

Révision des règles de classification

L'annexe I est remplacée par les dispositions annexées au présent avenant de révision.

Article 2

Modalités de mise en place et suivi

Information des salariés

Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, l'employeur ou son représentant informe les représentants du personnel de l'accord de classification et leur en remet à chacun un exemplaire.

Après un entretien individuel, chaque salarié se voit remettre par écrit les éléments de classification retenus le concernant, à savoir :

- niveau ;
- catégorie ;
- intitulé de l'emploi.

Délai de mise en œuvre

L'employeur réalise ses opérations de reclassification au plus tard dans un délai de 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Commission de suivi de la classification

Pour résoudre les éventuels différends qui pourraient naître entre employeurs et salariés, il est décidé de créer une commission nationale de suivi et d'application du présent accord pour une durée de 1 an.

La commission est composée paritairement d'un représentant titulaire et d'un suppléant pour les organisations syndicales de salariés et d'un membre titulaire et d'un suppléant pour la FNDCE.

Le secrétariat et le fonctionnement sont assurés par la FNDCE.

Saisine

La commission est saisie :

- soit par l'employeur ;
- soit par le salarié ou l'une des organisations syndicales représentatives.

La saisine est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la FNDCE, accompagnée de tous les documents de nature à éclairer la commission, notamment du document remis au salarié par son employeur en application du présent article.

Le secrétariat de la commission en informe les membres de la commission et communique, dès réception, la copie de la lettre de saisine et les documents afférents.

La commission se réunit dans un délai maximum de 1 mois, à réception de la lettre recommandée.

Le secrétariat de la commission convoque les parties, qui peuvent se faire assister de toute personne de leur choix.

Les parties doivent répondre aux demandes de la commission.

La commission rend un avis motivé.

Notification

La notification de cet avis est faite par le secrétariat de la commission à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans un délai maximum de 8 jours.

Ces avis sont conservés. Ils sont archivés par le secrétariat et demeurent à la disposition des membres de la commission paritaire de suivi.

Article 3

Nouvelle classification

Les partenaires sociaux ont défini une nouvelle classification au niveau de la branche telle que définie ci-dessous :

CLASSIFICATION	VENTE	ADMINISTRATIF et logistique
Employés		
1	Vendeur débutant moins de 1 an de pratique professionnelle dans la vente et moins de 6 mois dans la branche Range les produits en réserve, les étiquette sous la responsabilité d'un responsable Effectue les ventes simples Aucune responsabilité, aucune initiative, aucune autonomie Contrôle systématique, constant, total, et proche Consignes précises et détaillées	Personnel de nettoyage Coursier Manutentionnaire

CLASSIFICATION	VENTE	ADMINISTRATIF et logistique
2	<p>Vendeur titulaire d'un CAP ou ayant plus de 1 an de pratique professionnelle dans la vente ou plus de 6 mois dans la branche</p> <p>Réalise des encaissements simples</p> <p>Veille à la bonne présentation des produits</p> <p>Etiquette les produits selon les instructions de la hiérarchie</p> <p>Responsabilité faible, peu d'initiative, aucune autonomie</p> <p>Contrôle systématique, constant, total, et proche</p> <p>Consignes précises et détaillées</p>	<p>Réceptionnaire expéditeur : reçoit les marchandises, signale les problèmes de réception</p>
3	<p>Vendeur qualifié ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> – plus de 3 ans de pratique professionnelle et 2 ans dans la branche – ou 3 ans dans la branche <p>Réalise tous les encaissements</p> <p>Veille au rangement du stock, signale les éventuelles ruptures</p> <p>Responsabilité limitée à son poste, autonomie partielle</p> <p>Contrôle proche</p> <p>Consignes générales et permanentes</p>	<p>Magasinier expéditeur, réceptionnaire expéditeur</p> <p>Chauffeur-livreur</p> <p>Secrétaire</p> <p>Aide-comptable (titulaire du CAP)</p>
4	<p>Vendeur très qualifié ayant plus de 6 ans de pratique professionnelle, dont 3 ans dans la branche</p> <p>Capable de réaliser la présentation originale de produits en vitrine ou au comptoir</p> <p>Capable de préparer et de proposer des commandes de réassort et les articles à mettre en solde</p> <p>Peut accompagner la hiérarchie dans les salons et participer au choix de la collection</p> <p>Responsabilité limitée à son poste, autonomie partielle</p> <p>Contrôle proche par une hiérarchie directe</p> <p>Initiative nécessaire</p> <p>Enjeu limité</p>	<p>Comptable débutant</p> <p>Secrétaire facturière</p> <p>Etalagiste</p> <p>Photographe</p>
Agents de maîtrise		
5	<p>Responsable de magasin</p> <p>Gère le stock courant (commandes, avoirs, litiges simples avec les fournisseurs) selon les directives de sa hiérarchie</p> <p>Anime l'équipe de vente</p> <p>Gère les conflits avec la clientèle</p> <p>Alerte la hiérarchie sur les problèmes de non-conformité des livraisons</p> <p>Est sous la responsabilité d'un cadre ou de l'employeur</p> <p>Délégation pour l'animation et le conseil d'une équipe</p>	<p>Comptable confirmé 1</p>
	<p>Responsable de magasin</p> <p>Anime une équipe de plus de 5 employés</p> <p>Peut participer à la politique de démarque</p> <p>Est sous la responsabilité d'un cadre ou de l'employeur</p>	<p>Responsable de dépôt : encadre une équipe logistique</p> <p>Web designer</p> <p>Met en scène sur le web l'offre dans les chartes graphiques, dans le but de déclencher l'acte d'achat des consommateurs, dans le respect des contraintes juridiques et le respect des délais et des coûts</p>

CLASSIFICATION	VENTE	ADMINISTRATIF et logistique
6		<p>Conçoit les maquettes des messages commerciaux, réalise des piges en matière de graphisme et de mise en page</p> <p>Applique la charte graphique</p> <p>Assure la maintenance ou la mise à jour du site, son confort de navigation et sa bonne ergonomie</p> <p>Concepteur rédacteur</p> <p>Assure la conception de support de communication dans le respect des contraintes juridiques et techniques et dans la cadre des stratégies commerciales définies</p>
Cadres qui peuvent effectuer la totalité ou une partie des tâches		
7	<p>Moins de 2 ans dans la fonction</p> <p>Sous l'autorité de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – assure la fidélisation de la clientèle – contribue au développement du chiffre d'affaires – responsable des stocks – fixe, suit et évalue les résultats quantitatifs et qualitatifs dans le but de mettre en place des ajustements – effectue les achats de collections et négocie avec les fournisseurs – coordonne et valide les actions commerciales – dirige et encadre les salariés selon les directives de l'employeur 	<p>Responsable trafic internet</p> <p>A en charge l'acquisition et l'optimisation du trafic web, met en place et gère des campagnes publicitaires en ligne</p> <p>Encadre et coordonne des prestataires externes</p> <p>Gère et optimise son enveloppe budgétaire</p> <p>Optimise la visibilité du site et les leviers innovants d'acquisition de trafic</p> <p>Secrétaire de direction</p> <p>Salarié répondant à la définition de secrétaire mais qui possède une instruction de niveau général de technicien supérieur ; fait preuve d'initiative et collabore avec le personnel de direction ou l'employeur. Son expérience professionnelle permet de lui confier l'instruction de dossiers complexes. Il est capable de traiter les dossiers courants et de suivre l'exécution de certaines décisions. Il est chargé de contact avec l'extérieur</p>

CLASSIFICATION	VENTE	ADMINISTRATIF et logistique
8	Plus de 2 ans dans la fonction Sous l'autorité de l'employeur : – assure la fidélisation de la clientèle – contribue au développement du chiffre d'affaires – fixe, suit et évalue les résultats quantitatifs et qualitatifs et met en place les ajustements nécessaires – effectue les achats de collections et négocie avec les fournisseurs – coordonne et valide les actions commerciales – dirige et encadre les salariés selon les directives de l'employeur – aide à établir le budget et les prévisions d'activité – valide des décaissements sous l'autorité de l'employeur	
9	Contribue au développement du chiffre d'affaires Fixe, suit et évalue les résultats quantitatifs et qualitatifs et met en place les ajustements nécessaires Effectue les achats de collections et négocie avec les fournisseurs Etablit le budget et les prévisions d'activité Détient un mandat ou une délégation de pouvoir permettant de l'assimiler à l'employeur	

Dans le cadre de l'intégration du CQP dans la classification :

- le titulaire d'un CQP, sans expérience dans la branche, entrera dans la catégorie 3 ;
- le titulaire d'un CQP, avec une expérience de 3 ans dans la branche, entrera dans la catégorie 4.

Article 4

Conversion ancienne. – Nouvelle classification

Parallèlement, les partenaires sociaux ont négocié au niveau de la branche la grille de conversion des classifications ancienne-nouvelle.

NOUVELLE CLASSIFICATION	ANCIENNE CLASSIFICATION
Employé 1	Employés 1 à 2
Employé 2	Employé 3
Employé 3	Employés 4 à 5
Employé 4	Employés 6 à 7
Agent de maîtrise 5 selon critère de la nouvelle classification	Employé 8 et employé administratif 9
Agent de maîtrise 6 selon critère de la nouvelle classification	Employé 8
Cadre 7	Cadres 1 à 2
Cadre 8	Cadre 3 à 4
Cadre 9	Cadre 5

Article 5

Nouvelle grille de salaires. – Renégociation des salaires

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION	SALAIRES MINIMA
Employé 1	1 470
Employé 2	1 475
Employé 3	1 512
Employé 4	1 575
Agent de maîtrise 5 selon critère de la nouvelle classification	1 650
Agent de maîtrise 6 selon critère de la nouvelle classification	1 650
Cadre 7	2 260
Cadre 8	3 080
Cadre 9	3 740

Au plus tard 3 mois après l'extension de cet avenant, les partenaires sociaux se réuniront pour définir une nouvelle grille de salaires selon la nouvelle classification. En attendant l'issue de cette négociation, la grille de salaires en vigueur s'applique selon l'équivalence définie à l'article 4.

Il est d'ores et déjà acquis qu'un salarié qui obtient le CQP et qui est déjà en catégorie 4 touchera un salaire de base correspondant au salaire de base de sa catégorie, augmenté d'un minimum de 5 %.

Article 6

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension.

Article 7

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la DGT : une version signée sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 8 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FDCF.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FDS CFDT ;

FEC FO.

Brochure n° 3044

Convention collective nationale
IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1550188M
IDCC : 573

PRÉAMBULE

Le dispositif du contrat de génération fait suite à la volonté, exprimée lors de la conférence sociale de juillet 2012, de prolonger les dispositions antérieures visant à améliorer le taux d'emploi des seniors, en leur substituant un dispositif conciliant des mesures destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes et l'emploi des salariés qualifiés de seniors en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération, de la loi du 1^{er} mars 2013 portant création de ce dispositif et dans le prolongement des actions déjà menées par la branche et de l'accord de branche du 10 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors.

Depuis la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les entreprises ou entreprises appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés devront être couvertes par un accord ou un plan d'action si elles veulent éviter d'avoir à acquitter une pénalité financière.

Contrairement aux entreprises d'au moins 300 salariés, ces entreprises ne sont pas tenues de se doter de leur propre accord ou de leur propre plan d'action. Elles peuvent en effet se prévaloir, le cas échéant, d'un accord de branche étendu.

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- la formation et l'insertion durable dans l'emploi des jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés ou s'il s'agit d'une transmission d'entreprise) ;
- le maintien en emploi des seniors d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'il sont reconnus travailleurs handicapés) et le recrutement de seniors âgés de 55 ans et plus ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue :

- à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité ;
- aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et de mixité dans l'emploi ;
- aux objectifs d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de la carrière.

L'accord comporte également des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

Le dispositif du contrat de génération constitue une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matières de gestion des âges, en particulier à destination des PME et des TPE.

Le gouvernement a proposé un pacte de responsabilité qui a pour objectif d'inscrire la France dans une dynamique de croissance et de création d'emplois.

Dans ce contexte, le secteur du commerce de gros projette d'embaucher 50 000 personnes cette année.

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 accordent une importance toute particulière :

- à l'emploi des jeunes et des seniors ainsi qu'au maintien dans l'emploi des salariés âgés fixés dans le présent accord relatif au contrat de génération ;
- à l'identification des compétences clés (au niveau de la branche et de l'entreprise) ;
- au recensement des pratiques d'entreprise et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences ;
- au maintien des dispositions qui avaient été prises dans l'accord « Seniors » du 10 novembre 2009.

Article 1^{er}

Disposition générales

1.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés et aux entreprises appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés, non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ni par un plan d'action.

1.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Article 2

Diagnostic préalable

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés dans la branche des commerces de gros.

Ce diagnostic a servi de base à la rédaction du présent accord.

Il figure en annexe I du présent accord (non publié).

Article 3

Tranches d'âges prioritaires

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessous sera appréciée au regard de l'activité économique de la branche et du volume d'activité des entreprises.

L'action de branche doit prioritairement cibler :

- en matière d'emploi des jeunes : le recrutement en CDI de jeunes âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'il sont reconnus travailleurs handicapés ou s'il s'agit d'une transmission d'entreprise) ;
- en matière d'emploi des seniors : le maintien en emploi des seniors d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'il sont reconnus travailleurs handicapés) et le recrutement de seniors âgés de 55 ans et plus.

Article 4

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

4.1. Objectifs chiffrés de recrutement des jeunes en CDI

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 15 % la part des salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à date à près de 4 988 salariés.

Les embauches définitives s'entendent des recrutements en contrat à durée indéterminée et des éventuelles transformations de CDD en CDI.

Les embauches concerneront principalement les salariés se trouvant en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Conformément au principe d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche, il est rappelé que l'âge ne pourra être pris en compte lors du recrutement qu'en présence de candidatures présentant des gages de qualité et de compétence égales. De même, il est précisé qu'afin d'améliorer la mixité des emplois au sein de la branche professionnelle préférence sera donnée à compétences égales aux candidatures correspondant au sexe sous-représenté tel qu'identifié dans le rapport de situation comparée de l'entreprise.

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

Création d'un guide d'accueil au sein de la branche mis à disposition des entreprises : indépendamment des initiatives mises en œuvre par les entreprises afin de favoriser l'accueil des jeunes en leur sein, un guide d'accueil relatif à l'emploi au sein de la branche sera élaboré par la CPNEFP.

Ce guide présentera notamment les emplois de la branche et les CQP existants au sein de la convention collective, informera les jeunes des garanties de protection sociale dont ils bénéficient (prévoyance...), indiquera aux jeunes qu'ils sont couverts par les dispositions de la convention collective nationale n° 3044, mentionnera les références de ce texte ainsi que le lien pour y accéder sur le site www.legifrance.gouv.fr.

Désignation d'un référent et mise en place d'un parcours d'accueil : les entreprises désignent un salarié « référent », de préférence senior, chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune recruté dans l'entreprise, en fonction notamment de ses qualités relationnelles et pédagogiques et de sa connaissance de l'entreprise. La désignation d'un référent a lieu sur la base du volontariat.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, il peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune, ou en dehors de cette équipe.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il peut assurer le rôle de référent.

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes dans la limite de deux au maximum.

Dès l'arrivée du jeune dans sa nouvelle équipe, l'entreprise lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré et de répondre à ses interrogations. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie (restaurant d'entreprise...).

L'entreprise veille à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple en mettant à sa disposition les outils tels que le guide d'accueil ou une information sur son accès à la formation ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

4.3. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent (portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise du jeune)

Un entretien de suivi d'intégration entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise de compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune. Il sera effectué, en tout état de cause, avant la fin d'une période de 30 jours à compter de l'embauche. Tout entretien complémentaire pourra être effectué à la demande du jeune.

Il doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer les axes d'amélioration.

4.4. Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Développement de l'alternance

Les entreprises de la branche forment chaque année de nombreux jeunes au moyen de contrats de professionnalisation, en particulier dans le cadre de CQP ; les partenaires sociaux souhaitent maintenir cet effort.

Par ailleurs, ils rappellent que le suivi de l'alternant dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions légales ;
- un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

Stages en entreprises (valorisation et accueil des stagiaires)

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'Education nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Accueil et suivi du jeune

En application du présent accord :

- l'entreprise remettra le guide d'accueil réalisé par la branche ;
- l'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire, notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;
- l'entreprise veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

Promotion des métiers auprès des élèves de collèges et lycées

Les entreprises de la branche s'efforceront de nouer des relations avec des établissements d'enseignement secondaire, au niveau régional, afin d'accueillir des élèves en session de découverte des métiers.

La CPNEFP œuvrera pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3^e en stage d'observation.

Article 5

Engagements en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés âgés

5.1. Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 5 % la part des salariés de 55 ans et plus du nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion de l'accord, cela équivaut à date à près de 1 663 salariés.

Par ailleurs, ils se fixent pour objectif de maintenir le pourcentage des salariés de 57 ans et plus à 5 % de l'effectif total des salariés de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à date à près de 15 230 salariés.

5.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Si le diagnostic faisait apparaître des conditions pénibles de travail, les dispositions suivantes trouveraient à s'appliquer.

- inviter les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés ;
- diffusion auprès des salariés d'informations et organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

Les partenaires sociaux entendent reprendre les mesures d'aménagement de fin de carrière prévues par l'accord de branche « Seniors » du 10 novembre 2009, à savoir :

- information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite (plaquette d'information) ;
- abondement du CET ;
- en cas d'inaptitude d'un salarié médicalement constatée par le médecin du travail à occuper son poste, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalente. En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié ayant au moins 55 ans et 5 ans d'ancienneté bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération.

Cette garantie correspond à une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base de :

- 75 % pendant 6 mois ;
- 50 % pendant les 6 mois suivants ;
- 25 % pendant les 6 mois suivants.

Le passage d'un temps plein à un temps partiel peut être une faculté pour alléger la charge de travail des seniors et commencer à préparer la période de retraite.

Tout salarié remplissant les conditions lui permettant de faire liquider sa retraite pourra bénéficier s'il en fait la demande de 1 demi-journée d'absence rémunérée, sur justificatif, au titre des démarches administratives à entreprendre auprès du service public compétent.

5.3. Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Pour favoriser le recrutement des salariés âgés, la branche des commerces de gros avait mis en place, dans le cadre de son accord « Seniors » du 10 novembre 2009, une campagne de sensibilisation auprès des entreprises afin de valoriser la perception de la carrière des seniors auprès des salariés intervenant dans le processus de recrutement. Une plaquette d'information avait à ce titre été largement diffusée :

- une plaquette d'information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

Les parties signataires souhaitent favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés et s'engagent à informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants, tels que :

- le contrat pour le retour à l'emploi des seniors ;
- le contrat de professionnalisation.

5.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- l'employeur peut proposer à tout salarié âgé de 45 ans et plus et ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise un bilan de compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et motivations ;
- développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existants et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de 45 ans et plus ;
- rappel que tout salarié peut demander à bénéficier d'une VAE ;
- les formations suivies par les salariés de plus de 45 ans donneront lieu à un chapitre spécifique dans le rapport de branche.

D'autre part, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a supprimé l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés ayant 45 ans.

Les partenaires sociaux rappellent que, désormais, les employeurs sont tenus d'organiser, tous les 2 ans, un entretien professionnel qui aura pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les entreprises sont par ailleurs soumises à l'obligation de réaliser, tous les 6 ans de présence continue dans l'entreprise, à l'occasion de cet entretien, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Celui-ci doit permettre de vérifier que chaque salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a, en outre, suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Article 6

Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- identifier les compétences clés (au niveau de la branche et de l'entreprise) ;
- prévoir les modalités de transmission des savoirs et des compétences :
 - recenser les pratiques d'entreprise et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences ;
 - organiser des rencontres intergénérationnelles afin de mettre en contact des jeunes et des seniors afin que les seniors échangent, par exemple, sur leur parcours, leur attachement à l'entreprise, les formations suivies ;
 - encourager la participation des seniors à des forums de recrutement.

Article 7

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Concernant ce point, le présent accord renvoie à l'accord de branche du 10 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la convention collective nationale des commerces de gros, qui prévoit des mesures relatives :

- au recrutement ;
- à la formation ;
- au déroulement des carrières et à la promotion ;
- à l'organisation, aux aménagements et conditions de travail ;
- à l'égalité salariale ;
- aux axes de progrès pour la branche.

Article 8

Aides aux TPE et PME

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un outil permettant aux entreprises de mettre en œuvre une gestion active des âges.

Article 9

Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre

Les engagements au titre de l'accord sont associés à des objectifs et, le cas échéant, à des indicateurs chiffrés.

Ainsi l'accord comporte notamment des objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en CDI et de seniors et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Pour les autres actions, des indicateurs permettant de vérifier leur réalisation doivent aussi être fixés.

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dédié dans le cadre de la commission mixte paritaire de branche.

Au vu des résultats, les membres de la CMP évalueront la pertinence des indicateurs et pourront, si nécessaire, proposer des modifications ou des ajouts. Un bilan complet de l'accord est réalisé à son échéance.

Par ailleurs, il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 5121-16 du code du travail, la branche doit transmettre chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord.

9.1. Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et de la réalisation de l'objectif chiffré

A partir de 2015 (bilan 2014), le questionnaire de recueil des données destiné à élaborer le rapport annuel de branche consacrera un volet spécifique à l'emploi des jeunes comportant notamment :

- le nombre d'embauches de salariés de moins de 26 ans et la ventilation de ces embauches par type de contrat de travail ;
- le nombre de transformations de CDD en CDI de salariés de moins de 26 ans ;
- le nombre de référents désignés dans les entreprises mettant en œuvre le présent accord ;
- le nombre d'entretiens menés par année avec les jeunes embauchés dans les entreprises mettant en œuvre le présent accord.

Ce questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

9.2. Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré

A compter de 2015 (bilan 2014), le rapport de branche consacrera un volet à l'emploi des seniors, comportant :

- les effectifs par tranche d'âges : 45-50 ans, 50-55 ans, 55-57 ans, 57-62 ans, 62-67 ans, plus de 67 ans ;
- la ventilation de ces effectifs selon les types d'établissement, la catégorie professionnelle, le sexe ;
- le nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de plus de 55 ans, selon la catégorie, le sexe, le type d'établissement ;
- les données relatives aux périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés de 45 à 50 ans, de 50 à 57 ans et de plus de 57 ans ;
- le nombre d'embauches dans la tranche d'âge de 55 ans et plus, avec la ventilation par catégorie, par sexe et type d'établissement ;
- l'âge moyen de départ des salariés de plus de 57 ans.

Le questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

Le rapport retracera ensuite l'évolution de ces résultats sur la durée d'application du présent accord et, lorsque les données en étaient déjà disponibles, par rapport aux années antérieures.

Article 10

Calendrier et suivi

L'accord doit prévoir :

- un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements qu'il contient ;
- les modalités de suivi et d'évaluation des résultats.

Il figure en annexe II du présent accord.

Article 11

Modalités de publicité auprès des salariés

Les entreprises de la branche s'engagent à informer leurs salariés de la signature de cet accord par tous moyens.

Article 12

Entrée en vigueur

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UCAPLAST ;
VCI ;
FEDA ;
FEDIN ;
SNGFGBT ;
UNCGFL ;
FGME ;

SNPRS ;
FNCPLA ;
SYNDIGEL ;
FND ;
FNGFP ;
UPCP ;
FENSCOPA ;
CGI ;
NAVSA ;
SNDGP ;
FNAS.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
CFE-CGC agricole ;
FS CFDT.

ANNEXE II

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

ENGAGEMENT	CALENDRIER PRÉVISIONNEL	INDICATEURS DE SUIVI
Art. 4.2. Création d'un guide d'accueil	6 mois à compter de l'extension de l'accord	Nombre de guides distribués
Art. 4.3. Modalité de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent	Sur la durée de l'accord	Nombre d'entretiens de suivi réalisés
Art. 4.4. Stage en entreprise	Sur la durée de l'accord	Action incombant aux entreprises de façon individuelle Bilan annuel
Art. 4.4. Promotion des métiers auprès des élèves de collèges et lycées : la CPNEFP œuvrera pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3 ^e en stage d'observation	<p>Actions programmées récurrentes (CGI) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – semaine du commerce B to B : janvier-février (les entreprises du secteur ouvrent leurs portes à des collégiens, lycéens et étudiants) – participation au salon de l'étudiant – mybtob.fr (site mettant en relation des élèves et des étudiants, des établissements de formation et les entreprises du secteur) – campagnes de communication grand public pour faire découvrir le secteur – partenariats avec : <ul style="list-style-type: none"> – club des partenaires – ONISEP – projets métiers actions <p>Actions programmées récurrentes des fédérations signataires de la convention collective nationale n° 3044</p>	<p>Nombre d'actions réalisées en ce sens</p> <p>Bilan annuel</p>
<p>Art. 5.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – inviter les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés 	<p>Diagnostic 2015 : s'il fait apparaître des conditions pénibles de travail, recherches de solutions en 2016</p>	<p>Diagnostic</p> <p>Suivi des conditions pénibles éventuellement détectées</p>

ENGAGEMENT	CALENDRIER PRÉVISIONNEL	INDICATEURS DE SUIVI
– diffusion auprès des entreprises d'informations et organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions		
Art. 5.3. Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés Une plaquette d'information déjà diffusée Informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants tels que le contrat pour le retour à l'emploi des seniors et le contrat de professionnalisation	Actions déjà réalisées dans le cadre de l'accord « Seniors » du 10 novembre 2009. Continuité de la diffusion sur la durée de l'accord	Mise en place d'un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus Bilan annuel (à partir du 4 ^e trimestre 2015)
Art. 5.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : – périodes de professionnalisation effectuées par les salariés de 45 ans et plus	Dans le bilan annuel	Nombre de périodes de professionnalisation par les salariés de 45 ans et plus
Art. 6. Transmission des savoirs et des compétences : – identifier les compétences clés (au niveau de la branche et des entreprises) – recenser les pratiques d'entreprise et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences	Réalisation d'un guide dans les 24 mois à compter de la signature de l'accord afin de recenser les pratiques	Nombre de guides distribués
Art. 7. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois	Accord à durée indéterminée du 10 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (continuité des actions déjà mises en place)	Bilan annuel dans le cadre du bilan emploi-formation
Art. 8. Aides aux TPE et PME : création d'un outil permettant aux entreprises de mettre en œuvre une gestion active des âges	Un an et demi à compter de la signature de l'accord	Nombre de guides distribués
Art. 9. Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre	A la signature de l'accord	Création d'une commission spécifique Transmission chaque année au ministre chargé de l'emploi d'un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord
Art. 9.1. Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et de la réalisation de l'objectif chiffré	A partir de 2014, volet spécifique à l'emploi des jeunes dans l'enquête bilan emploi-formation	Bilan annuel dans le cadre du bilan emploi-formation à partir du 4 ^e trimestre 2015

ENGAGEMENT	CALENDRIER PRÉVISIONNEL	INDICATEURS DE SUIVI
Art. 9.2. Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien de l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré	A partir de 2014, volet spécifique à l'emploi des seniors dans l'enquête bilan emploi-formation	Bilan annuel dans le cadre du bilan emploi-formation à partir du 4 ^e trimestre 2015

Brochure n° 3033

Convention collective nationale

IDCC : 635. – NÉGOCE EN FOURNITURES DENTAIRES

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2014
MODIFIANT LES DISPOSITIONS COMMUNES
ET L'ANNEXE II « AVENANT "CADRES" »

NOR : ASET1550183M
IDCC : 635

INTRODUCTION

Ces dispositions viennent modifier les dispositions communes et certains paragraphes de l'annexe II « Avenant "Cadres" ». L'accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail de juin 2000 n'est pas remis en cause.

I. – CHAMP D'APPLICATION. – DURÉE. – DÉNONCIATION

Article 1^{er}

La présente convention collective règle les rapports entre les négociants en fournitures dentaires inscrits à l'INSEE sous le n° 767-6 et leur personnel salarié des deux sexes, pour l'ensemble du territoire de la France métropolitaine les départements et régions d'outre-mer (DROM), les collectivités d'outre-mer (COM) et les pays d'outre-mer (POM).

Le numéro INSEE est donné à titre indicatif, l'activité principale de négociant en fournitures dentaires déterminant l'application de la présente convention.

Elle annule et remplace dans tous leurs articles les précédentes conventions collectives.

Article 2

La présente convention est applicable à dater du premier du jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension. Elle est conclue pour une durée de 1 an et se poursuivra d'année en année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une des parties contractantes moyennant un préavis de 3 mois par lettre recommandée.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard, dès la dénonciation.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision pourront faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois.

Article 3

Les avantages prévus à la présente convention ne pourront être, en aucun cas, la cause de réduction des avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement par les salariés, là où ceux-ci bénéficiaient de conditions meilleures que celles définies à la précédente convention.

II. – LIBERTÉS SYNDICALES. – DROITS SYNDICAUX

Article 4

a) Généralités

L'observation des lois s'impose à tout citoyen, les parties contractantes reconnaissant la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat pour arrêter des décisions, notamment en ce qui concerne l'embauchage et plus généralement les droits des salariés (dispositions sous réserve de l'application des articles L. 2141-5 à L. 2141-8 du code du travail).

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés, non plus que leur appartenance ou leur non-appartenance à un syndicat.

Le libre exercice du droit syndical comprend tous les actes qui découlent de l'activité syndicale tels que prévus par la législation en vigueur.

Le temps passé par les militants syndicalistes à l'exercice de ce droit syndical sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel selon les prescriptions de la législation en vigueur.

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, un local sera mis à la disposition des organisations syndicales. Son aménagement comprendra les mêmes équipements que ceux couramment employés dans l'entreprise (bureau, chaises, ligne téléphonique, ordinateur, imprimante, armoire fermant à clé) (dispositions sous réserve de l'application des articles L. 2141-3 à L. 2141-7 du code du travail).

b) Congés pour formation économique, sociale et syndicale

Ces congés sont pris en application des dispositions des articles L. 3142-7 à L. 3142-15. Lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

c) Commissions paritaires

Au cas où des salariés participeraient à des réunions de commissions paritaires décidées entre les organisations syndicales signataires de la présente convention, le temps de travail passé tant en réunion qu'en trajet sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions.

d) Fonction syndicale

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, pendant une période qui ne peut excéder 1 an, il lui sera accordé une priorité de réembauchage pendant 6 mois à partir du jour où il aura fait une demande de réembauchage.

L'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux liés à l'ancienneté.

e) Réunion statutaire

Les salariés exerçant les fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes à caractère officiel obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après un préavis d'au moins 6 jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire, non rémunérée, pour assister aux réunions statutaires desdites organisations et aux réunions des organismes à caractère officiel.

III. – DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Article 5

Dans chaque entreprise occupant habituellement plus de 10 personnes, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Ceux-ci sont reçus par l'employeur au moins une fois par mois, ou sur demande expresse. Dans la limite de son crédit d'heures légales, le délégué du personnel aura la possibilité d'assister à toutes réunions professionnelles extérieures à l'entreprise.

IV. – COMITÉ D'ENTREPRISE

Article 6

Dans chaque entreprise occupant habituellement plus de 50 salariés, il sera institué un comité d'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires. Celui-ci sera réuni par l'employeur au moins une fois par mois dans les entreprises de plus de 150 salariés et une fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 150 salariés. Le financement des activités sociales et culturelles sera fixé d'un commun accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

V. – COMITÉ D'HYGIÈNE

Article 7

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Les entreprises s'engagent à garantir la sécurité sur toutes les installations en service. Elles améliorent cette sécurité au fur et à mesure de l'évolution des techniques.

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devront recevoir les informations et éléments de nature à permettre la réalisation de leur mission.

Chaque membre du CHSCT bénéficie d'une formation dans les conditions prévues aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16 du code du travail.

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de cette formation.

La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans des conditions et limites déterminées par voie réglementaire.

VI. – RÈGLEMENT INTÉRIEUR. – AFFICHAGE

Article 8

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant notamment l'affichage syndical et le règlement intérieur d'entreprise.

VII. – APPOINTEMENTS

Article 9

L'annexe I à la présente convention donne la classification des emplois, les coefficients y afférents ainsi que les appointements minima mensuels correspondant à chacun de ces emplois.

Article 10

Les salaires mensuels déterminés en annexe II correspondent à une durée de travail hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.

Le salaire horaire de base, pour des heures supplémentaires, est le traitement réel divisé par 151,67 heures.

La rémunération des heures supplémentaires est calculée conformément à la législation en vigueur.

Article 11

Les appointements du barème annexé à la présente convention, perçus par les collaborateurs, seront, pour tenir compte de l'ancienneté, majorés de 3, 6, 9, 12, 15 et 18 % après 3, 6, 9, 12, 15 et 18 ans de présence.

Cette ancienneté est calculée à partir de la date d'entrée dans l'entreprise ou dans l'une de ses filiales.

La prime d'ancienneté ne peut, en aucun cas, être incorporée au salaire de base et doit obligatoirement figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 12

Les appointements minima fixés en annexe subiront les abattements suivants pour les jeunes en apprentissage ou en contrat de professionnalisation de moins de 18 ans :

- 20 % de 16 à 17 ans ;
- 10 % de 17 à 18 ans.

Après 6 mois de pratique professionnelle effective dans la branche d'activité, cet abattement sera supprimé.

Article 13

En ce qui concerne le personnel dont la rémunération mensuelle comporte un salaire fixe et une partie variable, il est bien entendu que cette rémunération ne devra jamais être inférieure au salaire minimum fixé en annexe.

Article 14

A l'occasion du paiement des salaires, il sera remis à chaque salarié une pièce justificative dite « bulletin de paie », rédigée conformément à la législation en vigueur, comportant notamment le coefficient correspondant à son emploi.

VIII. – EMBAUCHAGE

Article 15

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'œuvre.

Ils pourront, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Ils pourront également faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux syndicats de salariés signataires de la présente convention.

Article 16

Chaque engagement sera confirmé dans une lettre ou contrat d'engagement. On y stipulera la fonction remplie par l'intéressé, son coefficient, sa durée hebdomadaire ainsi que son mode de rémunération. Cette lettre, ou contrat d'engagement, devra être acceptée par écrit par l'intéressé qui, de plus, sera informé que l'employeur applique la convention collective du négoce en fournitures dentaires.

Dans le cas où l'emploi proposé ne correspond pas à une définition prévue à la convention collective, il sera procédé à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

Tout embauchage donnera lieu aux visites médicales prévues par la législation.

Toute modification du contrat de travail fera l'objet d'un avenant qui devra être contresigné par l'intéressé.

Si cette modification fait ressortir un souci d'interprétation de la convention collective, les parties pourront s'adresser, en cas de non-conciliation au sein de son entreprise, et d'un commun accord, à la commission paritaire de conciliation, qui donnera un avis sur le cas dans les 2 mois de la réception des éléments (cf. annexe III concernant la commission paritaire de conciliation).

Article 17

Les périodes militaires et la journée défense et citoyenneté (JDC) ne constituent pas une rupture de contrat de travail ; les salariés convoqués seront repris de plein droit à la fin de ces périodes. Leur salaire intégral leur sera versé sous déduction de la solde militaire.

Ces périodes ne seront pas imputées sur les congés annuels.

IX. – APPRENTISSAGE

Article 18

L'apprentissage sera organisé conformément aux lois et règlements en vigueur.

X. – AVANCEMENT

Article 19

En vue de faciliter la promotion dans les entreprises, il sera fait appel, avant l'embauchage pour un emploi quelconque, à des salariés de classification inférieure susceptibles de remplir cet emploi.

XI. – LICENCIEMENT. – PRÉAVIS

Article 20

Aucun licenciement ne peut avoir lieu sans que l'intéressé ait été convoqué et à même d'être entendu par l'employeur selon les dispositions légales.

Sauf accord entre les parties, l'inobservation du délai-congé par la partie qui aurait pris l'initiative de la rupture entraîne à la charge de cette dernière une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Dans le cas où un salarié congédié trouve un emploi avant la fin du préavis, il a le droit, sauf impossibilité de service, de quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis ci-dessus.

Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés, en prévenant la direction, à s'absenter pendant un maximum de 50 heures par mois pour leur permettre de chercher du travail. Confor-

mément à l'usage, les absences autorisées des salariés pour recherche d'emploi pendant la période de préavis ne donneront pas lieu à une réduction des appointements.

Article 21

Tout salarié licencié, hormis cas de faute grave, aura droit, s'il compte 2 ans de présence dans l'entreprise, à une indemnité.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen le plus favorable au salarié des 3 ou 12 derniers mois de travail effectif.

Article 22

Indemnité de fin de carrière

Lorsqu'un salarié souhaite faire valoir ses droits à la retraite ou que l'âge légal de mise à la retraite est atteint, le contrat de travail pourra être résilié.

Cette rupture du contrat de travail ne pourra être considérée ni comme une démission ni comme un licenciement et donnera lieu au versement d'une indemnité de fin de carrière précisée par les articles L. 1237-7 et L. 1234-9 du code du travail.

XII. – ABSENCES

Article 23

Les absences résultant de maladies ou accidents ne constituent pas une rupture de contrat, sous réserve que l'intéressé en avise son employeur dans un délai de 48 heures, sauf cas de force majeure, en précisant les motifs de son absence et la durée probable de celle-ci justifiée par un certificat médical.

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, ceux-ci auront la priorité de réembauchage dans leur catégorie d'emploi pendant 1 an après leur guérison.

La notification de l'obligation du remplacement éventuel sera faite aux intéressés par lettre recommandée au plus tôt après la fin de l'indemnisation prévue ci-après et entraînera le licenciement, qui sera indemnisé conformément à la législation en vigueur et à la présente convention.

Article 24

A partir du premier jour d'absence due aux causes visées au précédent article, les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils reçoivent :

- après 1 an de présence, 1 mois à 75 % ;
- après 2 ans de présence, 1 mois à 100 % ;
- après 4 ans de présence, 2 mois à 100 % ;
- après 5 ans de présence, 3 mois à 100 % ;
- après 8 ans de présence, 4 mois à 100 % ;
- après 15 ans de présence, 5 mois à 100 %.

Les indemnités susvisées ne peuvent être versées qu'une seule fois au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise. Sous peine de perdre le bénéfice desdites indemnités, le salarié devra se conformer au premier alinéa du précédent article.

Article 25

La salariée en état de grossesse aura droit à un congé selon le tableau ci-après. Ce congé entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

La salariée ayant au moins 1 an de présence au moment de son arrêt de travail recevra le complément de ses appointements mensuels pour la durée du congé légal de maternité, lors de sa reprise de travail.

ENFANT(S) À NAÎTRE	ENFANT(S) déjà à charge	NOMBRE DE SEMAINES de congé	CONGÉ PRÉNATAL Congé postnatal
1	0 ou 1	16 semaines	6 semaines + 10 semaines
1	2 ou plus	26 semaines	8 semaines + 18 semaines
2	–	34 semaines	12 semaines + 22 semaines
3 ou plus	–	46 semaines	24 semaines + 22 semaines

Article 26

En outre, le (la) salarié(e) aura la faculté, à l'expiration de la période définie à l'article 23, de demander un congé parental sans salaire pour élever son enfant.

A l'expiration de ce congé et à condition de prévenir l'employeur 3 mois à l'avance de son intention de reprendre son travail, elle sera réintégrée dans un emploi de même catégorie garantissant le salaire antérieur et les avantages acquis, après un entretien professionnel.

Ces dispositions sont étendues sans préjudice de l'application des articles L. 1225-66 et L. 1225-67.

XIII. – CONGÉS ANNUELS

Article 27

Le régime des congés payés établi par les articles L. 3141-1 et L. 3141-2 du code du travail est complété par les dispositions suivantes :

a) La durée du congé, fixée par le premier alinéa des articles L. 3141-3, L. 3141-6, L. 3141-7, L. 3141-11 et L. 3141-12 du code du travail, est augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les congés en question ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires pouvant être déjà accordés soit par accord d'entreprise, soit par usage.

b) La durée du congé est fonction du temps de travail accompli du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. La durée du congé sera calculée à raison de 2 jours et demi ouvrables de congé par mois de travail effectif.

c) La période normale de congé annuel est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre. Sous réserve de nécessité de service, le personnel qui en fera la demande pourra prendre son congé en partie en dehors de la période légale à condition qu'il ait pris au moins 12 jours de congé entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

d) Si, d'un commun accord, une fraction du congé annuel était prise en dehors de la période normale 1^{er} mai-31 octobre, la durée de ce congé sera obligatoirement augmentée de 2 jours ouvrables si cette partie de congé prise en dehors de la période légale est au moins égale à 6 jours et de 1 jour ouvrable si cette partie est inférieure à 6 jours.

e) Au plus tard le 1^{er} avril de chaque année, la liste des congés est établie après avis des délégués du personnel et portée à la connaissance des intéressés.

f) L'indemnité de congés payés est réglée conformément aux dispositions des articles L. 3141-22 et suivant.

Article 28

En cas de congé par roulement, l'employeur fixe l'ordre de départ en tenant compte de la situation de famille, des vacances scolaires et de l'ancienneté dans l'entreprise, cela en liaison avec les délégués du personnel.

XIV. – CONGÉS SPÉCIAUX DE COURTE DURÉE

Article 29

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés de courte durée pour les événements de famille prévus ci-dessous :

- mariage du salarié : 3 jours ouvrables ou 6 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté ;
- décès du conjoint ou d'un descendant ou d'un ascendant direct : 3 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un frère, d'une sœur, de beaux-parents ou grands-parents : 1 jour ouvrable.

Il sera accordé un jour supplémentaire au cas où les obsèques, le mariage ont lieu au-delà d'une distance de 300 km du domicile de l'intéressé.

XV. – PÉNIBILITÉ ET SALISSURES

Article 30

Des indemnités de pénibilité et de salissures seront attribuées pour tenir compte des conditions notoirement pénibles de l'exécution de certains travaux.

Ces indemnités seront établies dans le cadre de chaque établissement, après avis des délégués du personnel, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions de travail. Elles pourront éventuellement être incorporées dans le salaire des intéressés.

Lorsque des modifications seront apportées aux installations matérielles ou aux conditions du travail, les indemnités pourront être révisées en conséquence, voire annulées, après avis des délégués du personnel.

XVI. – ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Article 31

La présente convention collective s'applique indistinctement aux salariés de l'un ou l'autre sexe.

Les femmes qui remplissent les conditions requises peuvent accéder à tous les emplois au même titre que les hommes.

L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est assurée dans les conditions prévues par le code du travail.

Les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités qui pourraient se révéler en matière, notamment, d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle ou de conditions de travail ou d'emploi devront faire l'objet de dispositions appropriées dans les entreprises.

L'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'une fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de

l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications.

Les offres d'emploi, internes et externes, doivent s'adresser sans distinction aux hommes et aux femmes.

Il sera veillé à ce que la rédaction des offres d'emploi internes et externes soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante. La définition du contenu des tâches et des modalités d'organisation du travail ne doit pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination.

Cependant, la politique de recrutement de l'entreprise pourra l'amener à privilégier, temporairement, l'embauche des hommes ou des femmes, dans le but d'améliorer la parité au sein d'un niveau de classification ou d'une catégorie socioprofessionnelle.

La parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, si et seulement si :

- les candidatures permettent un choix ;
- les postulants ont un niveau de compétences équivalentes.

Les entreprises veilleront à respecter un égal accès à la formation entre les hommes et les femmes, que les salariés concernés soient à temps plein ou à temps partiel :

- dans la formation en termes quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) et qualitatifs (niveau des formations dispensées) ;
- par l'apprentissage.

Ce principe doit être appliqué dans l'élaboration du plan de formation dans les entreprises assujetties à cette obligation.

Les entreprises devront également sensibiliser les femmes comme les hommes à la gestion de leur carrière.

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux postes à responsabilités.

La mobilité fonctionnelle interne doit être fonction des qualités professionnelles de la personne sans tenir compte de son sexe.

Les entreprises veilleront ainsi à la parité dans les recrutements internes et les promotions internes et elles devront contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi.

Par ailleurs, elles sont appelées à :

- sensibiliser l'encadrement sur la question de l'évolution professionnelle des femmes ;
- effectuer l'attribution des postes dans un souci de mixité (embauche des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, embauche des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires).

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les entreprises doivent :

- définir, lors des négociations obligatoires sur les salaires, les objectifs en matière de parité et les moyens de les atteindre ;
- déterminer des indicateurs précis, permettant une analyse pertinente de la situation comparée hommes-femmes et devant tenir compte notamment de l'ancienneté.

La comparaison doit être effectuée au sein d'un niveau de classification ou d'une catégorie socioprofessionnelle en tenant compte, par exemple, de la fonction, du niveau de formation ini-

tiale ou professionnelle requis, de l'expérience, des compétences, de l'ancienneté dans l'entreprise et/ou dans l'emploi ;

- mettre en place un calendrier visant au respect de cette obligation légale impérative ;
- lorsque cela se justifie, consacrer un budget spécifique au rétablissement de l'égalité dans les rémunérations hommes-femmes.

XVII. – DÉPLACEMENTS DE COURTE ET DE LONGUE DURÉE

Article 32

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié donnera lieu à une indemnisation selon les modalités décrites ci-après.

En cas d'utilisation d'un véhicule personnel, le salarié devra justifier de la souscription d'une police d'assurances affaires garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité personnelle aux termes des articles 1382, 1383 et 1384 du code civil ainsi que la responsabilité de l'employeur, notamment dans le cas où celle-ci peut être engagée vis-à-vis des personnes transportées. L'employeur ne pourra autoriser le salarié à utiliser son véhicule personnel que postérieurement à cette justification. Les modalités sont à déterminer au sein des entreprises.

En ce qui concerne l'assurance mission, l'employeur est diligent.

Déplacements de courte durée

Sont des petits déplacements ceux qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile. Dans ce cas, il sera tenu compte au salarié de ses frais supplémentaires de transport. Si, du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité compensatrice lui sera allouée. Elle sera égale au minimum prévu au code du travail.

Sont de grands déplacements ceux qui ne permettent pas au salarié de regagner chaque jour son domicile.

L'employeur prend alors à sa charge les frais effectifs de voyage par chemin de fer ou par tout autre moyen de transport en commun qui s'imposerait et les frais de transport des bagages personnels avec un maximum de 30 kg.

Les heures passées en voyage donneront lieu à récupération ou à une indemnité équivalente au salaire, calculé au tarif normal, que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé pendant ces heures de voyage, sauf au cas où il peut vaquer à des occupations.

L'indemnité des frais de repas et de logement, sauf en cas de remboursement sur justificatifs, sera fixée selon le barème de l'entreprise.

Le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus de 1 journée sera averti au moins 24 heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

Déplacements de longue durée

Pour les salariés occupant habituellement un poste sédentaire, sont considérés comme déplacements de longue durée les déplacements d'une durée supérieure à 1 mois.

Ces déplacements seront indemnisés dans les mêmes conditions que celles définies pour les grands déplacements de courte durée.

Le salarié en déplacement de longue durée bénéficiera pour chaque quinzaine de 1 jour de repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire.

L'employeur lui remboursera ses frais de voyage aller et retour du lieu où il a été envoyé en mission à son lieu de résidence habituel.

Les cas de maladies ou d'accidents seront examinés individuellement, de telle sorte qu'en tout état de cause les frais supplémentaires inhérents au déplacement restent à la charge de l'employeur.

XVIII. – CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Article 33

La clause de non-concurrence doit, cumulativement :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être limitée dans le temps et dans l'espace ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- comporter l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière.

Le montant de l'indemnité de non-concurrence peut être déterminé de façon forfaitaire ou par rapport à un pourcentage du salaire brut, sous réserve de ne pas être dérisoire et de ne pas être déterminé uniquement par rapport à une durée minimale d'exécution du contrat.

Si le contrat de travail ne limite pas sa portée, la clause de non-concurrence s'applique, quel que soit le mode de rupture du contrat.

Le salarié est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions, ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans la lettre d'engagement. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

Elle pourra également être supprimée unilatéralement par l'employeur.

L'interdiction ne devra pas (sauf en cas de caractère particulièrement délicat ou de secret de certaines fabrications) excéder 2 années, à partir de la date où l'intéressé quitte son employeur ; elle aura pour contrepartie une indemnité qui sera versée mensuellement et qui sera au moins égale à 1/3 de la rémunération mensuelle.

Le traitement pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le traitement du dernier mois ; en cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

L'employeur qui rompt un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut libérer par écrit, au moment de la rupture, le salarié de la clause d'interdiction.

Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est rompu par le salarié, celui-ci doit rappeler par écrit et d'une façon explicite, à son employeur, l'existence de la clause de non-concurrence.

XIX. – FORMATIONS ET RECONNAISSANCE DE QUALIFICATIONS ACQUISES

Article 34

Deux types d'actions de formation, celles ayant pour objet :

- l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances indispensables et nécessaires aux salariés pour assurer, adapter, maintenir ou parfaire leur qualification professionnelle.

Elles doivent permettre aux salariés de suivre les évolutions technologiques qui les concernent et d'ajuster leur qualification à ces évolutions.

Elles concourent au maintien de l'emploi et n'entraînent pas forcément un changement de niveau de classification ;

- l'acquisition de connaissances de nature à permettre l'accès à une qualification plus élevée. Cette formation peut, dans certains cas, être acquise au moyen de plusieurs formations successives du premier type, différentes mais complémentaires.

Elles peuvent ouvrir la voie à un changement de niveau de classification et/ou de rémunération, dans la mesure où l'intéressé peut accéder à un poste disponible correspondant à ce nouveau niveau de classification.

Le droit d'accéder à un poste de qualification supérieure ne peut être automatique, il paraît souhaitable que les salariés ayant suivi avec succès une telle formation puissent, par priorité, dans le cadre de la promotion interne, postuler à un emploi disponible correspondant à cette qualification.

Les salariés auxquels l'entreprise propose de suivre une formation dans le cadre de son plan de formation doivent être informés du type de formation qui leur est proposé.

Entre deux formations similaires, il conviendra de favoriser celle qui est sanctionnée par un diplôme ou un titre homologué.

Si une formation n'entraîne pas la délivrance d'un diplôme, l'entreprise doit établir ou faire établir par l'organisme de formation une attestation de stage pour toute formation suivie à son initiative, selon qu'elle a été réalisée dans ou hors de l'entreprise.

Cette attestation, comme la mention des diplômes, est versée au dossier du salarié.

XX. – PROCÉDURE DE CONCILIATION

Article 35

Il est institué une commission paritaire de conciliation qui sera chargée de régler les conflits individuels portant sur l'interprétation de la présente convention.

La présidence de la commission sera assurée par roulement, alternativement par un représentant du collège employeurs et par un représentant des salariés.

Exceptionnellement, avec l'accord des parties, cette commission pourra également intervenir dans le cas où les litiges individuels n'auraient pu trouver de solution sur le plan de l'entreprise.

Cette commission est composée comme suit :

- un représentant de chacun des syndicats de salariés ayant signé la présente convention ;
- un nombre de représentants du collège employeurs égal à celui des représentants des salariés.

Les parties soumettront les conflits qui pourraient surgir entre elles à ladite commission, qui devra proposer une solution de conciliation dans les 2 mois.

Le conflit soulevé par l'une des parties sera signifié par une lettre motivée adressée à l'autre partie, qui se chargera de convoquer la commission de conciliation dans un délai raisonnable.

XXI. – DISPOSITIONS FINALES

Article 36

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifiée à chacune des organisations syndicales représentatives.

Un exemplaire sera par ailleurs déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 5424-6 et suivants et les articles L. 2231-2 et D. 2231-6 et suivants du code du travail.

Article 37

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale n'étant pas partie du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Article 38

Dispositions variables selon la catégorie :

THÈMES	EMPLOYÉS	AGENTS DE MAÎTRISE	CADRES
Période d'essai	La période d'essai est fixée à 1 mois renouvelable une fois au cours duquel les parties peuvent se séparer sans indemnité en respectant des délais de prévenance prévus par la loi.	La période d'essai est fixée à 2 mois renouvelables une fois au cours desquels les parties peuvent se séparer sans indemnité en respectant des délais de prévenance prévus par la loi.	La période d'essai est fixée à 4 mois renouvelables de 2 mois au cours desquels les parties peuvent se séparer sans indemnité en respectant des délais de prévenance prévus par la loi.
Période de préavis	Sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque est fixée à 1 mois dans le cas d'une ancienneté de moins de 1 an et à 2 mois pour une ancienneté de plus de 1 an à la date de la notification de la rupture.	Sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque est fixée à 1 mois dans le cas d'une ancienneté de moins de 1 an et à 2 mois pour une ancienneté de plus de 1 an à la date de la notification de la rupture.	Sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque est fixée à 3 mois.
Indemnité de licenciement	Tout salarié licencié, hormis cas de faute grave, aura droit, s'il compte 2 ans de présence dans l'entreprise, à une indemnité égale à 1/5 de mois par année de présence. Au-delà de 10 ans d'ancienneté, il faut y ajouter 2/15 de 1 mois de salaire par année supplémentaire. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen le plus favorable au salarié des 3 ou 12 derniers mois de travail effectif.	Tout salarié licencié, hormis cas de faute grave, aura droit, s'il compte 2 ans de présence dans l'entreprise, à une indemnité égale à 1/5 de mois par année de présence. Au-delà de 10 ans d'ancienneté, il faut y ajouter 2/15 de 1 mois de salaire par année supplémentaire. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen le plus favorable au salarié des 3 ou 12 derniers mois de travail effectif.	Tout salarié licencié, hormis cas de faute grave, aura droit, s'il compte 2 ans de présence dans l'entreprise, à une indemnité égale à 1/5 de mois par année de présence. Au-delà de 10 ans d'ancienneté, il faut y ajouter 2/15 de 1 mois de salaire par année supplémentaire. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen le plus favorable au salarié des 3 ou 12 derniers mois de travail effectif.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

COMIDENT.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
FEC FO.

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

(Remplacement des annexes I et III du 21 mars 1988 et ses avenants)

Services généraux

Agent de propreté : personnel exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage et de propreté, coefficient 120.

Agent d'entretien : entretien et petites réparations du matériel et des locaux. Entretien des espaces verts, élagage, coefficient 130.

Logistique

Manutentionnaire : assure le transport des objets à l'intérieur du magasin sans recours à un engin nécessitant un permis spécifique, coefficient 120.

Coursier(ière) : effectue des courses pour l'entreprise, est susceptible de porter des plis ou échantillons, fait occasionnellement des petites livraisons et effectue des travaux simples dans l'entreprise, coefficient 120.

Préparateur de commandes débutant (moins de 1 an de pratique professionnelle au poste) : est chargé de la préparation des commandes sans posséder encore la connaissance précise et complète des articles, coefficient 130.

Empaqueteur : chargé d'emballer tous types de colis, coefficient 130.

Magasinier : met en place la marchandise sous la responsabilité du responsable magasinier, coefficient 130.

Cariste : outre le travail de manutentionnaire, est détenteur d'une habilitation ou d'un CACES et maîtrise la pratique de la conduite des engins de manutention automoteurs pour transporter des contenants, les déposer, effectuer le gerbage et le dégerbage au lieu prévu pour chaque catégorie de marchandises ; vérifie journallement l'état de marche de son engin, en assure l'entretien courant et signale, quand il y a lieu, les remises en état nécessaires, coefficient 130.

Chauffeur-livreur VL : assure le chargement et la livraison des marchandises avec un véhicule automobile ne dépassant pas 3,5 tonnes en charge ; est responsable des colis qu'il a la charge de livrer ; veille à l'entretien du véhicule, signale les réparations à effectuer et tous incidents de route ; peut être chargé de travaux de transport et de manutention en dehors de ses tournées de livraison, coefficient 150.

Préparateur de commandes confirmé (plus de 1 an de pratique professionnelle au poste) : salarié ayant des connaissances complètes des articles et capable de préparer les commandes, coefficient 150.

Emballer qualifié : chargé d'emballer en caisses et gros colis, coefficient 150.

Magasinier qualifié : s'occupe de la mise en place des marchandises sur les rayons ; assume en outre le contrôle de la tenue des stocks avec ou sans support informatique, coefficient 150.

Réceptionnaire : reçoit les colis, en contrôle le nombre, les déballe et doit en contrôler le contenu quantitativement et qualitativement, coefficient 150.

Débiteur-préparateur de commandes, qualifié, polyvalent : préparateur qualifié connaissant la marchandise, préparant les commandes, les débitant, les contrôlant au besoin, établissant les factures, coefficient 160.

Responsable magasinier : outre son travail de magasinier, il peut être appelé, selon les directives de son chef direct, à distribuer, coordonner et contrôler le travail d'une équipe, coefficient 220.

Assistant R et D : mettre en place et suivre les études d'un projet avec les professionnels de santé en garantissant la qualité des données recueillies et le respect de la réglementation auprès des investigateurs, coefficient 220.

Assistant de production : coefficient 220.

Responsable R et D : définir la stratégie de recherche et développement produits de l'entreprise ; être responsable des études et des programmes de recherche et développement, piloter l'activité et manager les équipes ; représenter l'entreprise auprès des acteurs clés de son environnement : autorités de santé, partenaires et clients, coefficient 325.

Responsable de production : assure les livraisons quotidiennes (préparation des commandes, emballage, expédition) des commandes reçues en permanence dans les conditions et les délais définis ; gère et organise le travail d'une équipe, coefficient 325.

Achats

Employé approvisionnement : possède des connaissances technologiques des matériels industriels ; est susceptible de lancer des commandes aux fournisseurs ; tient les fiches de surveillance des stocks, signale au responsable des approvisionnements les réapprovisionnements à faire, fait les réclamations pour livraisons dans les délais prévus, coefficient 130.

Employé service achats : possède la connaissance complète du catalogue (fournisseurs, produits, prix, références) ; est chargé, sous la responsabilité d'un agent de maîtrise ou d'un cadre, des liaisons courantes avec les fournisseurs ; peut également assurer la vérification des factures, avant paiement, par la confrontation avec les bons de commande, coefficient 150.

Technologie de l'information

Administrateur de site web : s'occupe de l'animation du site, de son hébergement et de son référencement par les moteurs de recherche sur instructions du webmaster, coefficient 150.

Administrateur de base de données : coordonne et maintient les données de natures différentes et qui sont en constante évolution au sein d'une organisation. Il exploite les informations tributaires de différents programmes informatiques et servant aux divers utilisateurs, garantit leur disponibilité tout en anticipant leurs évolutions, coefficient 150.

Technicien support informatique (*help desk*), aussi appelé technicien de maintenance : chargé de s'assurer du bon fonctionnement des postes de travail, des logiciels et des périphériques (imprimantes, etc.) des utilisateurs et, en cas de panne, est en mesure de les dépanner, coefficient 180.

Assistant gestionnaire de système : assiste celui qui gère les ressources de projets impliquant des systèmes informatiques et des technologies de l'information. Il coordonne toutes les étapes des projets en question, de la conception de systèmes informatiques à leur livraison, en passant par leur fabrication et les phases de test du matériel, coefficient 325.

Webmaster : définit les rubriques d'un site, réalise les pages web. Il s'occupe de l'animation du site, de son hébergement et de son référencement par les moteurs de recherche, coefficient 325.

Analyste programmeur : conçoit ou améliore les systèmes et les applications utilisés dans l'entreprise sous la direction d'un chef de projet. Analyse des besoins, coefficient 325.

Consultant fonctionnel : supervise la mise en place d'applications, doit analyser les besoins des utilisateurs et les formaliser avant de proposer les solutions les mieux adaptées. Il participe ensuite à la mise en œuvre, supervisant notamment le paramétrage ainsi que le déploiement. Sa mission comprend aussi des activités de support et de formation, coefficient 375.

Comptabilité

Assistant comptabilité : a des connaissances ou une expérience professionnelle suffisante lui permettant de poser et d'ajuster les balances de vérification, faire des travaux analogues, tenir et vérifier tous comptes, justifier les soldes, en particulier rapprochement des comptes de banques et travaux analogues, coefficient 130.

Comptable : tient ou fait tenir sous sa surveillance et responsabilité les livres légaux et journaux auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale, traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les ventile pour en déduire le prix de revient, balances, statistiques et prévisions, justifie le solde de ses comptes, établit et présente avec les justifications nécessaires les différents éléments du bilan et du compte d'exploitation. Peut effectuer sous sa responsabilité toutes les opérations comptables de caisse, coefficient 150.

Commercial

Ventes

Vendeur débutant : moins de 1 an de pratique professionnelle, coefficient 130.

Vendeur confirmé : plus de 1 an de pratique professionnelle, coefficient 150.

Assistant commercial : salarié chargé de recueillir les commandes par télécommunications entrantes, de les enregistrer et de renseigner l'appelant, coefficient 150.

Télévendeur : salarié chargé de vendre par appels sortants, coefficient 150.

Hôtesse d'accueil : accueille soit physiquement, soit téléphoniquement les visiteurs et les différents contacts de l'entreprise, coefficient 150.

Vendeur qualifié : ayant acquis soit par expérience, soit par la compétence une connaissance approfondie des produits et services, coefficient 160.

Vendeur hautement qualifié : professionnel de l'art dentaire capable de faire des démonstrations techniques dentaires. Susceptible d'accompagner des débutants, coefficient 220.

Après-vente

Installateur-dépanneur 1^{er} échelon : susceptible d'effectuer les installations et réparations simples tant dans l'entreprise que chez le client, coefficient 150.

Dépanneur en atelier : salarié chargé des réparations en atelier, coefficient 150.

Monteur-installateur-dépanneur : se déplace, coefficient 180.

Technicien-dépanneur : a des connaissances techniques et théoriques d'électromécanique et d'électronique et informatique lui permettant de dépanner tous appareils dentaires, coefficient 220.

Réglementaire

Assistant responsable assurance qualité, coefficient 220.

Responsable assurance qualité, coefficient 325. Mise en place et entretien du SMQ, assure que les processus nécessaires au management de la qualité sont établis, mis en œuvre et entretenus ; rend compte à la direction (fonctionnement du SMQ et tout besoin d'amélioration) ; assure que la sensibilisation aux exigences réglementaires et des clients est encouragée dans tout l'organisme ; assure le suivi des non-conformités, des réclamations clients et des actions correctives et préventives, gère les audits qualité internes et des fournisseurs.

Responsable juridique, coefficient 325.

Ressources humaines

Gestionnaire de paie : gestion de la paie, gestion des cotisations et déclarations sociales, gestion des visites médicales, coefficient 150.

Assistant responsable des ressources humaines, coefficient 180.

Responsable des ressources humaines : participe aux recrutements et plans de formations, à la gestion des litiges nés ou à naître en droit social, gestion de la réglementation en matière de droit social, coefficient 325.

Marketing

Assistant chef de produit : fonction administrative ou technique. En charge d'une responsabilité d'exécution avec une marge de manœuvre réelle mais limitée pour appliquer ou contrôler la procédure, les règles ou le processus technique liés à l'activité. Sans responsabilité hiérarchique, coefficient 180.

Chargé d'étude marketing, coefficient 180.

Infographiste, coefficient 180.

Chargé de communication : propose et met en œuvre des plans de communication permettant de soutenir la stratégie produits et de développer la notoriété de l'entreprise, coefficient 220.

Chef de produit : fonction en charge de la réalisation d'une production, d'une vente, d'une étude ou de l'élaboration d'une ligne de produits ou de services. Garant des résultats, peut avoir, le cas échéant, à solliciter un ou plusieurs spécialistes, à organiser et à suivre le groupe projet associé. Sans responsabilité hiérarchique, coefficient 220.

Directeur marketing et/ou de la communication : conçoit et conduit la stratégie marketing en cohérence avec la stratégie commerciale. Manage une équipe marketing, coefficient 325.

Responsable PAO : met en œuvre la politique de communication, participe à l'élaboration graphique et réalise la mise en page des principaux outils de la communication écrite, coefficient 325.

Prestation de formation

Assistant : travaux de secrétariat, suivi des inscriptions, réservations, mise à jour de bases et statistiques, transmission et diffusion des calendriers auprès des tiers, préparation des conventions de formation, suppléance du standard téléphonique, coefficient 180.

Assistant logistique : assure la logistique, la mise en place des laboratoires, l'entretien du matériel et le rangement, organise l'accueil, les pauses et les repas, effectue les courses, prépare des modèles et de la documentation, assure l'entretien du matériel avec l'aide du SAV, coefficient 180.

Conseiller technique animateur : anime des stages techniques, participe à leur organisation, assure le contrôle de la mise en place, participe à l'amélioration de la prestation, participe à des congrès, expositions, journées portes ouvertes et anime des conférences ou en supervise l'organisation, assure le suivi produit, participe à l'élaboration des plannings en collaboration avec le responsable, effectue une prospection, effectue des rapports de visite, effectue les tâches administratives requises, coefficient 220.

Conseiller technique interne : effectue le traitement des appels téléphoniques en en assurant le suivi et le traitement des réclamations en effectuant des rapports détaillés par clients, réalise des tests sur des produits, transmet les informations concernant les réclamations auprès des conseillers techniques, établit des statistiques sur les appels, réclamations et les transmet au responsable assurance qualité et à la direction commerciale, participe à la préparation de modèles et d'armatures pour les démonstrations, participe aux formations techniques et si nécessaire aux réunions commerciales, coefficient 220.

Responsable formation, formateur : organise son travail et celui de ses collaborateurs en fonction des directives de la direction commerciale, gère l'ensemble des manifestations dont le fonctionnement pratique, s'assure du parfait état d'entretien et de fonctionnement des salles et du matériel nécessaire, développe de nouveaux stages et de nouvelles animations, garde contact avec le marché,

assure la traçabilité de ses contacts, planifie et organise la formation technique du personnel en charge des démonstrations, participe à des manifestations professionnelles, anime des cours, stages et conférences, recherche, centralise et diffuse l'information technique et scientifique liée aux produits, entretient les contacts avec les responsables des universités, assure le suivi technique des gros laboratoires, coefficient 325.

Transverse

Salarié spécialisé des services administratifs, comptabilité ou commerciaux, 1^{er} échelon : salarié de service commercial, administratif, contentieux, technique, d'exploitation, etc., salarié qualifié chargé, sous l'autorité de son supérieur hiérarchique, suivant des directives précises et suivant les cas, d'effectuer divers travaux, y compris la correspondance, le dépouillement, la constitution et la tenue de dossiers simples ; la correspondance visée doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies, coefficient 150.

Secrétaire-assistant : possède une bonne instruction générale, rédige la majeure partie de la correspondance courante d'après des directives générales ou sur simples indications verbales, assure la constitution, la tenue à jour, le classement des dossiers, est capable de prendre des initiatives et responsabilités dans les limites qui lui sont fixées, coefficient 180.

Salarié spécialisé des services administratifs, comptabilité ou commerciaux, 2^e échelon : salarié hautement qualifié, assure des travaux diversifiés et complexes comportant une part d'initiative et de responsabilité nécessitant des connaissances pratiques correspondantes en législation commerciale, fiscale, industrielle et sociale ou en langues, est chargé, sous les ordres du chef d'entreprise ou d'un chef de service, de remplir certaines fonctions relevant des services commerciaux, administratifs ou contentieux, suivant le cas, rédige la correspondance ou la fait rédiger, coefficient 220.

Secrétaire de direction : salarié répondant à la définition de secrétaire mais qui possède une instruction générale du niveau de technicien supérieur, fait preuve d'initiative et collabore avec le personnel de direction. Son expérience professionnelle permet de lui confier l'instruction de dossiers complexes ; elle est capable de traiter les dossiers courants et de suivre l'exécution de certaines décisions. Elle est chargée de contacts avec l'extérieur, coefficient 220.

Définitions :

Font partie de la maîtrise les salariés qui, sous l'autorité d'un cadre ou du chef d'établissement, distribuent, coordonnent, contrôlent et animent, de façon permanente et sous leur responsabilité, le travail d'une équipe d'employés ou d'ouvriers.

Toutefois, dans certains cas, un salarié peut, sans avoir obligatoirement du personnel sous ses ordres, accéder à la maîtrise, par diplôme requis, ou technicité, expérience ou responsabilité.

Les cadres répondent simultanément aux conditions suivantes en tenant compte de l'importance et de la structure de la société :

a) Ils mettent en œuvre des connaissances théoriques, techniques ou professionnelles, généralement constatées par un diplôme d'études supérieures, ou possèdent une expérience et une culture reconnues équivalentes ;

b) Ils relèvent hiérarchiquement directement du chef d'entreprise ou d'un cadre dûment mandaté par lui ;

c) Du point de vue de la fonction :

1. Ils sont responsables d'un service ou d'un ensemble de services dont ils dirigent et coordonnent le fonctionnement, seuls ou en collaboration avec d'autres cadres.

2. Sans exercer des fonctions de commandement, ils peuvent occuper, en raison de leur formation théorique, technique ou professionnelle, un poste impliquant des responsabilités équivalentes.

La catégorie de cadres se décline sous cinq niveaux comme suit, sachant que les repères décrits ci-dessous sont indépendants les uns des autres et peuvent ou non exister simultanément dans la même entreprise ou établissement :

325 : cadres du fait de leurs compétences mais n'encadrent pas (ne sont pas chargés de diriger et de coordonner les travaux d'un certain nombre de salariés).

A partir de 375 : justifient d'une compétence dans une ou plusieurs entreprises industrielles ou commerciales en tant que cadres (cadres techniques, administratifs, commerciaux, de recherche ou d'informatique généralement placés, selon l'importance et la structure des entreprises, sous les ordres d'un cadre).

Ainsi deux niveaux 375 et 450 tiennent compte de l'importance des fonctions et du degré de responsabilité du cadre.

375 : ils sont chargés de diriger et de coordonner les travaux d'un certain nombre de salariés : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres débutants, ou ont une compétence et des responsabilités équivalentes.

450 : ils sont chargés de coordonner les travaux d'un certain nombre de salariés : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres débutants, cadres confirmés de niveau 375 ou qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes. Ils sont investis d'une délégation d'autorité permanente et plus complète que celle des cadres confirmés niveau 375.

Cadres de direction 600 :

Cadres techniques, administratifs, commerciaux, de recherches ou d'informatique dont les fonctions impliquent, selon l'importance et la structure des entreprises, une délégation permanente et complète d'autorité sur un certain nombre de salariés : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres débutants et cadres confirmés, ou ayant une compétence et des responsabilités équivalentes.

Se rapprochent du niveau supérieur 800 en tenant compte de l'importance des fonctions, du degré de responsabilité.

Cadres dirigeants 800 :

Le classement dans cette position se justifie par une compétence élevée, par l'importance des fonctions ou par l'obligation de coordonner plusieurs services ou groupes de services.

Les cadres dirigeants ont nécessairement de très larges initiatives et responsabilités.

Ils sont garants de la politique générale de l'entreprise.

ANNEXE II

RÉMUNÉRATIONS

Le présent avenant modifie l'avenant n° 18 du 14 février 2002, les soussignés s'étant mis d'accord sur les augmentations portant les salaires de base aux niveaux ci-après, à partir du 1^{er} janvier 2015.

La notion de salaire de base exclut les primes mais pas la variable du salaire de base telle que le commissionnement.

1. Employés du coefficient 120 au coefficient 220 inclus

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
120	1 446
130	1 474
150	1 518
160	1 562
180	1 590
200	1 633
220	1 706

2. Agents de maîtrise à partir du coefficient 240

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
240	1 715
260	1 775
280	1 850

3. Cadres à partir du coefficient 325

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
325	2 150
375	2 500
450	3 090
600	3 320
800	3 750

En ce qui concerne la base de calcul de la prime d'ancienneté (art. 11 du présent accord), les valeurs applicables à titre transitoire seront les suivantes :

1. Employés du coefficient 120 au coefficient 220 inclus

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
120	1 286
130	1 305
150	1 329
160	1 353
180	1 403
200	1 450
220	1 515

2. Agents de maîtrise à partir du coefficient 240

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
240	1 568
260	1 633
280	1 705

3. Cadres à partir du coefficient 325

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
325	1 935
375	2 225
450	2 645
600	3 060
800	3 625

Puis, à compter de janvier 2016, la base pour le calcul de la prime d'ancienneté sera celle de la grille de salaire.

ANNEXE III

COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION. – NÉGOCE EN FOURNITURES DENTAIRES

Conformément à la convention collective du négoce en fournitures dentaires, la commission paritaire de conciliation est une commission paritaire consultative qui émet un avis sur des différends individuels entre employeurs et salariés concernant l'interprétation d'une clause de la présente convention.

Elle donne uniquement un avis. Il est rappelé que sortent de son domaine de compétence les demandes collectives.

Tant le salarié que l'employeur ont vocation à saisir la commission paritaire pour avis.

La commission paritaire fonctionne en formation unique et la composition de la commission est fixée comme suit :

- autant de représentants des employeurs mandatés par le COMIDENT que de représentants de salariés ;
- un représentant des salariés de chaque syndicat représentatif.

Son secrétariat est assuré alternativement en raison d'une année sur l'autre par un membre salarié puis un membre employeur. L'année impaire étant assurée par le membre employeur.

Le secrétariat se limite à :

- l'enregistrement de la demande reçue par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant d'en accuser réception ;
- la fixation de la date de tenue de la commission en accord avec les autres membres de la commission, sous réserve de la recevabilité de la saisine ;
- la communication accompagnée d'un bordereau de pièces selon le principe du contradictoire à l'autre partie ;
- la notification de l'avis ;
- l'archivage des données.

Le dossier communiqué par le demandeur à la commission paritaire en recommandé avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant d'en accuser réception contient en double exemplaire :

- les coordonnées des parties (nom, qualité, adresse, etc.) ;
- la démonstration de ce qu'une recherche de résolution du litige a été faite au préalable entre les parties ;
- l'objet du litige ou de la difficulté ;
- les éventuelles pièces et arguments, tout élément utile pour la compréhension du litige et/ou une proposition d'interprétation.

N'ayant pas eu d'accord au sein de l'entreprise, la commission paritaire émet un avis dans les 2 mois de la réception du dossier complet, qui sera adressé par lettre simple aux parties. Elle n'a pas de force juridique.

L'avis est formalisé par un document qui est signé par l'ensemble des membres de la séance.

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

AVENANT DU 24 NOVEMBRE 2014

MODIFIANT L'ARTICLE 16 A RELATIF AU DÉPART À LA RETRAITE

NOR : ASET1550185M

IDCC : 43

Entre :

Le SNCI ;

L'OSCI ;

La FICIME ;

L'UFCC ;

La FFSCM,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Modification de l'article 16 A
relatif au départ à la retraite à l'initiative du salarié*

L'article 16 A relatif au départ à la retraite à l'initiative du salarié est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le départ volontaire à la retraite est possible si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite du régime général de la sécurité sociale selon les textes légaux en vigueur. Dans ce cas, cela ne constitue pas une démission.

Après un préavis de :

- 1 mois si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois dès lors que le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

Une indemnité lui sera versée dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	INDEMNITÉ DE DÉPART à la retraite/mois de salaire
0	0
1	0
2	1
3	1
4	1
5	1
6	1
7	1
8	1
9	1
10	2
11	2
12	2
13	2
14	2,25
15	2,5
16	2,75
17	3
18	3,25
19	3,5
20	3,75
21	4
22	4,25
23	4,5
24	4,75
25	5
26	5,25
27	5,5
28	5,75
29	6
30	6,25
31	6,5
32	6,75
33	7
34	7,25
35	7,5

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	INDEMNITÉ DE DÉPART à la retraite/mois de salaire
36	7,75
37	8
38	8
39	8
40	8
41	8
42	8

Cette indemnité sera identique à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité jusqu'à 65 ans.

Les salariés qui ont commencé à travailler très jeunes (14, 15 ou 16 ans) et qui ont effectué une longue carrière pourront faire liquider leur retraite avant l'âge légal de départ à la retraite. Cette mesure s'applique aux salariés qui remplissent les conditions réglementaires pour liquider leurs droits à la retraite à taux plein de la sécurité sociale et des retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC). »

Article 2

Force obligatoire de l'avenant

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent avenant, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

AVENANT DU 24 NOVEMBRE 2014

À L'ACCORD DU 19 JANVIER 2004 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550186M

IDCC : 43

Entre :

Le SNCI ;

L'OSCI ;

La FICIME ;

L'UFCC ;

La FFSCM,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification du taux de cotisation

L'article 5 « Cotisation » est modifié comme suit :

« Le taux global de cotisation est fixé à :

- personnel non cadre : 0,78 % de la tranche A et 0,78 % de la tranche B ;
- personnel cadre : 1,50 % de la tranche A et 1,50 % de la tranche B.

Il est réparti de la façon suivante.

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

	COTISATION totale TA-TB	À LA CHARGE de l'employeur TA-TB	À LA CHARGE du salarié TA-TB
Décès	0,08	0,07	0,01
Rente éducation OCIRP	0,07	0,06	0,01
Obsèques	0,02	0,02	0
Maintien de salaire au 31 ^e jour	0,07	0,07	0
Incapacité de travail en relais	0,33	0	0,33
Invalidité	0,21	0,20	0,01
Total	0,78	0,42	0,36

Personnel cadre

(En pourcentage.)

	COTISATION totale TA	À LA CHARGE de l'employeur TA	À LA CHARGE du salarié TA
Décès	0,49	0,49	0
Rente éducation OCIRP	0,16	0,16	0
Rente de conjoint OCIRP	0,11	0,11	0
Maintien de salaire au 31 ^e jour	0,10	0,10	0
Incapacité de travail en relais	0,30	0,30	0
Invalidité	0,34	0,34	0
Total	1,50	1,50	0

(En pourcentage.)

	COTISATION totale TB	À LA CHARGE de l'employeur TB	À LA CHARGE du salarié TB
Décès	0,42	0,32	0,10
Rente éducation OCIRP	0,16	0,11	0,05
Rente de conjoint OCIRP	0,11	0,08	0,03
Maintien de salaire au 31 ^e jour	0,10	0,10	0
Incapacité de travail en relais	0,34	0	0,34
Invalidité	0,37	0,22	0,15
Total	1,50	0,83	0,67

A compter du 1^{er} janvier 2015, il sera appliqué un taux d'appel sur les cotisations indiquées ci-dessus. Les cotisations seront donc les suivantes.

Le taux d'appel global de cotisation est fixé à :

- personnel non cadre : 0,66 % de la tranche A et 0,66 % de la tranche B ;
- personnel cadre : 1,50 % de la tranche A et 1,28 % de la tranche B.

Il est réparti de la façon suivante :

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

	COTISATION totale Taux d'appel TA-TB	À LA CHARGE de l'employeur TA-TB	À LA CHARGE du salarié TA-TB
Décès	0,07	0,06	0,01
Rente éducation OCIRP	0,06	0,05	0,01
Obsèques	0,02	0,02	0
Maintien de salaire au 31 ^e jour	0,06	0,06	0
Incapacité de travail en relais	0,27	0	0,27
Invalidité	0,18	0,17	0,01
Total	0,66	0,36	0,30

Personnel cadre

(En pourcentage.)

	COTISATION totale Taux d'appel TA	À LA CHARGE de l'employeur TA	À LA CHARGE du salarié TA
Décès	0,49	0,49	0
Rente éducation OCIRP	0,16	0,16	0
Rente de conjoint OCIRP	0,11	0,11	0
Maintien de salaire au 31 ^e jour	0,10	0,10	0
Incapacité de travail en relais	0,30	0,30	0
Invalidité	0,34	0,34	0
Total	1,50	1,50	0

(En pourcentage.)

	COTISATION totale Taux d'appel TB	À LA CHARGE de l'employeur TB	À LA CHARGE du salarié TB
Décès	0,36	0,27	0,09
Rente éducation OCIRP	0,14	0,10	0,04
Rente de conjoint OCIRP	0,09	0,06	0,03
Maintien de salaire au 31 ^e jour	0,08	0,08	0
Incapacité de travail en relais	0,29	0	0,29
Invalidité	0,32	0,19	0,13
Total	1,28	0,70	0,58

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet du présent avenant. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

Par ailleurs, si les organismes assureurs constatent, à la suite de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, une éventuelle dégradation des comptes, ils seront amenés à proposer aux partenaires sociaux une modification des taux et, *a minima*, la suppression du taux d'appel, permettant un retour à l'équilibre financier du régime.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

L'extension sera demandée dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 24 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2014

RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1550184M

IDCC : 43

PRÉAMBULE

Le dispositif du contrat de génération fait suite à la volonté, exprimée lors de la conférence sociale de juillet 2012, de prolonger les dispositions antérieures visant à améliorer le taux d'emploi des seniors, en leur substituant un dispositif conciliant des mesures destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes et l'emploi des salariés qualifiés de seniors en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération, de la loi du 1^{er} mars 2013 portant création de ce dispositif et dans le prolongement des actions déjà menées par la branche dans le cadre de l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, renouvelé par avenant du 24 septembre 2012, et de l'accord relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes du 21 septembre 2009.

Depuis la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés devront être couvertes par un accord ou un plan d'action si elles veulent éviter d'avoir à acquitter une pénalité financière.

Contrairement aux entreprises d'au moins 300 salariés, ces entreprises ne sont pas tenues de se doter de leur propre accord ou de leur propre plan d'action. En application de l'article L. 5121-8 du code du travail, elles peuvent en effet se prévaloir, le cas échéant, d'un accord de branche étendu. C'est l'objet du présent accord.

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- l'emploi des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue :

- à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité ;

- aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et de mixité dans l'emploi ;
- aux objectifs d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de la carrière.

L'accord comporte également des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés à mettre en œuvre une gestion active des âges. L'attention de ces dernières est appelée sur l'importance de l'équilibre de la pyramide des âges dans l'appréciation de leur potentialité et risques par les partenaires extérieurs, y compris financiers. Les partenaires sociaux les invitent à prendre connaissance des dispositions de l'accord pouvant les concerner.

Le dispositif du contrat de génération constitue une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges, en particulier à destination des PME et des TPE.

Les partenaires sociaux de la branche de l'import-export accordent une importance toute particulière :

- à l'emploi des jeunes et des seniors ainsi qu'au maintien dans l'emploi des salariés âgés fixés dans le présent accord relatif au contrat de génération dans la branche de l'import-export ;
- à l'identification des compétences clés (au niveau de la branche et de l'entreprise) ;
- au recensement des pratiques d'entreprise et à l'aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences ;
- à la création d'un guide d'accueil au sein de la branche mis à jour annuellement ;
- au maintien des dispositions qui avaient été prises dans l'accord « Seniors » du 21 septembre 2009 ;
- à l'actualisation de l'étude prospective sur l'évolution des emplois et de la formation professionnelle telle que prévue aux articles 9.1 et 9.2 du présent accord.

Article 1^{er}

Dispositions générales

1.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés et aux entreprises appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés, non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ni par un plan d'action.

1.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Article 2

Diagnostic préalable

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés dans la branche de l'import-export.

Ce diagnostic a servi de base à la rédaction du présent accord.

Il figure en annexe du présent accord (non publié).

Article 3

Tranches d'âges prioritaires

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessous sera appréciée au regard de l'activité économique de la branche et du volume d'activité des entreprises.

L'action de branche doit prioritairement cibler :

- en matière d'emploi des jeunes : le recrutement en CDI de jeunes âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés ou s'il s'agit d'une transmission d'entreprise) ;
- en matière d'emploi des seniors : le maintien dans l'emploi des seniors d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés) et le recrutement de seniors âgés de 55 ans et plus.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à vérifier les conditions légales d'octroi de l'aide financière relative au contrat de génération, qui peuvent être différentes de celles prévues au présent accord.

Article 4

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

4.1. Objectifs chiffrés de recrutement des jeunes en CDI

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 25 % la part des salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à près de 700 salariés par an.

Les embauches définitives s'entendent des recrutements en contrat à durée indéterminée et des éventuelles transformations de CDD en CDI.

Les embauches concerneront principalement les salariés se trouvant en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Conformément au principe d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche, il est rappelé que l'âge ne pourra être pris en compte lors du recrutement qu'en présence de candidatures présentant des gages de qualité et de compétence égales. De même, il est précisé que, afin d'améliorer la mixité des emplois au sein de la branche professionnelle, préférence sera donnée à compétences égales aux candidatures correspondant au sexe sous-représenté tel qu'identifié dans le rapport de situation comparée de l'entreprise.

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

Création d'un guide d'accueil au sein de la branche et mis à disposition des entreprises

Indépendamment des initiatives mises en œuvre par les entreprises afin de favoriser l'accueil des jeunes en leur sein, un guide d'accueil relatif à l'emploi au sein de la branche sera élaboré par la CPNEFP.

Ce guide présentera notamment les emplois de la branche et les CQP existants au sein de la convention collective, informera les jeunes des garanties de protection sociale dont ils bénéficient (prévoyance, complémentaire santé...), indiquera aux jeunes qu'ils sont couverts par les dispositions de la CCNIE 3100, mentionnera les références de ce texte ainsi que le lien pour y accéder sur le site www.legifrance.gouv.fr.

Une version informatique de ce guide sera mise à jour annuellement.

Désignation d'un référent

Les entreprises mettant en œuvre le présent accord désignent un salarié « référent » chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune recruté dans l'entreprise, en fonction notamment de ses qualités relationnelles et pédagogiques, de sa connaissance de l'entreprise et de son ancienneté. Les candidatures des salariés seniors seront examinées en priorité. La désignation d'un référent a lieu, sur la base du volontariat, parmi les salariés les plus aptes à remplir ce rôle.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, il peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune, ou en dehors de cette équipe, par exemple parmi les salariés en charge de la fonction ressources humaines.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il peut assurer le rôle de référent.

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes dans la limite de deux au maximum.

Dès l'arrivée du jeune dans sa nouvelle équipe, l'entreprise lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré et de répondre à ses interrogations. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie (restaurant d'entreprise...).

L'entreprise veille à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple en mettant à sa disposition les outils tels que le guide d'accueil ou une information sur son accès à la formation ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

4.3. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise de compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune. Il sera effectué, en tout état de cause, avant la fin d'une période de 30 jours à compter de l'embauche, puis une fois par mois pendant la période d'essai à la demande du jeune. Un bilan sera effectué après 6 mois de présence dans l'entreprise.

Il doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer les axes d'amélioration.

4.4. Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

4.4.1. Alternance

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 10 % la part des salariés embauchés en alternance dans le nombre de salariés annuellement recrutés par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à près de 600 salariés par an.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de la branche forment chaque année de nombreux jeunes au moyen de contrats de professionnalisation, en particulier dans le cadre de CQP.

4.4.2. Stages en entreprise (valorisation et accueil des stagiaires)

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

4.4.3. Accueil et suivi du jeune

En application du présent accord :

- l'entreprise remettra le guide d'accueil réalisé par la branche ;
- l'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire ou de l'alternant, notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;
- l'entreprise veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage ou de la formation. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires et des alternants.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que le suivi de l'alternant dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage, conformément aux dispositions légales ;
- un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail ;
- le maître d'apprentissage et le tuteur se substitueront au « référent » prévu à l'article 1.2 du présent accord.

4.4.4. Promotion des métiers auprès des élèves de collèges et lycées

Les entreprises de la branche s'efforceront de nouer des relations avec des établissements d'enseignement secondaire afin d'accueillir des élèves en session de découverte des métiers.

La CPNEFP œuvrera pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3^e en stage d'observation.

Article 5

Engagements en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés âgés

5.1. Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 5 % la part des salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion de l'accord, cela équivaut à près de 140 salariés.

Par ailleurs, ils se fixent pour objectif de maintenir le pourcentage des salariés de 57 ans et plus à 10 % de l'effectif total des salariés de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à près de 3 520 salariés par an.

5.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Si le diagnostic faisait apparaître des conditions pénibles de travail, les dispositions suivantes trouveraient à s'appliquer :

- inviter les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés ;
- diffusion auprès des salariés d'informations et organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

5.3. Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Pour favoriser le recrutement des salariés âgés, la branche de l'import-export avait mis en place, dans le cadre de son accord « Seniors » du 21 septembre 2009, une campagne de sensibilisation auprès des entreprises afin de valoriser la perception de la carrière des seniors auprès des salariés intervenant dans le processus de recrutement. Trois plaquettes d'information avaient à ce titre été largement diffusées :

- une plaquette de communication sur les aides à l'embauche ;
- une plaquette d'information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ;
- une plaquette d'information sur les dispositifs de tutorat en entreprise.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, les procédures de recrutement doivent respecter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge et se fonder exclusivement sur les aptitudes et compétences professionnelles du candidat à l'emploi.

Les parties signataires souhaitent favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés et s'engagent à informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants, tels que :

- le contrat pour le retour à l'emploi des seniors ;
- le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus.

5.4. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a supprimé l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés ayant 45 ans.

Les partenaires sociaux rappellent que, désormais, les employeurs sont tenus d'organiser, tous les 2 ans, un entretien professionnel qui aura pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les entreprises sont par ailleurs soumises à l'obligation de réaliser, tous les 6 ans de présence continue dans l'entreprise, à l'occasion de cet entretien, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Celui-ci doit permettre de vérifier que chaque salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a, en outre, suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

5.5. Organisation de la coopération intergénérationnelle

Dans le cadre de cet accord, les entreprises mettront en place les actions suivantes :

- la prise en compte de la diversité des âges au sein des équipes de travail ;
- la désignation de spécialiste, d'expert ou de sachant au sens de spécialiste dans une question particulière, ou dans une technique bien définie, auquel chaque membre de l'entreprise peut s'adresser en cas de besoin ;

- la création d'événements réunissant l'ensemble des salariés de l'entreprise ;
- la création d'un binôme de compétences entre un senior et un jeune afin de favoriser la transmission des savoirs et, en cas de besoin, une formation relative à la coopération intergénérationnelle.

5.6. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- l'employeur peut proposer à tout salarié âgé de 45 ans et plus et ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise un bilan de compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et motivations ;
- développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existants et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de 45 ans et plus ;
- rappel que tout salarié peut demander à bénéficier d'une VAE ;
- des formations qualifiantes.

Les formations suivies par les salariés de plus de 45 ans donneront lieu à un chapitre spécifique dans le rapport de branche.

5.7. Aménagement des fins de carrière et transition entre l'activité et la retraite

Les partenaires sociaux entendent reprendre les mesures prévues par l'accord de branche « Seniors » du 21 septembre 2009, à savoir :

- information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite (plaquette d'information sur les dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle : retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote) ;
- abondement du CET ;
- en cas d'inaptitude d'un salarié médicalement constatée par le médecin du travail à occuper son poste, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent. En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié ayant au moins 55 ans et 5 ans d'ancienneté bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération.

Cette garantie correspond à une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base de :

- 75 % pendant 6 mois ;
- 50 % pendant les 6 mois suivants ;
- 25 % pendant les 6 mois suivants.

Par ailleurs, les entreprises communiqueront à leurs salariés les informations dont elles disposent sur les journées ou demi-journées de formation ou d'information sur la préparation à la retraite organisées par leur assureur, ou par leur institution de prévoyance, ou par elles-mêmes dans leurs locaux.

Article 6

Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- identifier les compétences clés (au niveau de la branche et de l'entreprise) ;
- prévoir les modalités de transmission des savoirs et des compétences : recenser les pratiques d'entreprise et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences.

Article 7

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Concernant ce point, le présent accord renvoie à l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'import-export, qui prévoit des mesures relatives :

- au recrutement ;
- à la formation ;
- au déroulement des carrières et à la promotion ;
- à l'organisation, à l'aménagement et aux conditions de travail ;
- à l'égalité salariale ;
- aux axes de progrès pour la branche.

Article 8

Aides aux TPE et PME

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un outil permettant aux entreprises de mettre en œuvre une gestion active des âges.

Article 9

Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord de branche

Les engagements au titre de l'accord sont associés à des objectifs et à des indicateurs chiffrés.

Ainsi, l'accord comporte notamment des objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en CDI et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel par la commission paritaire nationale. Au vu des résultats, elle évaluera la pertinence des indicateurs et pourra, si nécessaire, les modifier ou en ajouter. Un bilan complet est réalisé à son échéance.

Par ailleurs, il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 5121-16 du code du travail, la branche doit transmettre chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord, au préalable présenté aux partenaires sociaux.

La commission paritaire nationale se réserve la possibilité de prendre toutes les mesures correctives qu'elle jugera nécessaires.

9.1. Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et de la réalisation de l'objectif chiffré

A partir de 2014, le questionnaire de recueil des données destiné à élaborer le rapport annuel de branche consacrera un volet spécifique à l'emploi des jeunes comportant, notamment :

- le nombre d'embauches de salariés de moins de 26 ans et la ventilation de ces embauches par type de contrat de travail ;
- le nombre de transformations de CDD en CDI de salariés de moins de 26 ans ;
- le nombre de référents désignés dans les entreprises mettant en œuvre le présent accord ;
- le nombre d'entretiens menés par année avec les jeunes embauchés dans les entreprises mettant en œuvre le présent accord ;
- le niveau de classification à l'entrée dans l'entreprise des jeunes embauchés.

Ce questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

9.2. Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré

A compter de 2014 (données 2013), le rapport de branche consacrera un volet à l'emploi des seniors, comportant :

- les effectifs par tranches d'âges 40-45 ans, 45-50 ans, 50-54 ans, 55-57 ans, 57-65 ans, 65-70 ans, plus de 70 ans ;
- la ventilation de ces effectifs selon les types d'établissement, la catégorie professionnelle, le sexe ;
- le nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de plus de 55 ans (contrats à durée indéterminée, contrats à durée déterminée de moins de 12 mois et d'au moins 12 mois), selon la catégorie, le sexe, le type d'établissement ;
- les données relatives aux périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés de 45 à 50 ans, de 50 à 57 ans et de plus de 57 ans ;
- le nombre d'embauches dans les tranches d'âges 45-50 ans, 50-57 ans, plus de 57 ans, avec la ventilation par catégorie, par sexe et type d'établissement ;
- l'âge moyen des départs de salariés de plus de 57 ans.

Le questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

A partir de 2014, le questionnaire de recueil des données adressé aux entreprises en vue de l'élaboration du rapport de branche recensera le nombre de passages à temps partiel choisi des salariés âgés de 58 ans et plus.

Le rapport retracera ensuite l'évolution de ces résultats sur la durée d'application du présent accord et, lorsque les données étaient déjà disponibles, par rapport aux années antérieures.

Article 10

Portée

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pourront y déroger dans des conditions plus favorables.

Article 11

Calendrier prévisionnel

Il convient de se reporter à l'annexe I du présent d'accord.

Article 12

Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

Les entreprises de la branche s'engagent à informer leurs salariés de la signature de cet accord par tous moyens.

Par ailleurs, elles s'engagent à informer leurs représentants du personnel de la conclusion de cet accord dès qu'elles ont connaissance de son extension.

Le présent accord sera mis en ligne sur le site www.ccnie.org dès son extension.

Article 13

Entrée en vigueur

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNCI ;
OSCI ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
CSFV CFTC ;
FNECS CFE-CGC ;
FEC CGT-FO.

ANNEXE I

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

ENGAGEMENT	CALENDRIER PRÉVISIONNEL	INDICATEURS DE SUIVI
Art. 4.2. Création d'un guide d'accueil	1 an à compter de la signature de l'accord	Nombre de guides distribués
Art. 4.4.1. Alternance	Sur la durée de l'accord	Nombre de jeunes formés au moyen de contrats de professionnalisation, et notamment dans le cadre de CQP Bilan annuel
Art. 4.4.2. Stage en entreprise	Sur la durée de l'accord	Action incombant aux entreprises de façon individuelle Bilan annuel
Art. 4.4.4, alinéa 2. Promotion des métiers auprès des élèves de collèges et lycées : la CPNEFP œuvrera pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3 ^e en stage d'observation	<p>Actions programmées récurrentes (CGI) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – semaine du commerce BtoB : janvier-février (les entreprises du secteur ouvrent leurs portes à des collégiens, lycéens et étudiants) – participation au salon de l'étudiant – mybtob.fr (site mettant en relation des élèves et étudiants, des établissements de formation et les entreprises du secteur) – campagnes de communication grand public pour faire découvrir le secteur – partenariats avec : <ul style="list-style-type: none"> – club des partenaires – l'ONISEP – projets métiers actions <p>Actions programmées récurrentes (SEIMAT, syndicat des machines de TP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'université d'été du SEIMAT, en août, organisée dans des collèges et lycées avec les professionnels et les enseignants – le bus découverte en septembre (qui circule en France à la rencontre des élèves de 4^e et 3^e) pour leur faire découvrir nos métiers – le « projet croissance responsable » : rencontre des enseignants de collège (4^e et 3^e) pour proposer des stages. Mars à septembre – une « journée annuelle des partenaires » en avril – « entreprendre pour apprendre » : proposer aux élèves de lycées professionnels de monter une mini entreprise 	Nombre d'actions réalisées en ce sens Bilan annuel

ENGAGEMENT	CALENDRIER PRÉVISIONNEL	INDICATEURS DE SUIVI
<p>Art. 5.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – inviter les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés – diffusion auprès des entreprises d'informations et organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions 	<p>Diagnostic 2015 : s'il fait apparaître des conditions pénibles de travail, recherches de solutions en 2016</p>	<p>Diagnostic</p> <p>Suivi des conditions pénibles éventuellement détectées</p>
<p>Art. 5.3. Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – plaquettes d'information déjà diffusées – informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants tels que le contrat pour le retour à l'emploi des seniors et le contrat de professionnalisation 	<p>Actions déjà réalisées dans le cadre de l'accord « Seniors » du 21 septembre 2009</p> <p>Continuité de la diffusion sur la durée de l'accord</p>	<p>Mise en place d'un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus</p> <p>Bilan annuel (à partir du 4^e trimestre 2015)</p>
<p>Art. 5.7. Aménagement des fins de carrière et transition entre l'activité et la retraite : reprise des dispositifs prévus par l'accord « Senior » :</p> <ul style="list-style-type: none"> – information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite (plaquettes d'information) – abondement CET – inaptitude – la branche invite les entreprises à communiquer à leurs salariés les informations dont elles disposent sur les journées, demi-journées de formation ou d'information sur la préparation à la retraite. 	<p>Actions déjà réalisées dans le cadre de l'accord « Seniors » du 21 septembre 2009</p> <p>Continuité des actions sur la durée de l'accord</p>	<p>Mise en place d'un indicateur de suivi sur le nombre de salariés de plus de 57 ans dans la branche</p> <p>Actions incombant aux entreprises de façon individuelle</p>
<p>Art. 6. Transmission des savoirs et des compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> – identifier les compétences clés (au niveau de la branche et des entreprises) – recenser les pratiques d'entreprise et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences 	<p>Réalisation d'un guide dans les 12 mois à compter de la signature de l'accord</p>	<p>Nombre de guides distribués</p>
<p>Art. 7. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois</p>	<p>Accord à durée indéterminée du 21 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (continuité des actions déjà mises en place)</p>	<p>Bilan annuel dans le cadre du bilan emploi-formation</p>

ENGAGEMENT	CALENDRIER PRÉVISIONNEL	INDICATEURS DE SUIVI
Art. 8. Aides aux TPE et PME : création d'un outil permettant aux entreprises de mettre en œuvre une gestion active des âges	3 ans à compter de la signature de l'accord	Nombre de guides distribués
Art. 9. Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord de branche	A la signature de l'accord	Création d'une commission spécifique Transmission chaque année au ministre chargé de l'emploi d'un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord
Art. 9.1. Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et réalisation des objectifs chiffrés	A partir de 2014, volet spécifique à l'emploi des jeunes dans l'enquête bilan emploi-formation	Bilan annuel dans le cadre du bilan emploi-formation à partir du 4 ^e trimestre 2015
Art. 9.2. Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien de l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré	A partir de 2014, volet spécifique à l'emploi des seniors dans l'enquête bilan emploi-formation	Bilan annuel dans le cadre du bilan emploi-formation à partir du 4 ^e trimestre 2015

Brochure n° 3272

Convention collective nationale
IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 6 FÉVRIER 2015
DE LA FNMJ DES ACCORDS ET DES AVENANTS
RELATIFS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550206M
IDCC : 1760

Paris, le 6 février 2015.

La fédération nationale des métiers de la jardinerie, 22, rue Esquirol, 75013 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Conformément aux dispositions de l'article 1.5 de la convention collective nationale des jardineries et graineteries, nous dénonçons les accords de branche suivants :

1. Accord du 27 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle, organisme collecteur, et taux de contributions ;
2. Avenant du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
3. Accord du 30 mars 2011 relatif aux forfaits dans le cadre de la professionnalisation.

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint copie des courriers adressés aux organisations syndicales.

Vous en souhaitant bonne réception et vous remerciant de nous délivrer un récépissé de dépôt de l'accord.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Convention collective régionale

**IDCC : 1315. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Haute-Marne et Meuse)
(1^{er} octobre 1984)**

(Etendue par arrêté du 27 juin 1985,
Journal officiel du 5 juillet 1985)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 JANVIER 2015
DE L'UIMM MOSELLE À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1550205M
IDCC : 1315

UIMM Moselle
48, place Mazelle
BP 10530
57017 Metz Cedex 1

Metz, le 16 janvier 2015.

Monsieur,

Dans le cadre de la régionalisation des chambres syndicales de la métallurgie en Lorraine, qui prendra effet le 1^{er} avril 2015, nous vous informons qu'à l'issue de l'assemblée générale extraordinaire qui se tiendra le 27 mars 2015 après-midi l'UIMM Moselle absorbera les UIMM Meurthe-et-Moselle, Meuse et Vosges et adoptera les statuts et la dénomination de l'UIMM Lorraine (syndicat).

En conséquence, à compter du 1^{er} avril 2015, il n'y aura plus qu'une UIMM en région Lorraine : l'UIMM Lorraine (syndicat), qui couvrira les quatre départements de notre région.

Afin de permettre la poursuite du dialogue social et des négociations dans chacun de nos territoires, nous devons veiller à ce que l'UIMM Lorraine (syndicat) conserve la représentativité des structures préexistantes et acquière, par ailleurs, la qualité de signataire des différentes conventions collectives existantes pour notre branche en Lorraine.

A cette fin, nous vous informons que l'UIMM Moselle a récemment modifié ses statuts afin d'étendre son champ de compétences, en plus du territoire de la Moselle, aux territoires de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse et des Vosges ; et, par la présente, décide d'adhérer à la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, le présent courrier est notifié aux signataires de la convention collective susvisée et fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Le délégué général de l'UIMM Moselle se tient à votre disposition pour vous apporter tout complément d'information que vous souhaiteriez recevoir.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le président.

Convention collective départementale

**IDCC : 1365. – INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX
(Meurthe-et-Moselle)
(4 février 1976)**

(Etendue par arrêté du 27 novembre 1981,
Journal officiel du 31 décembre 1981)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 JANVIER 2015
DE L'UIMM MOSELLE À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1550204M
IDCC : 1365

*UIMM Moselle
48, place Mazelle
BP 10530
57017 Metz Cedex 1*

Metz, le 16 janvier 2015.

Monsieur,

Dans le cadre de la régionalisation des chambres syndicales de la métallurgie en Lorraine, qui prendra effet le 1^{er} avril 2015, nous vous informons qu'à l'issue de l'assemblée générale extraordinaire qui se tiendra le 27 mars 2015 après-midi l'UIMM Moselle absorbera les UIMM Meurthe-et-Moselle, Meuse et Vosges et adoptera les statuts et la dénomination de l'UIMM Lorraine (syndicat).

En conséquence, à compter du 1^{er} avril 2015, il n'y aura plus qu'une UIMM en région Lorraine : l'UIMM Lorraine (syndicat), qui couvrira les quatre départements de notre région.

Afin de permettre la poursuite du dialogue social et des négociations dans chacun de nos territoires, nous devons veiller à ce que l'UIMM Lorraine (syndicat) conserve la représentativité des structures préexistantes et acquière, par ailleurs, la qualité de signataire des différentes conventions collectives existantes pour notre branche en Lorraine.

A cette fin, nous vous informons que l'UIMM Moselle a récemment modifié ses statuts afin d'étendre son champ de compétences, en plus du territoire de la Moselle, aux territoires de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse et des Vosges ; et, par la présente, décide d'adhérer à la convention collective de travail des industries de la transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, le présent courrier est notifié aux signataires de la convention collective susvisée et fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Le délégué général de l'UIMM Moselle se tient à votre disposition pour vous apporter tout complément d'information que vous souhaiteriez recevoir.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le président.

Convention collective

**IDCC : 2003. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Vosges)**

(16 mars 1998)

(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)

*(Etendue par arrêté du 15 juin 1998,
Journal officiel du 25 juin 1998)*

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 JANVIER 2015
DE L'UIMM MOSELLE À LA CONVENTION COLLECTIVE
AINSI QU'AUX ACCORDS COLLECTIFS DE BRANCHE

NOR : ASET1550203M

IDCC : 2003

*UIMM Moselle
48, place Mazelle
BP 10530
57017 Metz Cedex 1*

Metz, le 16 janvier 2015.

Monsieur,

Dans le cadre de la régionalisation des chambres syndicales de la métallurgie en Lorraine, qui prendra effet le 1^{er} avril 2015, nous vous informons qu'à l'issue de l'assemblée générale extraordinaire qui se tiendra le 27 mars 2015 après-midi l'UIMM Moselle absorbera les UIMM Meurthe-et-Moselle, Meuse et Vosges et adoptera les statuts et la dénomination de l'UIMM Lorraine (syndicat).

En conséquence, à compter du 1^{er} avril 2015, il n'y aura plus qu'une UIMM en région Lorraine : l'UIMM Lorraine (syndicat), qui couvrira les quatre départements de notre région.

Afin de permettre la poursuite du dialogue social et des négociations dans chacun de nos territoires, nous devons veiller à ce que l'UIMM Lorraine (syndicat) conserve la représentativité des structures préexistantes et acquière, par ailleurs, la qualité de signataire des différentes conventions collectives existantes pour notre branche en Lorraine.

A cette fin, nous vous informons que l'UIMM Moselle a récemment modifié ses statuts afin d'étendre son champ de compétences, en plus du territoire de la Moselle, aux territoires de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse et des Vosges ; et, par la présente, décide d'adhérer à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges et aux textes qui l'ont complétée tels que :

- la lettre paritaire en date du 16 mars 1998 (situation des délégués syndicaux désignés dans le cadre de la précédente convention collective dans les entreprises et établissements de moins de 50 salariés) ;

- l'accord du 30 novembre 1995 sur les modalités de participation des représentants des organisations syndicales de salariés aux jurys des certificats de qualification paritaires de la métallurgie ;
- l'accord du 18 juin 2012 relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des réunions paritaires locales des industries métallurgiques des Vosges ;
- l'accord du 26 octobre 2012 relatif à la désignation et au suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès visée par l'article 38 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, le présent courrier est notifié aux signataires de la convention collective susvisée et fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Le délégué général de l'UIMM Moselle se tient à votre disposition pour vous apporter tout complément d'information que vous souhaiteriez recevoir.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le président.

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AU TAUX DE COTISATION FRAIS DE SANTÉ
DES ANCIENS SALARIÉS
NOR : ASET1550200M
IDCC : 176

Entre :

Les LEEM,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La CFE-CGC chimie ;

La FCMTE CFTC ;

La FNIC CGT ;

La FNP FO ;

L'UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cotisations contractuelles des garanties maladie-chirurgie-maternité au régime professionnel conventionnel (RPC) et au régime supplémentaire (RS) de frais de soins de santé des anciens salariés

L'article 5.2 « Cotisations annuelles contractuelles » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés et le tableau des cotisations fixées pour l'année 2013 qui suit sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

« 5.2. Cotisations annuelles contractuelles

La cotisation brute doit permettre l'équilibre global du régime. Elle est financée, d'une part, par un prélèvement sur la réserve de couverture des anciens salariés et, d'autre part, par une cotisation appelée auprès des adhérents.

Le montant prélevé sur la réserve de couverture est fixé, par le comité paritaire de gestion selon les dispositions de l'article 6.2, à 100 € par adhérent bénéficiaire de la réserve de couverture des anciens salariés.

La cotisation appelée auprès des anciens salariés est exprimée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les anciens salariés, ce pourcentage varie en fonction de tranches de

revenu de remplacement tel que défini ci-dessous. Pour les autres adhérents, cette cotisation est forfaitaire, exprimée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale. S'ajoutent à cette cotisation, des taxes, contributions ou cotisations sociales ou fiscales. Par conséquent, le montant des cotisations contractuelles au 1^{er} janvier 2015 est :

COTISATION 2015 TTC appelée (hors affiliés au régime local)	REVENU de remplacement	RÉGIME professionnel conventionnel (RPC)	RÉGIME supplémentaire (RS)
Pour chaque ancien salarié retraité bénéficiant de la réserve de couverture	19 200 € ou moins	2,424 % du PASS	0,740 % du PASS
	De 19 201 € à 24 000 €	2,584 % du PASS	0,770 % du PASS
	De 24 001 € à 31 200 €	2,854 % du PASS	0,840 % du PASS
	De 31 201 € à 38 400 €	3,324 % du PASS	0,960 % du PASS
	De 38 401 € à 50 400 €	3,944 % du PASS	1,120 % du PASS
	De 50 401 € et plus	4,714 % du PASS	1,300 % du PASS
Pour chaque ancien salarié retraité ne bénéficiant pas de la réserve de couverture	19 200 € ou moins	2,722 % du PASS	0,740 % du PASS
	De 19 201 € à 24 000 €	2,882 % du PASS	0,770 % du PASS
	De 24 001 € à 31 200 €	3,152 % du PASS	0,840 % du PASS
	De 31 201 € à 38 400 €	3,622 % du PASS	0,960 % du PASS
	De 38 401 € à 50 400 €	4,242 % du PASS	1,120 % du PASS
	De 50 401 € et plus	5,012 % du PASS	1,300 % du PASS
Pour chaque conjoint d'adhérent retraité ou veuf(ve) de l'adhérent		3,410 % du PASS	0,930 % du PASS
Pour chaque adhérent non retraité		2,900 % du PASS	0,790 % du PASS
Pour chaque conjoint d'adhérent non retraité ou veuf(ve) d'adhérent décédé en activité		2,900 % du PASS	0,790 % du PASS
Pour chaque enfant à charge (gratuité à partir du 4 ^e enfant)		1,450 % du PASS	0,410 % du PASS

Les cotisations contractuelles des adhérents affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle sont les suivantes :

COTISATION 2015 TTC appelée pour les affiliés au régime local	REVENU de remplacement	RÉGIME professionnel conventionnel (RPC)	RÉGIME supplémentaire (RS)
Pour chaque ancien salarié retraité bénéficiant de la réserve de couverture	19 200 € ou moins	1,335 % du PASS	0,740 % du PASS
	De 19 201 € à 24 000 €	1,431 % du PASS	0,770 % du PASS
	De 24 001 € à 31 200 €	1,593 % du PASS	0,840 % du PASS
	De 31 201 € à 38 400 €	2,247 % du PASS	0,960 % du PASS
	De 38 401 € à 50 400 €	2,709 % du PASS	1,120 % du PASS
	De 50 401 € et plus	3,007 % du PASS	1,300 % du PASS
Pour chaque ancien salarié retraité ne bénéficiant pas de la réserve de couverture	19 200 € ou moins	1,633 % du PASS	0,740 % du PASS
	De 19 201 € à 24 000 €	1,729 % du PASS	0,770 % du PASS
	De 24 001 € à 31 200 €	1,891 % du PASS	0,840 % du PASS
	De 31 201 € à 38 400 €	2,173 % du PASS	0,960 % du PASS
	De 38 401 € à 50 400 €	2,545 % du PASS	1,120 % du PASS
	De 50 401 € et plus	3,007 % du PASS	1,300 % du PASS

COTISATION 2015 TTC appelée pour les affiliés au régime local	REVENU de remplacement	RÉGIME professionnel conventionnel (RPC)	RÉGIME supplémentaire (RS)
Pour chaque conjoint d'adhérent retraité ou veuf(ve) de l'adhérent		2,046 % du PASS	0,930 % du PASS
Pour chaque adhérent non retraité		1,740 % du PASS	0,790 % du PASS
Pour chaque conjoint d'adhérent non retraité ou veuf(ve) d'adhérent décédé en activité		1,740 % du PASS	0,790 % du PASS
Pour chaque enfant à charge (gratuité à partir du 4 ^e enfant)		0,870 % du PASS	0,410 % du PASS

Le revenu de remplacement est déterminé en fonction du revenu "traitements, salaires, prime pour l'emploi, pensions et rentes" figurant sur l'avis d'imposition dès lors qu'une année complète figure sur cet avis.

Lorsque l'ancien salarié ne fournit pas à l'assureur le justificatif du montant de son revenu net de remplacement, c'est la cotisation la plus élevée qui s'applique. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015, tant pour les participants retraités déjà affiliés au 31 décembre 2014 que pour ceux qui s'affilieraient au régime facultatif à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Dépôt. – Publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires aux services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Extension

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

Fait à Paris, le 8 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AU TAUX D'APPEL DE COTISATIONS PRÉVOYANCE
POUR L'ANNÉE 2015
NOR : ASET1550202M
IDCC : 176

PRÉAMBULE

Au regard de la situation financière du régime de prévoyance conventionnel constatée au cours de l'année 2013 et du premier semestre 2014, les parties signataires de l'accord collectif du 22 juin 2007 relatif au régime de prévoyance des salariés décident ce qui suit.

Article 1^{er}

*Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité
du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés*

Pour l'année 2015, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité, fixée à 1,50 % de la base des cotisations par l'article 19 de l'accord du 22 juin 2007 relatif au régime de prévoyance des salariés, sera appelée à 96,66 % de son montant, soit au taux de 1,45 % de la base des cotisations.

Pour l'année 2015, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, fixées à 1,32 % du plafond annuel de la sécurité sociale et à 1,02 % de la base des cotisations seront appelées respectivement à 91,67 % et 92,16 % de leurs montants, soit au taux de 1,21 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,94 % de la base des cotisations.

Pour les assurés affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité seront appelées à 55 % des taux appelés indiqués ci-dessus, soit au taux de 0,67 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,52 % de la base des cotisations.

Pour l'année 2015, les cotisations des adhérents à titre facultatif au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.2 de l'accord du 22 juin 2007 relatif à la prévoyance des salariés, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, sont fixées comme suit et appelées à 100 % :

- par assuré facultatif (hors stagiaire et apprenti) : 1,96 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par assuré facultatif stagiaire ou apprenti : 1,46 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 1,46 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les assurés facultatifs affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations des adhérents à titre facultatif au risque maladie-chirurgie-maternité sont appelées à 55 % des taux appelés indiqués ci-dessus, soit au taux de 1,08 % par assuré facultatif et 0,80 % par enfant, stagiaire ou apprenti.

Article 2

Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés

Pour l'année 2015, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la base des cotisations par l'article 27 de l'accord du 22 juin 2007 relatif au régime de prévoyance des salariés, sera appelée à 100 % de son montant.

Pour l'année 2015, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions ou cotisations sociales ou fiscales incluses, fixées à 0,28 % du plafond de la sécurité sociale et à 0,24 % de la base des cotisations seront appelées respectivement à 71,43 % et 70,83 % de leurs montants, soit au taux de 0,20 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,17 % de la base des cotisations pour l'ensemble des assurés, y compris ceux affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Pour l'année 2015, les cotisations des adhérents à titre facultatif au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.2 de l'accord du 22 juin 2007 relatif à la prévoyance des salariés, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, sont fixées comme suit et appelées à 100 % :

- par assuré facultatif (hors stagiaire et apprenti) : 0,31 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par assuré facultatif stagiaire ou apprenti : 0,24 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 0,24 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Dépôt. – Publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires aux services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

Extension

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

Fait à Paris, le 8 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

LEEM.

Syndicats de salariés :

UNSA ;
FNIC CGT ;
FCE CFDT ;
FCMTE CFTC ;
CFE-CGC chimie ;
FNP FO.

Brochure n° 3311

Conventions collectives nationales
COMMERCES DE QUINCAILLERIE,
FOURNITURES INDUSTRIELLES,
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON

IDCC : 1383. – Employés et personnel de maîtrise

IDCC : 731. – Cadres

ACCORD DU 13 JANVIER 2015
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1550187M

IDCC : 1383

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 15 octobre 2012 relatif au contrat de génération, de la loi du 1^{er} mars 2013 instaurant ce dispositif et dans le prolongement de l'accord de branche du 15 octobre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans les commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison.

Les parties, conscientes des enjeux liés à l'insertion des jeunes dans l'emploi, à l'embauche et au maintien dans l'emploi des salariés âgés, à la transmission des savoirs et soucieuses de permettre aux entreprises de la branche, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés (ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés), de s'exonérer de la pénalité instituée par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 selon les modalités définies aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 du code du travail, ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- l'emploi des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

Il permet également de contribuer :

- à l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et à la prévention de la pénibilité ;
- aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et de mixité dans l'emploi ;

- aux objectifs d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

L'accord comporte également des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés à mettre en œuvre une gestion active des âges.

Article 2

Champ d'application. – Durée

2.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés des entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés, relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ni par un plan d'action.

Les entreprises susvisées seront couvertes par le présent accord sous réserve de son extension.

Elles seront par conséquent exonérées de la pénalité prévue à l'article L. 5121-14 du code du travail.

Les parties encouragent les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et n'appartenant pas à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, en particulier celles dont l'effectif ou l'effectif du groupe auquel elles appartiennent se rapproche de ce seuil, à faire une application volontaire des dispositions du présent accord.

2.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Diagnostic préalable

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés dans la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison.

Ce diagnostic a servi de base à la rédaction du présent accord, il figure en annexe I du présent accord (annexe I non publiée).

Article 4

Tranches d'âges prioritaires

Compte tenu du diagnostic annexé au présent accord, l'action de branche doit prioritairement cibler :

- en matière d'emploi des jeunes : le recrutement en CDI des jeunes âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés ou dans le cas d'une transmission d'entreprise) ;
- en matière d'emploi des seniors : le maintien dans l'emploi des salariés seniors âgés d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés) ainsi que le recrutement de salariés seniors âgés de 55 ans et plus.

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessus sera appréciée au regard de l'activité économique de la branche et du volume d'activité des entreprises.

Article 5

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

5.1. Objectifs chiffrés de recrutement des jeunes en CDI

Compte tenu du volume des recrutements effectués sur la période 2010-2012 au sein de la branche, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée du présent accord, à 8 % la part des salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

Les embauches définitives s'entendent des recrutements en contrat à durée indéterminée et des éventuelles transformations de CDD en CDI.

Les embauches concerneront principalement les salariés se trouvant en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Conformément au principe d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche, il est rappelé que l'âge ne pourra être pris en compte lors du recrutement qu'en présence de candidatures présentant des gages de qualité et de compétence égales.

De même, il est précisé qu'afin d'améliorer la mixité des emplois au sein de la branche professionnelle, préférence sera donnée à compétences égales aux candidatures correspondant au sexe sous-représenté tel qu'identifié dans le rapport de situation comparée de l'entreprise.

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

Considérant que les premiers jours dans l'entreprise et la façon dont est accueilli le salarié ont une influence sur son intégration, il a été décidé la mise en œuvre des mesures suivantes.

5.2.1. Mise en place d'une plaquette synthétique présentant les caractéristiques principales de la branche

Indépendamment des initiatives mises en œuvre par les entreprises afin de favoriser l'accueil des jeunes en leur sein, une plaquette synthétique relative à l'emploi au sein de la branche sera élaborée par la CPNEFP.

Cette plaquette présentera notamment les emplois de la branche, indiquera aux jeunes qu'ils sont couverts par les dispositions des conventions collectives nationales 3311, mentionnera les références de ces textes ainsi que le lien pour y accéder sur le site www.legifrance.gouv.fr.

Les entreprises mettant en œuvre le présent accord devront soit distribuer cette plaquette ou l'annexer à leur livret d'accueil, soit communiquer sur les modalités pour y accéder.

5.2.2. Désignation d'un référent et mise en place d'un parcours d'accueil

Les entreprises visées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-17 du code du travail désignent un salarié référent chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune recruté dans l'entreprise, en fonction notamment de ses qualités relationnelles et pédagogiques, et de sa connaissance de l'entreprise. La désignation d'un référent a lieu, sur la base du volontariat, parmi les salariés les plus aptes à remplir ce rôle.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, il peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune, ou en dehors de cette équipe, par exemple parmi les salariés en charge de la fonction Ressources humaines.

Le référent peut être le responsable hiérarchique du jeune.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il assure le rôle de référent.

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes, dans la limite de deux au maximum.

Dès l'arrivée du jeune dans sa nouvelle équipe, l'entreprise lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré, et de répondre à ses interrogations. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie (restaurant d'entreprise...).

L'entreprise veille à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple, en mettant à sa disposition les outils tels que le guide d'accueil ou une information sur son accès à la formation ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

5.2.3. Formation

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise. Une attention particulière doit être apportée aux salariés les moins qualifiés.

5.3. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent (portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune)

5.3.1. Entretien de suivi

Un entretien de suivi formalisé entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise de compétences du jeune sera réalisé.

La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune. Il sera effectué, en tout état de cause, avant la fin de la période d'essai du jeune.

Il doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins en formation et de déterminer les axes d'amélioration.

5.4. Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

5.4.1. Alternance

Les entreprises de la branche forment chaque année, en moyenne, 320 jeunes au moyen de contrats de professionnalisation.

Compte tenu du volume de recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent pour objectifs de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 9 % la part de salariés embauchés en alternance dans le nombre de salariés annuellement recrutés par les entreprises de la branche.

Le nombre de la part d'alternants recrutés en CDI sera suivi chaque année grâce à un indicateur.

Les alternants n'ayant pu être engagés par leur entreprise d'accueil pourront, sur leur demande, voir leur candidature de recherche d'emploi présentée aux entreprises de la branche.

5.4.2. Stages en entreprise (valorisation et accueil des stagiaires)

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

En application du présent accord :

- l'entreprise remettra la plaquette synthétique présentant la branche réalisée par la CPNEFP ;
- l'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire, notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;
- l'entreprise veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires ;
- autant que faire se peut, les entreprises de la branche répondront favorablement aux demandes de stages d'observation des élèves de 3^e.

5.4.3. Suivi du jeune

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que le suivi du jeune dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions légales ;
- un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

Le maître d'apprentissage et le tuteur se substitueront au « référent » prévu à l'article 5.2.2 du présent accord.

Article 6

Engagements en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés âgés

6.1. Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Le présent accord se fixe pour objectifs de favoriser l'embauche de salariés de plus de 55 ans et le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 57 ans.

Compte tenu du volume des recrutements effectués sur la période 2010-2012 au sein de la branche, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée du présent accord, à 1 % la part des salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche et à maintenir le pourcentage des salariés de 57 ans et plus à 10 % de l'effectif total de la branche.

6.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En cas de conditions pénibles de travail, les entreprises s'emploieront à mettre en place les mesures suivantes :

- mises en œuvre d'actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés ;
- diffuser auprès des salariés des informations et organiser des formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

6.3. Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, les procédures de recrutement doivent respecter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge et se fonder exclusivement sur les aptitudes et compétences professionnelles du candidat à l'emploi.

Les parties signataires souhaitent favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés et s'engagent à informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants, tels que :

- le CDD pour le retour à l'emploi des seniors prévu aux articles L. 1242-3 (1°) et D. 1242-2 du code du travail ;
- le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus.

6.4. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a supprimé l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés ayant 45 ans.

Les partenaires sociaux rappellent que, désormais, les employeurs sont tenus d'organiser, tous les 2 ans, un entretien professionnel qui aura pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les entreprises sont par ailleurs soumises à l'obligation de réaliser tous les 6 ans de présence continue dans l'entreprise, à l'occasion de cet entretien, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Celui-ci doit permettre de vérifier que chaque salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a en outre suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

6.5. Aménagement des fins de carrière et transition entre l'activité et la retraite

6.5.1. Information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

A cet effet, la branche réalisera une plaquette d'information qui sera diffusée aux entreprises de la branche sur les dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle : retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote.

6.5.2. Réduction de la durée du travail

A leur initiative et avec l'accord de l'employeur, les salariés âgés 55 ans et plus n'ayant pas encore liquidé leurs droits à retraite pourront bénéficier d'une réduction de leur durée du travail.

La réduction ne pourra toutefois avoir pour effet d'abaisser de plus de moitié leur durée de travail initiale (durée légale pour les salariés à temps complet ou durée contractuelle pour les salariés à temps partiel).

Le salarié devra former sa demande par lettre recommandée avec avis de réception, précisant la durée de travail sollicitée.

A compter de la réception de la demande, l'employeur disposera d'un délai de 3 mois pour faire part au salarié de sa réponse.

6.5.3. Sessions d'information sur la préparation à la retraite

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à communiquer à leurs salariés les informations dont elles disposent sur les journées ou demi-journées de formation ou d'information sur la préparation à la retraite organisées par leur assureur ou par leur institution de prévoyance.

Ils invitent également les entreprises à organiser ces journées ou demi-journées dans leurs locaux à destination de leurs salariés.

Article 7

Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- identifier les compétences clés (au niveau de la branche et de l'entreprise) ;
- prévoir les modalités de transmission des savoirs et des compétences : recenser les pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences, organiser des rencontres intergénérationnelles mettant en contact des jeunes et des seniors permettant à ces derniers d'échanger sur leur parcours...

Article 8

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

La branche a conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes le 5 février 2008 et rappelle son attachement au respect des engagements pris en la matière, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle afin de permettre aux femmes d'occuper, au même titre que les hommes, tous types de postes, y compris à responsabilités, et d'évoluer de la même façon vers des emplois de niveaux et de catégories supérieurs mieux rémunérés.

Les parties signataires réaffirment ici leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle comme un droit à la mixité professionnelle.

Ainsi, lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des seniors, la branche s'engage à favoriser et développer la mixité des emplois.

Article 9

Aides aux TPE et PME

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un outil permettant aux entreprises de mettre en œuvre une gestion active des âges.

Article 10

Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord de branche

Les engagements au titre de l'accord sont associés à des objectifs et à des indicateurs chiffrés.

Ainsi, l'accord comporte notamment des objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en CDI et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Pour les autres actions, des indicateurs permettant de vérifier leur réalisation doivent aussi être fixés.

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre d'une commission spécifique qui se réunira, dans la mesure du possible, le même jour que la CPNEFP ayant pour ordre du jour la présentation du bilan emploi-formation par l'OPCA.

Au vu des résultats, elle évaluera la pertinence des indicateurs et pourra, si nécessaire, les modifier ou en ajouter.

Un bilan complet est réalisé à son échéance.

Par ailleurs, il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 5121-16 du code du travail, la branche doit transmettre chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord.

10.1. Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et de la réalisation de l'objectif chiffré

A partir de 2015 (bilan 2014), le questionnaire de recueil des données destiné à élaborer le rapport annuel de branche consacrera un volet spécifique à l'emploi des jeunes comportant, notamment :

- le nombre d'embauches de salariés de moins de 26 ans et la ventilation de ces embauches par type de contrat de travail ;
- le nombre de transformations de CDD en CDI de salariés de moins de 26 ans ;
- le nombre d'entretiens de suivi réalisés entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent.

Ce questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

10.2. Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré

A compter de 2015 (bilan 2014), le rapport de branche consacrera un volet à l'emploi des seniors, comportant :

- les effectifs par tranches d'âges :
 - moins de 26 ans, 26 à 34 ans, 35 à 44 ans, 45 à 54 ans, 55 à 56 ans, 57 à 62 ans, 63 ans et plus ;
- le nombre de contrats de professionnalisation conclus avec les salariés de 45 à 49 ans, de 50 à 54 ans et de 55 ans et plus ;
- les données relatives aux périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés de 45 à 49 ans, de 50 à 54 ans, de 55 à 56 ans, de 57 ans et plus ;
- le nombre d'embauches de salariés âgés de 55 ans et plus avec la ventilation par type de contrat.

Le questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

Le rapport retracera ensuite l'évolution de ces résultats sur la durée d'application du présent accord et, lorsque les données étaient déjà disponibles, par rapport aux années antérieures.

Article 11

Calendrier et suivi

L'accord prévoit en annexe II (non publiée) :

- un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements qu'il contient ;
- les modalités de suivi et d'évaluation des résultats.

Article 12

Modalité de publicité de l'accord auprès des salariés

Les entreprises de la branche s'engagent à informer leurs salariés de la signature du présent accord par tous moyens.

Article 13

Dépôt. – Formalités

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires, un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Lyon, le 13 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFQ.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.

Brochure n° 3311

Conventions collectives nationales
**COMMERCE DE QUINCAILLERIE,
FOURNITURES INDUSTRIELLES,
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : 1383. – **Employés et personnel de maîtrise**

IDCC : 731. – **Cadres**

ACCORD DU 13 JANVIER 2015
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1550189M

IDCC : 731

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 15 octobre 2012 relatif au contrat de génération, de la loi du 1^{er} mars 2013 instaurant ce dispositif et dans le prolongement de l'accord de branche du 15 octobre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans les commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison.

Les parties, conscientes des enjeux liés à l'insertion des jeunes dans l'emploi, à l'embauche et au maintien dans l'emploi des salariés âgés, à la transmission des savoirs et soucieuses de permettre aux entreprises de la branche, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés (ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés), de s'exonérer de la pénalité instituée par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 selon les modalités définies aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 du code du travail, ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- l'emploi des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

Il permet également de contribuer :

- à l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et à la prévention de la pénibilité ;
- aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et de mixité dans l'emploi ;
- aux objectifs d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

L'accord comporte également des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés à mettre en œuvre une gestion active des âges.

Article 2

Champ d'application. – Durée

2.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés des entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés, relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ni par un plan d'action.

Les entreprises susvisées seront couvertes par le présent accord sous réserve de son extension.

Elles seront par conséquent exonérées de la pénalité prévue à l'article L. 5121-14 du code du travail.

Les parties encouragent les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et n'appartenant pas à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, en particulier celles dont l'effectif ou l'effectif du groupe auquel elles appartiennent se rapproche de ce seuil, à faire une application volontaire des dispositions du présent accord.

2.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Diagnostic préalable

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés dans la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison.

Ce diagnostic a servi de base à la rédaction du présent accord, il figure en annexe I du présent accord (non publiée).

Article 4

Tranches d'âges prioritaires

Compte tenu du diagnostic annexé au présent accord, l'action de branche doit prioritairement cibler :

- en matière d'emploi des jeunes : le recrutement en CDI des jeunes âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés ou dans le cas d'une transmission d'entreprise) ;
- en matière d'emploi des seniors : le maintien dans l'emploi des salariés seniors âgés d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés) ainsi que le recrutement de salariés seniors âgés de 55 ans et plus.

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessus sera appréciée au regard de l'activité économique de la branche et du volume d'activité des entreprises.

Article 5

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

5.1. Objectifs chiffrés de recrutement des jeunes en CDI

Compte tenu du volume des recrutements effectués sur la période 2010-2012 au sein de la branche, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée du présent accord, à 8 % la part des salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

Les embauches définitives s'entendent des recrutements en contrat à durée indéterminée et des éventuelles transformations de CDD en CDI.

Les embauches concerneront principalement les salariés se trouvant en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Conformément au principe d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche, il est rappelé que l'âge ne pourra être pris en compte lors du recrutement qu'en présence de candidatures présentant des gages de qualité et de compétence égales.

De même, il est précisé qu'afin d'améliorer la mixité des emplois au sein de la branche professionnelle, préférence sera donnée à compétences égales aux candidatures correspondant au sexe sous-représenté tel qu'identifié dans le rapport de situation comparée de l'entreprise.

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

Considérant que les premiers jours dans l'entreprise et la façon dont est accueilli le salarié ont une influence sur son intégration, il a été décidé la mise en œuvre des mesures suivantes.

5.2.1. Mise en place d'une plaquette synthétique présentant les caractéristiques principales de la branche

Indépendamment des initiatives mises en œuvre par les entreprises afin de favoriser l'accueil des jeunes en leur sein, une plaquette synthétique relative à l'emploi au sein de la branche sera élaborée par la CPNEFP.

Cette plaquette présentera notamment les emplois de la branche, indiquera aux jeunes qu'ils sont couverts par les dispositions des conventions collectives nationales 3311, mentionnera les références de ces textes ainsi que le lien pour y accéder sur le site www.legifrance.gouv.fr.

Les entreprises mettant en œuvre le présent accord devront soit distribuer cette plaquette ou l'annexer à leur livret d'accueil, soit communiquer sur les modalités pour y accéder.

5.2.2. Désignation d'un référent et mise en place d'un parcours d'accueil

Les entreprises visées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-17 du code du travail désignent un salarié référent chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune recruté dans l'entreprise, en fonction notamment de ses qualités relationnelles et pédagogiques, et de sa connaissance de l'entreprise. La désignation d'un référent a lieu, sur la base du volontariat, parmi les salariés les plus aptes à remplir ce rôle.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, il peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune, ou en dehors de cette équipe, par exemple parmi les salariés en charge de la fonction Ressources humaines.

Le référent peut être le responsable hiérarchique du jeune.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il assure le rôle de référent.

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes, dans la limite de deux au maximum.

Dès l'arrivée du jeune dans sa nouvelle équipe, l'entreprise lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré, et de répondre à ses interrogations. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie (restaurant d'entreprise...).

L'entreprise veille à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple, en mettant à sa disposition les outils tels que le guide d'accueil ou une information sur son accès à la formation ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

5.2.3. Formation

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise. Une attention particulière doit être apportée aux salariés les moins qualifiés.

5.3. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent (portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune)

5.3.1. Entretien de suivi

Un entretien de suivi formalisé entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise de compétences du jeune sera réalisé.

La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune. Il sera effectué, en tout état de cause, avant la fin de la période d'essai du jeune.

Il doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins en formation et de déterminer les axes d'amélioration.

5.4. Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

5.4.1. Alternance

Les entreprises de la branche forment chaque année, en moyenne, 320 jeunes au moyen de contrats de professionnalisation.

Compte tenu du volume de recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent pour objectifs de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 9 % la part de salariés embauchés en alternance dans le nombre de salariés annuellement recrutés par les entreprises de la branche.

Le nombre de la part d'alternants recrutés en CDI sera suivi chaque année grâce à un indicateur.

Les alternants n'ayant pu être engagés par leur entreprise d'accueil pourront, sur leur demande, voir leur candidature de recherche d'emploi présentée aux entreprises de la branche.

5.4.2. Stages en entreprise (valorisation et accueil des stagiaires)

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

En application du présent accord :

- l'entreprise remettra la plaquette synthétique présentant la branche réalisée par la CPNEFP ;
- l'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire, notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;

- l'entreprise veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires ;
- autant que faire se peut, les entreprises de la branche répondront favorablement aux demandes de stages d'observation des élèves de 3^e.

5.4.3. Suivi du jeune

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que le suivi du jeune dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions légales ;
- un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

Le maître d'apprentissage et le tuteur se substitueront au « référent » prévu à l'article 5.2.2 du présent accord.

Article 6

Engagements en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés âgés

6.1. Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Le présent accord se fixe pour objectifs de favoriser l'embauche de salariés de plus de 55 ans et le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 57 ans.

Compte tenu du volume des recrutements effectués sur la période 2010-2012 au sein de la branche, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée du présent accord, à 1 % la part des salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche et à maintenir le pourcentage des salariés de 57 ans et plus à 10 % de l'effectif total de la branche.

6.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En cas de conditions pénibles de travail, les entreprises s'emploieront à mettre en place les mesures suivantes :

- mises en œuvre d'actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés ;
- diffuser auprès des salariés des informations et organiser des formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

6.3. Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, les procédures de recrutement doivent respecter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge et se fonder exclusivement sur les aptitudes et compétences professionnelles du candidat à l'emploi.

Les parties signataires souhaitent favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés et s'engagent à informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants, tels que :

- le CDD pour le retour à l'emploi des seniors prévu aux articles L. 1242-3 (1^{er}) et D. 1242-2 du code du travail ;
- le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus.

6.4. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a supprimé l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés ayant 45 ans.

Les partenaires sociaux rappellent que, désormais, les employeurs sont tenus d'organiser, tous les 2 ans, un entretien professionnel qui aura pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les entreprises sont par ailleurs soumises à l'obligation de réaliser tous les 6 ans de présence continue dans l'entreprise, à l'occasion de cet entretien, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Celui-ci doit permettre de vérifier que chaque salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a en outre suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

6.5. Aménagement des fins de carrière et transition entre l'activité et la retraite

6.5.1. Information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

A cet effet, la branche réalisera une plaquette d'information qui sera diffusée aux entreprises de la branche sur les dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle : retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote.

6.5.2. Réduction de la durée du travail

A leur initiative et avec l'accord de l'employeur, les salariés âgés 55 ans et plus n'ayant pas encore liquidé leurs droits à retraite pourront bénéficier d'une réduction de leur durée du travail.

La réduction ne pourra toutefois avoir pour effet d'abaisser de plus de moitié leur durée de travail initiale (durée légale pour les salariés à temps complet ou durée contractuelle pour les salariés à temps partiel).

Le salarié devra former sa demande par lettre recommandée avec avis de réception, précisant la durée de travail sollicitée.

A compter de la réception de la demande, l'employeur disposera d'un délai de 3 mois pour faire part au salarié de sa réponse.

6.5.3. Sessions d'information sur la préparation à la retraite

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à communiquer à leurs salariés les informations dont elles disposent sur les journées ou demi-journées de formation ou d'information sur la préparation à la retraite organisées par leur assureur ou par leur institution de prévoyance.

Ils invitent également les entreprises à organiser ces journées ou demi-journées dans leurs locaux à destination de leurs salariés.

Article 7

Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- identifier les compétences clés (au niveau de la branche et de l'entreprise) ;

- prévoir les modalités de transmission des savoirs et des compétences : recenser les pratiques d’entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences, organiser des rencontres intergénérationnelles mettant en contact des jeunes et des seniors permettant à ces derniers d’échanger sur leur parcours...

Article 8

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité sociale

La branche a conclu un accord relatif à l’égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes le 5 février 2008 et rappelle son attachement au respect des engagements pris en la matière, notamment en ce qui concerne l’accès à l’emploi, à la formation et à la promotion professionnelle afin de permettre aux femmes d’occuper, au même titre que les hommes, tous types de postes, y compris à responsabilités, et d’évoluer de la même façon vers des emplois de niveaux et de catégories supérieurs mieux rémunérés.

Les parties signataires réaffirment ici leur volonté d’inscrire le principe d’égalité professionnelle comme un droit à la mixité professionnelle.

Ainsi, lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d’embauche des jeunes et de maintien dans l’emploi des seniors, la branche s’engage à favoriser et développer la mixité des emplois.

Article 9

Aides aux TPE et PME

Les partenaires sociaux s’engagent à élaborer un outil permettant aux entreprises de mettre en œuvre une gestion active des âges.

Article 10

Modalités de suivi et d’évaluation de la mise en œuvre de l’accord de branche

Les engagements au titre de l’accord sont associés à des objectifs et à des indicateurs chiffrés.

Ainsi, l’accord comporte notamment des objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en CDI et de maintien dans l’emploi des salariés âgés.

Pour les autres actions, des indicateurs permettant de vérifier leur réalisation doivent aussi être fixés.

Le présent accord fait l’objet d’un suivi annuel dans le cadre d’une commission spécifique qui se réunira, dans la mesure du possible, le même jour que la CPNEFP ayant pour ordre du jour la présentation du bilan emploi-formation par l’OPCA.

Au vu des résultats, elle évaluera la pertinence des indicateurs et pourra, si nécessaire, les modifier ou en ajouter.

Un bilan complet est réalisé à son échéance.

Par ailleurs, il est rappelé que, conformément aux dispositions de l’article L. 5121-16 du code du travail, la branche doit transmettre chaque année au ministre chargé de l’emploi un document d’évaluation sur la mise en œuvre de l’accord.

10.1. Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l’insertion des jeunes et de la réalisation de l’objectif chiffré

A partir de 2015 (bilan 2014), le questionnaire de recueil des données destiné à élaborer le rapport annuel de branche consacrera un volet spécifique à l’emploi des jeunes comportant, notamment :

- le nombre d’embauches de salariés de moins de 26 ans et la ventilation de ces embauches par type de contrat de travail ;
- le nombre de transformations de CDD en CDI de salariés de moins de 26 ans ;

– le nombre d’entretiens de suivi réalisés entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent.
Ce questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

10.2. Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien dans l’emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l’objectif chiffré

A compter de 2015 (bilan 2014), le rapport de branche consacrera un volet à l’emploi des seniors, comportant :

- les effectifs par tranches d’âges :
 - moins de 26 ans, 26 à 34 ans, 35 à 44 ans, 45 à 54 ans, 55 à 56 ans, 57 à 62 ans, 63 ans et plus ;
- le nombre de contrats de professionnalisation conclus avec les salariés de 45 à 49 ans, de 50 à 54 ans et de 55 ans et plus ;
- les données relatives aux périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés de 45 à 49 ans, de 50 à 54 ans, de 55 à 56 ans, de 57 ans et plus ;
- le nombre d’embauches de salariés âgés de 55 ans et plus avec la ventilation par type de contrat.

Le questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

Le rapport retracera ensuite l’évolution de ces résultats sur la durée d’application du présent accord et, lorsque les données étaient déjà disponibles, par rapport aux années antérieures.

Article 11

Calendrier et suivi

L’accord prévoit en annexe II (non publiée) :

- un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements qu’il contient ;
- les modalités de suivi et d’évaluation des résultats.

Article 12

Modalités de publicité de l’accord auprès des salariés

Les entreprises de la branche s’engagent à informer leurs salariés de la signature du présent accord par tous moyens.

Article 13

Dépôt. – Formalités

A l’issue du délai d’opposition en vigueur et conformément à l’article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d’une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires, un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et, d’autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d’effectuer, à l’initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d’extension du présent accord.

Fait à Lyon, le 13 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFQ.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.

Brochure n° 3311

Conventions collectives nationales
**COMMERCE DE QUINCAILLERIE,
FOURNITURES INDUSTRIELLES,
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : 1383. – **Employés et personnel de maîtrise**

IDCC : 731. – **Cadres**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 19 JANVIER 2015
DE L'UNSA FCS À L'ACCORD DU 13 JANVIER 2015

RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1550190M

IDCC : 731

*UNSA commerces et services
21, rue Jules-Ferry
93177 Bagnolet Cedex*

Bagnolet, le 19 janvier 2015.

Madame,

Par la présente, nous vous informons que notre organisation adhère à l'accord relatif au contrat de génération du 13 janvier 2015 pour sa partie cadres, pour lequel notre organisation est représentative pour la convention collective nationale des commerces de quincaillerie fourniture industrielle, fers-métaux et équipements de la maison.

Nous en informons les autres organisations syndicales représentatives :

- la FNECS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris ;
- la fédération commerce et services CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil Cedex ;
- la CSFV CFTC, 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;
- la FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
- la fédération services CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Brochure n° 3228

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

AVENANT DU 9 DÉCEMBRE 2014
À L'ACCORD DU 9 AVRIL 2008
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550198M
IDCC : 637

PRÉAMBULE

Le présent avenant fait suite au réexamen du régime de prévoyance en vigueur réalisé par les partenaires sociaux de la branche. Ce réexamen a eu pour but de proposer une protection sociale de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche dans le cadre des nouvelles règles de recommandation de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

A cette fin, la mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux des organismes assureurs les mieux-disant.

Les travaux des partenaires sociaux permettent aujourd'hui de proposer une couverture de protection sociale conventionnelle renouvelée tout en respectant la réglementation « des contrats responsables ».

Le nouveau régime développe également un degré élevé de solidarité en accroissant les moyens financiers du fonds de solidarité de la branche existant et en élargissant son champ d'application à l'ensemble des entreprises et salariés non cadres de la branche.

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Le présent avenant a pour objet la modification du régime de prévoyance au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective régionale des industries et commerces de récupération et du recyclage.

Le présent avenant annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord du 9 avril 2008 ainsi que ses avenants du 12 janvier 2009, du 13 janvier 2009, du 8 juillet 2009, du 13 octobre 2009, du 12 mai 2010, du 11 janvier 2011, du 13 mars 2012, du 30 septembre 2013 et du 21 janvier 2014.

Suite au réexamen du régime ayant donné lieu à une mise en concurrence au cours de l'année 2014 conformément aux exigences réglementaires, le présent accord définit les garanties, les cotisations et leur répartition ainsi que les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de la recommandation de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

Hierarchie des normes et accords dérogatoires

Conformément aux articles L. 12253-1, L. 12253-2 et L. 12253-3 du code du travail, l'accord de prévoyance d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise dérogatoire ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du présent accord.

Article 3

Bénéficiaires

Le présent régime de prévoyance et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement, dès leur date d'embauche, aux salariés non cadres de la totalité des entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage.

On entend par salariés non cadres le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation à l'extérieur de l'entreprise (DIF, Fongecif).

Les salariés non cadres bénéficiaires des présentes dispositions sont dénommés ci-après sous le vocable « salariés ».

Toutefois, les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie frais de santé :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (notamment salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'adhésion à la garantie frais de santé et devra dans tous les cas se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés concernés, stipulant leur refus d'adhésion et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus. Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie frais de santé. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable. En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer à la garantie frais de santé lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation. En outre, aucun autre cas dérogatoire ne pourra être accordé.

Si l'entreprise ne respecte pas l'ensemble des dispositions du présent article, elle encourt le risque d'un redressement fiscal et/ou social pour elle-même et pour l'ensemble des salariés affiliés au régime. En effet, le régime ne bénéficierait plus des avantages fiscaux des régimes collectifs obligatoires, et notamment de la cotisation employeur soumise à charges sociales, de la cotisation salarié non déductible du revenu imposable.

Pour le cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise, l'un des deux membres du couple a la possibilité de s'affilier en tant qu'ayant droit.

Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation à la garantie frais de santé les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute bénéficient de la gratuité de la cotisation prise en charge par le fonds de solidarité défini à l'article 20 du présent avenant.

Enfin, concernant leur personnel cadre qui n'est pas concerné par le présent accord, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter l'article 7 de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947 relatif à la prévoyance des personnels cadres.

Pour ce faire, les entreprises pourront souscrire un contrat dans des conditions privilégiées négocié par les partenaires sociaux pour leur(s) personnel(s) cadre(s), c'est-à-dire le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention auprès de l'organisme assureur recommandé pour la couverture et la gestion du présent accord.

Dans cette hypothèse, l'entreprise veillera à procéder à la formalisation juridique nécessaire.

Article 4

Garanties

Les garanties prévues par le présent régime sont les suivantes :

- garantie décès toutes causes ;
- garantie rente éducation ;
- garantie rente handicap ;
- garantie perte totale et irréversible d'autonomie ;
- garantie frais d'obsèques ;
- garantie frais de santé.

Pour ouvrir le droit aux prestations, l'événement doit survenir en période de couverture, ce qui signifie que :

- le régime doit toujours être en vigueur dans l'entreprise ;
- le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 3 du présent accord « Bénéficiaires ».

L'organisme recommandé propose également aux entreprises qui le souhaitent la souscription de garanties notamment pour l'arrêt de travail ainsi que des niveaux de prestations supérieurs à celles détaillées ci-après dans des conditions privilégiées négociées par les partenaires sociaux du régime. Dans cette hypothèse, l'entreprise veillera à procéder à la formalisation juridique nécessaire.

Seule la souscription d'un contrat couvrant des garanties incapacité et/ou invalidité permet de bénéficier de la présomption de catégorie objective prévue par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Article 5

Garantie décès toutes causes

Article 5.1

Montant de la prestation capital décès

En cas de décès du salarié bénéficiaire du présent régime, quelle qu'en soit la cause, à l'exclusion de celles prévues à l'article 5.3, le régime prévoit le versement d'un capital calculé en fonction de la situation familiale au jour de l'événement, est fixé en pourcentage du salaire de référence définis à l'article 9 :

- salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés sans enfant à charge : 70 % du salaire de référence ;
- salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés avec un enfant à charge : 120 % du salaire de référence ;
- salariés mariés, liés par un Pacs, en concubinage sans enfant à charge : 120 % du salaire de référence ;
- majoration par enfant à charge au sens de l'article 12.2 de l'accord : 25 % du salaire de référence.

Article 5.2

Bénéficiaires du capital décès

En cas de décès du salarié, le capital est servi selon l'ordre de priorité défini ci-dessous :

- au conjoint survivant non séparé de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée, à défaut au concubin ou partenaire de Pacs tels que définis à l'article 12.1 de l'accord (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès), l'assureur n'étant tenu qu'à un seul versement au(x) bénéficiaire(s) apparent(s) ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;
- à défaut, à ses petits-enfants ;
- à défaut, à ses parents, par parts égales ;
- à défaut, à ses grands-parents, par parts égales ;
- et à défaut, à ses ayants droit suivant la dévolution successorale.

Toutefois, si le salarié souhaite appliquer une désignation différente de celle prévue ci-dessus, il peut le faire en remplissant un bulletin de désignation de bénéficiaire(s) spécifique, émis par l'organisme recommandé.

Lorsque l'ensemble des bénéficiaires expressément désignés par le salarié a renoncé ou est décédé, le capital sera versé selon l'ordre établi ci-dessus.

Article 5.3

Exclusions spécifiques à la garantie décès

Sont exclus de cette garantie les décès résultant :

- des conséquences de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes, d'insurrections, d'attentats ou d'actes de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroulent les faits ;
- des conséquences directes ou indirectes d'explosions, de dégagements de chaleur, d'irradiation lorsque ceux-ci proviennent de la transmutation de noyaux d'atome ou de la radioactivité ;
- d'un fait du bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort à l'assuré. Dans ce cas, le capital doit être versé aux héritiers à moins qu'ils ne soient condamnés comme auteurs ou complices du meurtre de l'assuré.

Article 6

Garanties rente éducation et rente handicap

Article 6.1

Garantie rente éducation

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants à charge au sens de l'article 12.2 à la date du décès, en complément du capital décès, une rente temporaire éducation dont le montant est fixé en pourcentage du salaire de référence tel que défini à l'article 9 de l'accord :

- jusqu'au 12^e anniversaire : 6 % du salaire de référence ;
- jusqu'au 18^e anniversaire : 9 % du salaire de référence ;
- jusqu'au 26^e anniversaire en cas de poursuite d'étude : 12 % du salaire de référence.

La rente est viagère pour les enfants déclarés invalides avant leur 26^e anniversaire. La rente est également versée en cas de perte totale et irréversible d'autonomie telle que définie à l'article 7 du présent accord.

Les rentes éducation sont versées à chacun des enfants à charge du salarié à la date de son décès. Si l'enfant est mineur, le versement s'effectue à son représentant légal.

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de la perte totale et irréversible d'autonomie.

Article 6.2

Garantie rente handicap

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants handicapés à la date du décès, en complément du capital décès et de la rente éducation éventuellement versée, une rente viagère handicap dont le montant est fixé à :

- versement d'une rente viagère à l'enfant handicapé d'un montant égal à 605 € par mois.

L'évolution du montant de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 *septies* (2°) du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de la perte totale et irréversible d'autonomie assimilable au décès du salarié.

La rente est également versée en cas de perte totale et irréversible d'autonomie telle que définie à l'article 7 du présent accord.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme échu. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de la perte totale et irréversible d'autonomie.

Article 6.3

Maintien de la garantie rente handicap à titre individuel

Lorsque la garantie rente handicap cesse de couvrir le salarié en raison de la rupture de son contrat de travail, ce dernier peut demander à l'organisme recommandé ci-après le maintien d'une couverture dans le cadre d'une adhésion individuelle. La demande doit être faite dans les 6 mois suivant la date de rupture du contrat de travail.

Article 6.4

Revalorisation des rentes en cours de service

Les rentes éducation et handicap servies dans le cadre du présent accord sont revalorisées chaque année, suivant un taux fixé par le conseil d'administration paritaire de l'organisme recommandé ci-après pour l'assurance de ces deux garanties.

En cas de changement d'organisme assureur des présentes garanties, la revalorisation des prestations rente éducation et rente handicap sera poursuivie par l'organisme assureur de ces garanties, mentionné à l'article 18.1 du présent accord.

Article 7

Garantie perte totale et irréversible d'autonomie

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié, le présent régime prévoit le versement par anticipation, à la date de consolidation :

- du capital décès toutes causes défini à l'article 5.1 qui aurait été payé si le salarié était décédé pour tous les salariés, à l'exception des salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés sans enfants à charge ;
- d'un capital de 145 % du salaire de référence pour les salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés sans enfants à charge ayant un capital minoré en cas de décès ;
- de la (des) rente(s) éducation prévue(s) en présence d'enfant(s) à charge ;
- de la (des) rente(s) handicap prévue(s) en présence d'enfant(s) handicapé(s).

Un salarié est considéré en état de perte totale et irréversible d'autonomie s'il est classé :

- soit invalide 3^e catégorie au titre de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale avec majoration pour l'assistance d'une tierce personne, au titre de l'article L. 453-2 du code de la sécurité sociale.

Le capital et/ou les rentes sont versés par anticipation au salarié à condition qu'il en fasse la demande.

A la demande du salarié concerné, le capital pourra être versé soit en rente temporaire (sur 2 ans maximum), soit en deux fois, le deuxième versement intervenant alors à la date anniversaire du premier.

Le paiement du capital et/ou des rentes par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié met fin au capital décès, rente éducation et rente handicap.

Les droits à garantie sont ouverts au profit du salarié qui se trouve en état de perte totale et irréversible d'autonomie au cours de la période de couverture telle que définie à l'article 4.

Article 8

Garantie frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge tels que définis à l'article 12, il est prévu le versement d'une allocation égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

Le conjoint visé ci-dessus est défini à l'article « Définition du conjoint » au sein du présent accord.

L'organisme recommandé effectue le règlement de la prestation dans les 15 jours suivant la réception du dossier complet constitué et adressé par l'entreprise.

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge, les droits à garantie sont ouverts à la condition que le décès survienne en période de couverture tel que défini ci-dessus à l'article 4.

Sauf disposition contraire, l'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif.

Le montant de l'allocation est limité aux frais réellement engagés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, d'un majeur sous tutelle ou d'une personne placée en établissement psychiatrique.

Article 9

Salaire de référence des garanties décès

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est égal à la somme du salaire brut, primes, gratifications et allocations diverses incluses, soumises à charge sociale perçu au cours des 12 mois pleins précédant la date de l'arrêt de travail, du décès ou de l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie.

Si l'invalidité ou le décès ne surviennent pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé sur la base des revalorisations annuelles ARRCO.

Pour le salarié n'ayant pas 12 mois de présence effective dans l'entreprise à la date de réalisation du décès ou de la perte totale et irréversible d'autonomie, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires reconstitués.

Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle *pro rata temporis*.

Le salaire de référence ainsi défini est limité aux tranches A et B.

Article 10

Maintien des garanties décès

Par dérogation aux dispositions de l'article 13 « Conditions de cessation des garanties » tel que stipulé au présent accord, les garanties prévues en cas de décès du salarié sont maintenues sans cotisation :

- à tout salarié ou ancien salarié, pour autant que l'arrêt ait été déclaré durant la période de couverture au titre du présent régime et qu'il bénéficie toujours, à la date de son décès, des prestations de la sécurité sociale au titre de cet arrêt ou au titre du classement en invalidité qui peut en résulter ;
- à tout salarié en congé de maternité, de paternité ou congé parental.

Article 11

Garantie frais de santé

Article 11.1

Bénéficiaires à titre obligatoire prévus par le présent accord

Les salariés bénéficient obligatoirement de cette couverture à titre personnel, à l'exception de ceux qui peuvent justifier des cas dérogatoires prévus à l'article 3.

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par des extensions facultatives souscrites individuellement par chaque salarié.

Au-delà du régime de base obligatoire, l'entreprise a la possibilité de souscrire à une option facultative permettant aux salariés d'améliorer les prestations du régime de base.

A cet effet, les partenaires sociaux ont négocié une option détaillée à l'article 11.5 permettant ce choix.

Les entreprises pourront y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative ou dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire.

L'entreprise veillera à procéder à la formalisation juridique nécessaire.

Les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie telle que définie à l'article 4, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Article 11.2

Extension des garanties frais de santé aux ayants droit du salarié

Conformément à l'article 11.1, seule l'adhésion du salarié est obligatoire. Toutefois, les salariés peuvent opter facultativement pour une extension de la garantie frais de santé dont il bénéficie à l'ensemble de leur famille en optant :

- soit pour la couverture « duo » (salarié et un ayant droit à charge au sens du présent régime) ;
- soit pour la couverture « famille » (salarié et plusieurs ayants droit à charge au sens du présent régime).

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garantie sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme recommandé de la demande d'extension familiale, si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

Article 11.3

Dispositions concernant le maintien d'une garantie frais de santé

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Sous réserve d'être informé, par l'employeur, de la cessation du contrat de travail pour l'un des motifs ci-dessus, ou du décès du salarié, l'organisme assureur leur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité exposé ci-après, ou du décès du salarié.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme recommandé dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité des droits telle que mentionnée à l'article 14.

Les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent régime au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 11.4

Conditions de la garantie frais de santé

Les remboursements sont mentionnés dans le tableau ci-après, ils sont exprimés sous déduction des prestations de la sécurité sociale.

Sont exclus de la garantie tous les soins, dépenses ou interventions, non pris en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaires ne peut excéder pour chaque acte les frais réels engagés.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Article 11.5

Tableau des garanties santé

Les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement conformément à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Garanties santé

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale.

	BASE obligatoire	OPTION FACULTATIVE (sous déduction du régime de base)
Hospitalisation (*)		
Séjour et honoraires (conventionné ou non)	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière (y compris maternité)	50 € par jour	60 € par jour
Lit accompagnant	50 € par jour	60 € par jour
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR
Soins courants (*)		
Consultations/visites généralistes	100 % BR	100 % BR
Consultations/visites spécialistes non adhérent au CAS (**)	125 % BR	125 % BR
Consultations/visites spécialistes adhérent au CAS	150 % BR	150 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie	100 % BR	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	100 % BR
Actes de spécialité, petite chirurgie non adhérent CAS (**)	105 % BR	105 % BR
Actes de spécialité, petite chirurgie adhérent CAS (**)	130 % BR	130 % BR

	BASE obligatoire		OPTION FACULTATIVE (sous déduction du régime de base)	
Pharmacie (*)				
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	100 % BR		100 % BR	
Dentaire (**)				
Soins dentaires	100 % BR		200 % BR	
Inlays cores et inlays à clavettes	150 % BR		200 % BR	
Prothèses dentaires et inlays/onlays remboursés	300 % BR		350 % BR	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	200 % BR		250 % BR	
Implant dentaire	150 €		300 €	
Optique (***)	Adulte	Enfant	Adulte	Enfant
Monture	70 €	60 €	90 €	80 €
Verre simple sphérique avec sphère comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries	40 €	30 €	45 €	35 €
Verre simple sphéro-cylindrique avec cylindre inférieur ou égal à + 4,00 dioptries	40 €	30 €	45 €	35 €
Verre simple sphérique avec sphère hors zone de – 6,00 et + 6,00 dioptries	65 €	60 €	105 €	75 €
Verre simple sphéro-cylindrique avec cylindre supérieur à + 4,00 dioptries	65 €	60 €	105 €	75 €
Verre progressif sphérique avec sphère comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries	102,50 €	85 €	130 €	90 €
Verre progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre – 8,00 et + 8,00 dioptries	115 €	100 €	155 €	110 €
Verre progressif sphérique avec sphère hors zone de – 4,00 et + 4,00 dioptries	102,50 €	85 €	130 €	90 €
Verre progressif sphéro-cylindrique avec sphère hors zone de – 8,00 et + 8,00 dioptries	115 €	100 €	155 €	110 €
Lentilles acceptées par la sécurité sociale ou non par an	200 €		220 €	
Chirurgie réfractive (pour les deux yeux/an)	–		400 €	
Autres frais (*)				
Prothèses auditives	125 % BR		125 % BR	
Orthopédie et autres prothèses	100 % BR		100 % BR	
Frais de maternité	315 €		315 €	
Actes hors nomenclature (dans la limite de 100 € par an et par personne pour les deux actes ci-dessous)				
Vaccins non remboursés	Oui		Oui	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (4 séances par an)	25 € par séance		25 € par séance	

ACTES DE PRÉVENTION PRIS EN CHARGE DANS LE CADRE DES CONTRATS SANTÉ RESPONSABLES selon les conditions de l'arrêté pris en application de l'article R. 871-1 du code de la sécurité sociale		
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	Oui	Oui
Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	Oui	Oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de 14 ans)	Oui	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui	Oui
Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes prévus	Oui	Oui
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans	Oui	Oui
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant f) <i>Haemophilus influenzae</i> B g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois	Oui	Oui
FR : frais réels. BR : base de remboursement de la sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés). (*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectués dans le respect des contrats responsables. (**) Contrat d'accès aux soins de l'avenant n° 8 de la convention médicale. (***) Verres et monture s'entend d'un équipement optique complet comprenant les deux verres. L'équipement optique (verres + monture) est limité à un remboursement tous les 2 ans sauf en cas d'évolution de la vision médicalement constaté. Cette limitation n'est pas applicable pour les enfants mineurs qui bénéficient d'un équipement tous les ans.		

Article 11.6

Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique. Les cotisations sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

Les cotisations particulières ainsi déterminées sont mentionnées à l'article 17.

Article 12

Définition du conjoint et des enfants à charge

Article 12.1

Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux

- concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Article 12.2

Enfants à charge

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

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré :
 - inscrits auprès 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 (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables ainsi que les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du concubin ou partenaire lié par un Pacs du participant 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).

Article 13

Conditions de suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme recommandé en soit informé

dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme recommandé de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Toutefois, les garanties prévues en cas de décès du salarié sont maintenues aux salariés en congé de maternité, de paternité ou congé parental ou au salarié ou ancien salarié en situation d'arrêt de travail dans les conditions prévues à l'article 10 du présent régime.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande de l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime. Les cotisations basées sur le salaire seront calculées à partir du dernier salaire de base revalorisé, c'est-à-dire le dernier mois de pleine activité du salarié multiplié par 12 et comprenant les primes soumises à cotisations sociales.

Article 14

Portabilité

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

Article 15

Cotisations

Article 15.1

Taux de cotisation

La cotisation normalement appelée pour les garanties décès, perte totale et irréversible d'autonomie et allocation obsèques est égale à 0,32 % du salaire brut, dont 50 % est pris en charge par l'employeur.

Le total des cotisations des garanties rente éducation et rente handicap est égal à 0,16 % du salaire brut (soit 0,13 % pour la rente éducation et 0,03 % pour la rente handicap), dont 50 % est pris en charge par l'employeur.

La cotisation « frais de santé » des salariés est égale à :

(En euros.)

	BASE OBLIGATOIRE	OPTION OBLIGATOIRE	OPTION FACULTATIVE
Salarié seul	48	3,88	4,59
Salarié + un ayant droit	80	7,34	8,87
Salarié + conjoint et enfants	113	11,32	13,57

25,80 € sont pris en charge par l'employeur sur la partie dite base obligatoire.

La cotisation dite « option obligatoire » s'ajoute à la cotisation de la base obligatoire et est répartie selon l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

L'option dite « option facultative » s'ajoute à la cotisation de la base obligatoire, elle peut être soit à la charge exclusive du salarié adhérent, soit répartie selon l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

La cotisation « frais de santé » pour les anciens salariés et bénéficiaires visés par l'article 10.3 « Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé » est égale à :

(En euros.)

	BASE	OPTION
Salarié seul	72,00	5,81
Salarié + un ayant droit	120,00	11,02
Salarié + conjoint et enfants	169,50	17,03

La cotisation « frais de santé » des salariés relevant du régime local Alsace-Moselle est égale à :

(En euros.)

	BASE OBLIGATOIRE	OPTION OBLIGATOIRE	OPTION FACULTATIVE
Salarié seul	33,60	3,88	4,59
Salarié + un ayant droit	56,00	7,34	8,87
Salarié + conjoint et enfants	79,10	11,32	13,57

La cotisation dite « option obligatoire » s'ajoute à la cotisation de la base obligatoire et est répartie selon l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

L'option dite « option facultative » s'ajoute à la cotisation de la base obligatoire, elle peut être soit à la charge exclusive du salarié adhérent, soit répartie selon l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

La cotisation « frais de santé » pour les anciens salariés relevant du régime local Alsace-Moselle visés par l'article 10.3 de l'accord « Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé » est égale à :

(En euros.)

	BASE	OPTION
Salarié seul	50,40	5,81
Salarié + un ayant droit	84,00	11,02
Salarié + conjoint et enfants	118,70	17,03

Les cotisations sont révisables chaque année par accord paritaire dans les limites prévues par la loi.

La structure de cotisation définie dans le présent régime est applicable à toutes les entreprises de la branche. Par dérogation, les entreprises dotées d'un régime frais de santé antérieur au présent accord proposant une autre structure devront se conformer dans les 2 ans à celle du présent accord (salarié seul, salarié + un ayant droit, salarié + conjoint et enfants).

Article 15.2

Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont forfaitaires ou exprimées en pourcentage du salaire brut, suivant les garanties.

Le salaire servant de base au calcul des prestations est le salaire brut déclaré à l'URSSAF, y compris les éléments variables, dans la limite des tranches A et B.

Article 15.3

Obligation des entreprises adhérentes, adhésion, affiliation et paiement des cotisations

Article 15.3.1

Entreprises adhérentes. – Adhésion. – Affiliation

Afin d'adhérer au régime, l'entreprise concernée devra retourner à l'organisme recommandé pour la gestion des garanties un bulletin d'adhésion, dûment rempli, daté et signé.

Elle devra obligatoirement affilier l'ensemble de ses salariés appartenant à la catégorie définie à l'article 3 du présent accord.

Elle devra fournir un état récapitulatif complet du personnel concerné comprenant notamment, pour chacun des salariés, le salaire annuel brut et la situation de famille.

Article 15.3.2

Déclarations

Les déclarations faites tant par l'entreprise adhérente que par le salarié servent de base à la garantie.

L'organisme recommandé pour la gestion des garanties se réserve la possibilité de vérifier les données communiquées.

Article 15.3.3

Paiement des cotisations

L'entreprise adhérente tient à la disposition de l'organisme recommandé pour la gestion toutes pièces comptables de nature à justifier les éléments servant de base tant au calcul des cotisations qu'au calcul des prestations.

Les cotisations sont fixées conformément aux dispositions du présent accord. Elles sont payables trimestriellement à terme échu. Le paiement doit être effectué dans les 10 premiers jours du trimestre civil suivant celui au titre duquel les cotisations sont dues.

Les régularisations éventuelles sont effectuées à la fin de chaque année. Les versements sont opérés par chèque bancaire ou par virement. L'adhérent est seul responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires des salariés.

A défaut des cotisations dans les 10 jours suivant leur échéance, l'organisme recommandé pour la gestion envoie à l'adhérent une lettre de mise en demeure en recommandée avec avis de réception. Le cas échéant, le gestionnaire peut engager une procédure de recouvrement des cotisations dans le cadre d'une action contentieuse.

Article 16

Modalités d'adhésion et de mutualisation

Article 16.1

Organismes recommandés

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties capital décès, allocation obsèques et frais de santé ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties est l'institution de prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale : Humanis Prévoyance (institution membre d'ADEIS), dont le siège social est 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris.

Humanis Prévoyance est choisi par les partenaires sociaux pour procéder à l'appel des cotisations relatives au fonds de solidarité de la branche définies à l'article 20, y compris auprès des entreprises non adhérentes au présent régime.

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties rente éducation et rente handicap est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale : OCIRP, 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Concernant la gestion de ces deux garanties, l'OCIRP en délègue la charge à Humanis Prévoyance.

Article 16.2

Modalités d'adhésion

Les entreprises concernées qui désirent rejoindre le régime conventionnel pour bénéficier de la mutualisation peuvent demander leur adhésion auprès d'Humanis Prévoyance dans les conditions tarifaires prévues à l'article 15.

Toute demande d'adhésion formulée au-delà de l'extension du présent avenant pourra faire l'objet d'une cotisation supplémentaire temporaire correspondant à la tarification des risques en cours pour les salariés en arrêt de travail à la date d'adhésion de l'entreprise.

Article 16.3

Conditions de réexamen de la mutualisation

Le choix des organismes recommandés peut être modifié par la commission de gestion paritaire, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1^{er} janvier, après notification aux organismes recommandés par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à partir de l'extension du présent avenant.

Article 16.4

Risques en cours à la date d'effet du régime

Concernant les salariés en arrêt de travail au moment de la prise d'effet des garanties dans l'entreprise :

- s'ils bénéficient des prestations du régime de sécurité sociale sans être couverts auprès d'un précédent assureur pour des garanties décès similaires à celle du présent régime, les organismes recommandés prendront en charge la couverture des garanties décès concernées, et ce dans les conditions prévues au titre du présent régime ;
- s'ils bénéficient des prestations du régime de sécurité sociale tout en bénéficiant d'un maintien de garanties décès auprès d'un précédent assureur mais pour des prestations inférieures à celles prévues par le présent régime, les organismes recommandés prendront en charge le versement du différentiel entre les prestations du présent régime et celles maintenues par le précédent assureur.

Ces dispositions ne seront accordées qu'aux entreprises qui adhéreront au présent régime au plus tard à la date du 1^{er} avril 2015.

Au-delà de cette date, la prise en compte des garanties décès au titre des arrêts de travail en cours sera conditionnée au règlement par l'entreprise d'une cotisation spécifique correspondant à la couverture de ces risques, calculée par les organismes recommandés.

Les indemnités accordées au titre des risques en cours seront accordées à effet du jour de l'adhésion de l'entreprise au régime et seront maintenues au travers d'un fonds spécifique réservé à cet usage. L'organisme recommandé étudiera l'impact de ce maintien et, à l'issue des premières années de gestion du présent régime, présentera à la commission paritaire de gestion les impacts financiers de ces reprises d'encours.

Article 17

Commission de gestion paritaire

Il est institué au sein de la profession une commission de gestion paritaire du régime de prévoyance composée d'un membre de chaque organisation syndicale représentative des salariés et autant de membres représentant la direction des entreprises ou personnes mandatées par ces dernières, chaque partie ayant le même nombre de voix.

La présidence de cette commission et la fonction de secrétaire sont assurées par le président de la commission sociale de la FEDEREC ou par un représentant désigné par lui pour le remplacer.

Article 17.1

Rôle de la commission de gestion paritaire

La commission paritaire a pour rôle :

- l'application et l'interprétation du « régime de prévoyance » et du « protocole de gestion » ;
- l'étude de l'évolution du régime de prévoyance et des modifications éventuelles de garanties ;
- l'examen des comptes de résultats et le bilan financier produits par l'organisme assureur ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- le choix de l'organisme paritaire recommandé ;
- la négociation avec l'organisme paritaire recommandé, notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
- l'étude des cas sociaux difficiles ;
- l'étude d'accès des entreprises (adhérentes ou non à la branche professionnelle) ;
- l'étude des statistiques demandées à l'organisme recommandé pour la gestion ;

- la décision d'affectation des coûts d'étude pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- le suivi des actions sociales mises en œuvre par l'organisme paritaire recommandé.

Pour toutes ces tâches, la commission de gestion paritaire ou l'un de ses représentants syndicaux peut demander l'aide d'un expert extérieur qui sera financé dans les conditions déterminées par le protocole de gestion du régime.

Article 17.2

Réunions

La commission paritaire se réunit au minimum une fois par an, sur convocation du président ou à la demande des organisations syndicales signataires de l'accord, les décisions se prenant à la majorité des voix.

Article 17.3

Association de gestion sociale

Les partenaires sociaux ont décidé la création d'une association loi de 1901 de gestion du régime de prévoyance de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage dénommée AGEPREC.

Cette association a pour objet :

- de gérer, par délégation, les fonds mis à disposition de la commission de gestion paritaire prévue à l'article 19 en procédant notamment aux remboursements des frais (fonctionnement, déplacements, réunions, communication, contrôle et pilotage technique du régime de prévoyance...) engagés par cette commission ou ses membres dans le cadre de leurs missions conventionnelles selon le protocole de gestion du régime ;
- de mener une politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche dans les conditions déterminées à l'article 18 ;
- de mener des campagnes de prévention en matière de santé ou d'amélioration des conditions de travail auprès des salariés ou entreprises de la branche dans les conditions déterminées par l'article 18.

Les membres de cette association sont les syndicats employeurs et salariés signataires du présent avenant. Une convention est conclue entre cette association et l'organisme assureur en charge de la gestion du régime de prévoyance.

Article 18

Fonds de solidarité de la branche

Les organismes recommandés pourront décider, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles auprès de leurs commissions sociales paritaires, de compléments de prestations ou aides individuelles.

Au-delà, un fonds de solidarité spécifique à la branche est piloté par l'association de gestion sociale AGEPREC définie à l'article 17.

Son objectif est de permettre :

- le bénéfice des garanties santé à titre gratuit pour les salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute (comme définie au sein de l'article 3) ;
- le bénéfice de conditions tarifaires privilégiées pour les anciens salariés bénéficiaires de la structure d'accueil au titre de la loi Evin en santé ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique, notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé

futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés. Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale, comprenant notamment :
 - à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
 - à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

Un règlement est établi entre l'organisme gestionnaire du régime et l'AGEPREC afin de déterminer notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche.

Le fonds de solidarité est financé :

- par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 15 versées par les entreprises, entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi les organismes assureurs recommandés ;
- par un prélèvement annuel de 2 % sur les cotisations annuelles qui aurait dues être versées à l'organisme recommandé par les entreprises qui n'adhéreraient pas à l'organisme recommandé par la branche à l'article 16.1 du présent accord.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat, sur décision annuelle de la commission paritaire de pilotage en concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Article 19

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an à compter de son entrée en vigueur et se renouvellera ensuite par tacite reconduction, sous réserve des modalités de dénonciation et révision figurant à l'article 20 ci-dessous.

Article 20

Modalités de dénonciation et de révision

Chacune des parties signataires a la faculté de dénoncer ou solliciter la révision totale ou partielle du présent avenant à condition de le notifier 3 mois avant l'expiration annuelle par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisme signataire.

Cette lettre devra définir les motifs de la dénonciation ou révision et, dans ce dernier cas, joindre un projet de modification de tout ou partie du présent avenant.

L'avenant dénoncé conserve son plein effet jusqu'à la conclusion éventuelle d'un nouveau texte.

La révision des cotisations est annuelle en fonction des résultats comptables des garanties après décision de la commission sociale paritaire en accord avec l'organisme gestionnaire.

Article 21

Formalités administratives

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} avril 2015.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 9 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDEREC.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

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)**

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2014

RELATIF À LA CRÉATION DE L'INSTITUT NATIONAL DE FORMATION

NOR : ASET1550208M

IDCC : 218, 2793

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de disposer d'un appareil interne de formation professionnelle pour accompagner au mieux les salariés de l'institution dans le maintien et l'évolution de leurs compétences et qualifications tout au long de leur vie professionnelle.

Pour permettre de sécuriser le réseau institutionnel de formation et de le pérenniser, la création d'un institut national de formation a été décidée. La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a permis de concrétiser cet objectif et l'institut national de formation se substituera aux centres régionaux de formation et de perfectionnement professionnels (CRFP) dans l'ensemble de leurs droits et obligations au 1^{er} janvier 2016.

La construction de ce nouvel organisme se fera avec l'objectif de conservation de la proximité avec les organismes locaux et veillera à maintenir une répartition des missions, notamment des fonctions supports, sur l'ensemble des implantations.

Cette transformation constitue pour les salariés qui rejoindront l'institut national de formation au moment de sa création une évolution de leur cadre de travail, qui doit être accompagnée.

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux leur sont applicables. Néanmoins, ils ont souhaité rappeler les garanties essentielles apportées aux salariés et renforcer les dispositions relatives au dialogue social pour garantir la qualité de l'information et des échanges dans la conduite du changement et assurer la transparence de la démarche.

Par ailleurs, et s'agissant notamment de la gestion des horaires individualisés et de l'aménagement du temps de travail, les salariés continueront à bénéficier des dispositions en vigueur dans leur organisme d'origine jusqu'à la conclusion des accords locaux de l'institut national de formation, dans la limite de 15 mois à compter du 1^{er} janvier 2016.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Personnels concernés

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés relevant des conventions collectives du 8 février 1957 et du 25 juin 1968 intégrant l'institut national de formation au 1^{er} janvier 2016 suite :

- à la disparition de leur organisme employeur dans le cadre de l'article 28 (II-2) de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 ;
- ou au transfert de leur activité à l'institut national de formation.

Article 2

Garanties

Il est, notamment, garanti à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord que, dans le cadre de la création de l'institut national de formation, aucun licenciement économique individuel n'interviendra, et que toute mobilité s'opérera sur la base du volontariat. De ce fait, les clauses de mobilité éventuellement attachées au contrat de travail ne sont pas applicables à cette occasion.

TITRE II

INTÉGRATION DES SALARIÉS DANS L'INSTITUT NATIONAL DE FORMATION

Article 3

Processus d'affectation des salariés

Les salariés conservent de droit le poste qu'ils occupent au jour de la création de l'institut si le périmètre de ce poste n'est pas modifié.

Les souhaits d'évolution ou de reconversion professionnelle formulés par le salarié sont recensés par l'UCANSS en tant que direction de projet et étudiés prioritairement.

Ainsi, tout salarié peut émettre une fiche de vœux dans le cadre du processus d'affectation.

Les souhaits des salariés dont le poste est amené à disparaître sont prioritaires sur ceux des autres salariés. Leurs demandes sont traitées dans le cadre d'une première phase de mise en œuvre de la procédure d'affectation.

L'examen des souhaits exprimés par les autres salariés entrant dans le champ d'application du présent protocole interviendra dans une seconde phase.

Conformément au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux, quand une évolution ou une reconversion doit être envisagée, le salarié est informé précisément des incidences des changements mis en œuvre par rapport à son activité professionnelle au cours d'un entretien avec l'UCANSS en tant que direction de projet.

Une information complète est délivrée sur les possibilités d'évolution professionnelle au sein de l'institut national de formation, ou dans d'autres organismes, quelle que soit leur branche de législation.

A cet effet, des contacts sont établis avec les organismes géographiquement proches du lieu de travail du salarié.

En l'absence de souhait d'évolution professionnelle émis par le salarié, ou dans l'impossibilité d'y satisfaire, l'UCANSS en tant que direction projet formule des propositions qui doivent prioritairement porter sur un emploi au sein de l'institut identique en termes d'activité et de qualification.

Dans l'hypothèse où de telles possibilités s'avéreraient elles aussi inexistantes, des propositions portant sur un emploi différent en termes de qualification sont alors formulées.

Les propositions d'évolution ou de reconversion sont formulées par écrit et communiquées au salarié qui dispose d'un délai de 1 mois à compter de la date de réception du document pour faire part, par écrit, de son acceptation ou de son refus.

En tout état de cause, le refus du salarié ne peut conduire à son licenciement économique individuel.

Après trois propositions d'évolution professionnelle qui n'ont pu aboutir, un accompagnement RH, qui peut notamment comporter un bilan professionnel ou un bilan de compétences, est obligatoirement proposé à l'intéressé, qui peut cependant le refuser.

Jusqu'à la création de l'institut national de formation, les postes vacants au sein d'un CRFP seront réservés par priorité aux salariés du réseau institutionnel de formation. Ils seront publiés sur le site lerif.fr et les candidatures seront systématiquement étudiées. Si le poste n'a pu être pourvu, une vacance sera alors diffusée sur la bourse des emplois.

Le processus d'affectation sera précisément décrit et présenté dans le cadre des instances de concertation et de consultation prévues au titre III du présent protocole.

Les mesures seront mises en œuvre par l'UCANSS en tant que direction projet dans le cadre du présent article puis par l'institut national de formation après le 1^{er} janvier 2016.

Article 4

Mesures d'accompagnement individuel

4.1. Mesure d'accompagnement personnalisé à la prise de fonctions

En cas d'emploi différent en termes de qualification, y compris lorsque le niveau de qualification reste identique, le salarié concerné bénéficie, sur son temps de travail, de la formation initiale ou de la formation complémentaire nécessaire à la tenue du nouvel emploi.

L'employeur engage alors tous les moyens budgétaires nécessaires à la formation du salarié, le cas échéant, avec une dotation spécifique complémentaire au plan de formation continue initial.

Sauf contrainte formulée par le salarié, la formation envisagée doit débuter dans un délai de 3 mois à compter du jour où le salarié a confirmation qu'il occupera un emploi différent tel que visé au premier alinéa.

S'il est avéré que le projet professionnel du salarié coïncide, dans le cadre d'une mobilité inter-organismes, avec les besoins de l'organisme sollicité, les organismes concernés s'entendent sur les modalités de formation à dispenser.

A tout moment, le salarié peut demander le bénéfice d'un bilan professionnel ou d'un bilan de compétences destiné à rechercher les actions de formation complémentaires qui s'avéreraient nécessaires.

Par ailleurs, les partenaires sociaux représentatifs au plan national, en lien avec la CPNEFP, engageront les démarches nécessaires auprès de l'OPCA pour faciliter l'obtention d'un cofinancement des congés individuels de formation de longue durée pour les salariés bénéficiant des dispositions du présent accord et porteurs d'un projet professionnel.

4.2. Maintien de la rémunération en cas de changement d'emploi

La rémunération des salariés dont le poste n'est pas modifié est maintenue.

Le salarié qui change d'emploi bénéficie, en tout état de cause, du maintien de sa rémunération.

Le montant de la rémunération visée ci-dessus tient compte du coefficient de qualification, des points d'expérience, des points de compétences ainsi que de l'ensemble des primes et indemnités dont le salarié bénéficie à raison de son précédent emploi.

Cette garantie de maintien de rémunération est assurée à l'aide d'une prime exprimée en points, résorbable en cas de promotion.

Cette prime entre dans la base de calcul de l'ancien salaire dans le cadre de l'application de la règle des 105 % prévue à l'article 33 de la convention collective.

Le salarié qui change d'emploi doit pouvoir conserver son affiliation au même régime de retraite qu'auparavant.

Enfin, ce changement ne doit pas remettre en cause les possibilités d'évolution professionnelle ultérieures.

Article 5

Mobilité fonctionnelle des employés et cadres

Dans le cadre de la création de l'institut national de formation, le salarié, employé ou cadre qui accepte une mobilité fonctionnelle bénéficie d'une prime dont le montant correspond à :

- 1 demi-mois du salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement d'emploi générique ;
- 1 mois de son salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement de famille professionnelle.

Cette prime est versée en une fois lors de sa prise de fonctions.

Cet accompagnement de la mobilité fonctionnelle ne se cumule pas avec celui de la mobilité géographique, l'accompagnement le plus favorable s'appliquant.

Article 6

Aide au travail à temps partiel

Dans le cas où des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, âgés d'au moins 57 ans à la date d'effectivité de l'une des situations visées à l'article 1^{er}, souhaitent bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel, quelle que soit la durée hebdomadaire de travail, les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'au départ à la retraite.

Les cotisations patronales ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein et celles calculées sur la base du travail à temps partiel sont prises en charge par l'employeur.

Article 7

Congé de fin de carrière

Le congé de fin de carrière visé à l'article 3.2 du protocole d'accord du 1^{er} mars 2004 relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps dans les organismes de sécurité sociale est, dans le cadre des situations visées à l'article 1^{er} du présent accord, ouvert aux salariés âgés de 55 ans et plus.

Pour les intéressés, le nombre de jours épargnés au titre de l'allocation vacances, de la gratification annuelle et de l'indemnité de départ à la retraite ne peut pas dépasser un plafond de 12 mois au total, à la date du début du congé de fin de carrière.

La durée du congé de fin de carrière correspond au solde des jours épargnés dans le compte épargne-temps dans la limite des dispositions légales.

Article 8

Mobilité géographique

Pour l'application du présent article, la mobilité s'entend d'un changement significatif de lieu de travail lié soit à un changement d'organisme employeur, soit, au sein de l'institut national de formation, d'une mobilité s'exerçant entre deux sites anciennement rattachés à deux organismes distincts.

Le changement significatif s'entend d'une augmentation du temps de trajet d'au moins 30 minutes aller-retour entre le domicile et le nouveau lieu habituel de travail du salarié. L'augmentation de ce temps de trajet est appréciée sur une base objective.

8.1. Volontariat

Dans le cadre des situations visées au paragraphe précédent, la mobilité s'opère sur la base du volontariat.

Tout salarié concerné peut inscrire dans la bourse des emplois gérée par l'UCANSS ses souhaits de mobilité.

Dans l'hypothèse où les possibilités d'évolution professionnelle telles qu'énumérées à l'article 3 s'avèrent inexistantes au sein de l'institut national de formation, et sous réserve de l'acceptation du salarié concerné, l'employeur peut prendre contact avec d'autres organismes, quelle que soit la branche de législation, du bassin d'emploi concerné.

8.2. Entretien avec l'organisme d'embauche lors d'une mutation

Afin de faciliter la démarche des salariés désireux d'obtenir une mutation, il est convenu que les intéressés, quand ils font acte de candidature sur un poste déclaré vacant, bénéficient automatiquement d'un entretien au niveau de l'organisme appelant.

8.3. Aides à la mobilité

En cas de mobilité acceptée dans le cadre du présent article, le salarié concerné bénéficie d'une prime d'un montant égal à 2 mois de la rémunération brute normale de son ancien emploi. Elle est versée par l'organisme preneur dès la prise de fonctions.

En outre, les salariés :

- dont le nouveau lieu de travail est distant d'au moins 35 km du domicile ;
- ou dont le nouveau lieu de travail induit une augmentation du temps de trajet aller-retour, apprécié sur une base objective (site internet de simulation de kilométrage routier), entre le domicile et le lieu habituel de travail d'au moins 1 heure,

bénéficient des dispositions qui suivent.

Mobilité entraînant un changement de domicile :

- le montant de la prime visée ci-dessus est porté à 3 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi ;
- un crédit de 5 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé qui peut être fractionné est à prendre dans les 2 mois précédant ou suivant la réalisation effective de la mobilité ;
- le remboursement des frais liés à la recherche d'un logement, soit une prise en charge dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas, dans la limite de 3 nuitées au maximum) pour le salarié et son conjoint ou situation assimilée ainsi que pour ses enfants à charge. Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge par le nouvel organisme employeur sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximal de 1 500 € ;
- l'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de sa politique de contribution à l'effort de construction employeur ;

- le remboursement pour le salarié et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge) des frais de transport sur la base des dispositions conventionnelles en vigueur ;
- la prise en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au remboursement de trois devis à l'organisme preneur, qui notifie par écrit au salarié concerné son accord sur le devis le plus économique, le remboursement s'effectuant sur présentation d'une facture détaillée et acquittée ;
- les facilités nécessaires à l'insertion professionnelle du conjoint (ou assimilé) dans la zone géographique d'accueil. A cet effet, si le conjoint (ou assimilé) est salarié de l'institution, les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, toutes les possibilités d'un reclassement dans un poste d'un niveau équivalent ; si le conjoint (ou assimilé) n'est pas salarié de l'institution, les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'extérieur de l'institution, dans la région concernée, sont explorées et il est mis à la disposition du conjoint (ou assimilé) une assistance à la recherche d'un emploi.

Ces avantages sont également accordés, dès lors qu'il en remplit les conditions, au salarié ayant bénéficié de l'indemnité de double résidence visée ci-dessous, quand il procède à son déménagement dans le cadre de sa mobilité.

Mobilité entraînant une double résidence :

Le salarié qui est contraint à une double résidence bénéficie d'une indemnité.

Le montant journalier de cette indemnité correspond pendant 3 mois à celui de l'indemnité conventionnelle qui est servie pour les déplacements entraînant un découcher, majoré de celui d'une indemnité correspondant à un déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur.

A l'issue de ces 3 mois, le salarié, qui remplit toujours les conditions, bénéficie du remboursement de ses frais supplémentaires d'hébergement liés à sa double résidence, dûment justifiés, dans la limite de 800 € mensuels, pendant 15 mois.

Ce montant est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice INSEE « Hôtellerie y compris pension », ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du remboursement de ses frais de déplacement, sur la base des tarifs conventionnels, à raison d'un transport aller-retour hebdomadaire entre ses lieux de résidence, et ce pendant une durée de 18 mois.

Mobilité n'entraînant ni changement de domicile, ni double résidence :

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la charge de l'employeur, soit d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail, soit du remboursement des frais engagés sur la base du montant des indemnités kilométriques visées aux articles 6 des protocoles d'accord du 11 mars 1991 et du 26 juin 1990 relatifs aux frais de déplacement.

Cette prise en charge est assurée pendant une durée de 12 mois, qui court à compter de la date de prise des nouvelles fonctions.

Article 9

Mobilité externe

9.1. Bilan de compétences et congé pour validation des acquis de l'expérience

Le salarié souhaitant développer un projet professionnel bénéficie de plein droit, sur sa demande, d'un bilan de compétences.

S'il désire s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience, il bénéficie d'un accompagnement de l'employeur qui lui donne toutes les facilités nécessaires à la constitution du dossier.

Les frais inhérents à ces actions ne sont pas à la charge du salarié.

9.2. Création ou reprise d'entreprise

Le salarié porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise peut bénéficier d'un congé ou d'une période de travail à temps partiel, conformément à la législation en vigueur.

Toutefois, par dérogation aux dispositions du code du travail, ce congé est ouvert au salarié sans condition d'ancienneté, et sans qu'il soit possible de lui opposer un refus fondé sur une précédente demande de création ou de reprise d'entreprise intervenue dans les 3 ans précédents.

Le congé ou la demande de travail à temps partiel sont de droit.

9.3. Position de détachement

Nonobstant les dispositions de l'article 40 de la convention collective du 8 février 1957, les personnels visés par le présent accord obtiennent, sur leur demande, leur détachement dans un des organismes visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale ou dans un emploi relevant d'une institution visée aux titres II, III et IV du livre IX du code de la sécurité sociale ou dans un emploi relevant d'une administration publique ou d'une collectivité publique territoriale, dans un organisme chargé d'une mission de service public ou relevant du code de la mutualité, dans une organisation internationale, dans un organisme social d'un territoire d'outre-mer ou d'un pays étranger, dans une entreprise publique ou privée.

La durée de la période de détachement est au maximum de 2 ans.

Au terme de cette période, l'intéressé qui en fait la demande est appelé à occuper un emploi d'un niveau au moins équivalent à celui qu'il tenait précédemment.

Durant la période de détachement, les dispositions de la convention collective ne sont pas applicables aux salariés en position de détachement, sauf celles relatives au régime de prévoyance et aux avantages accordés aux membres de la famille d'un agent décédé.

TITRE III

DIALOGUE SOCIAL

Article 10

Dialogue social au niveau national

L'instance nationale de concertation constitue le lieu d'information, d'échanges et de consultation des partenaires sociaux sur les questions institutionnelles ayant un impact sur l'organisation du travail et de l'emploi dans les organismes du régime général de sécurité sociale.

Dans le cadre de son fonctionnement, et jusqu'à la mise en place effective de cet organisme, au moins une séance par an est consacrée au projet de création de l'institut national de formation. Elle porte sur l'avancement du projet et le suivi de l'application du protocole d'accord.

Article 11

Information des salariés dans le cadre d'une instance ad hoc

11.1. Attributions de l'instance

Afin de garantir la meilleure information possible des salariés concernés, tout au long du processus de création de l'institut national de formation, il est institué une instance *ad hoc* ayant vocation à recueillir toutes les informations relatives à l'organisation de l'institut national de formation et

permettre d'échanger tant sur la gestion du projet que sur ses impacts sur les salariés. Néanmoins, l'instance *ad hoc* n'a pas vocation à connaître des situations individuelles.

Cette instance se réunit au moins quatre fois sur convocation de l'UCANSS jusqu'à la création de l'institut national de formation. Ses membres peuvent s'accorder sur l'organisation de réunions supplémentaires.

Elle sera maintenue, après le 1^{er} janvier 2016, et se réunira mensuellement jusqu'à l'installation des instances représentatives des personnels issues des élections professionnelles au sein de l'institut national de formation.

Durant cette seconde période, elle sera convoquée par le directeur de l'institut national de formation.

L'instance *ad hoc* détermine les modalités d'information des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord et veille à la diffusion effective de ces informations. L'UCANSS diffuse sur le site lerif.fr les prises de position de chacune des parties lors des réunions de l'instance *ad hoc*, sous réserve que celles-ci soient en relation avec la création de l'institut national de formation et qu'elles ne portent pas sur des situations individuelles.

11.2. Fonctionnement de l'instance

L'instance est composée :

- de deux représentants par confédération syndicale représentative au niveau national ;
- de l'ensemble des délégués du personnel titulaires ou, le cas échéant, des élus titulaires de la délégation unique du personnel, actuellement en place dans les centres régionaux de formation et de perfectionnement professionnels. Les élus titulaires absents peuvent se faire représenter par leurs suppléants ;
- d'un salarié par centre ne disposant pas d'élus ;
- des secrétaires du comité d'entreprise de l'URSSAF d'Ile-de-France, de la CAF des Hauts-de-Seine et de la CPAM du Val-d'Oise ou de représentants de ces comités dûment mandatés ;
- des directeurs de centre régional de formation et de perfectionnement professionnels ainsi que des directeurs des organismes franciliens concernés, ou leurs délégataires, jusqu'au 31 décembre 2015 ;
- du directeur de l'UCANSS, ou de son représentant, assisté du directeur projet et de ses collaborateurs jusqu'au 31 décembre 2015 ;
- du directeur de l'institut national de formation, assisté de ses collaborateurs, à compter du 1^{er} janvier 2016.

Ses membres disposent du temps nécessaire pour se rendre et participer aux réunions de l'instance ainsi qu'aux éventuelles réunions préparatoires qui se tiendraient la demi-journée précédant la réunion de l'instance.

Les frais de déplacement engagés dans ce cadre par les représentants des salariés sont pris en charge par l'UCANSS sur la base des tarifs conventionnels.

Article 12

Elections professionnelles

Afin de permettre que la mise en place de la représentation du personnel soit effective dans les meilleurs délais, il est convenu que la négociation du protocole d'accord préélectoral doit être engagée, au plus tard, avant la fin du premier mois suivant la création du nouvel organisme.

Article 13

Continuité des activités sociales et culturelles

Afin de garantir aux salariés intégrant l'institut national de formation au 1^{er} janvier 2016 le bénéfice d'activités sociales et culturelles, la direction de l'institut gèrera, à titre transitoire jusqu'à l'installation du comité d'entreprise de l'institut national de formation, directement ces dernières sur la base d'une liste de prestations arrêtée par une sous-commission de l'instance *ad hoc* composée des seuls élus des personnels des centres.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 14

Articulation avec les dispositions conventionnelles existantes

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les avantages de même nature contenus dans d'autres textes conventionnels, notamment le protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux. En cas de dispositions portant sur le même objet, la disposition la plus favorable au salarié s'applique.

Article 15

Durée d'application

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2016, terme de ses effets.

Article 16

Dispositions d'application

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Paris, le 18 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UCANSS.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

PSE CFTC.

Brochure n° 3106

Convention collective nationale
IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2014
RELATIF À LA SÉCURISATION ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1550194M
IDCC : 18

PRÉAMBULE

L'industrie textile poursuit une importante mutation dans un environnement fortement marqué par une concurrence mondiale exacerbée, des évolutions technologiques majeures induisant des changements structurels fondamentaux.

Les parties signataires du présent accord, conscients de ce contexte, entendent marquer leur attachement au textile et à la diversité de ses secteurs d'activité, et leur volonté de transformer les difficultés rencontrées en autant d'opportunités de développement.

Les enjeux économiques, technologiques, sociaux, environnementaux dans un monde placé sous le signe du changement, de la complexité et de l'interdépendance, impliquent un véritable défi : celui de la compétence de tous ceux, à tous niveaux, confrontés à ces enjeux.

Les parties signataires entendent accompagner les entreprises et les salariés de l'industrie textile par la mise en œuvre d'actions résolument offensives de nature à répondre à ces enjeux et défis auxquels ils doivent faire face.

C'est pourquoi ils conviennent d'inscrire le présent accord dans une nouvelle dynamique de développement des compétences et de formation des entreprises permettant de favoriser la professionnalisation tout au long de la vie ainsi que la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

A cet effet, les parties signataires soulignent l'importance de développer les actions visant à :

- anticiper en renforçant le rôle et les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications textile par la mise en place d'actions innovantes et opératoires permettant le développement dans la branche et dans les entreprises de démarches d'anticipation, de type GPEC, favorisant la sécurisation des parcours professionnels des salariés et la mobilisation des compétences nécessaires à la compétitivité des entreprises ;
- favoriser une offre de formation initiale et continue performante et cohérente, répondant au mieux aux besoins des entreprises et des salariés ;
- mener une politique active en matière d'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi, en particulier au travers des dispositifs d'alternance, en développant les actions d'information sur les métiers et d'accueil au sein des entreprises ;
- élever le niveau de qualification de l'ensemble des salariés et, en particulier, des plus fragilisés au regard des évolutions de l'emploi, en renforçant l'accès à des certifications professionnelles

(CQP et CQPI) par des parcours de formation individualisés fondés sur des démarches d'évaluation et de validation des acquis.

A cette fin, ils s'assurent d'une ingénierie des compétences de qualité pour élaborer les outils, moyens et méthodes appropriés pour accompagner cette dynamique d'employabilité.

La mise en œuvre de ces axes d'actions doit s'appuyer sur les principes directeurs suivants :

- sensibiliser tous les acteurs à ces finalités ;
- innover dans les démarches méthodologiques et les actions menées ;
- accompagner au plus près les entreprises, en particulier les TPE/PME, et les salariés, en particulier les plus fragilisés ;
- encourager les salariés à être acteurs de leur formation ;
- mobiliser tous les financements possibles sur ces objectifs ;
- renforcer le dialogue social et l'action des partenaires sociaux, en particulier les IRP, dans le suivi et la mise en œuvre des actions.

Le présent accord décline, au plan de la branche textile, les dispositions :

- de l'accord interprofessionnel conclu du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
- de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il s'inscrit également dans le prolongement :

- des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années, en particulier l'accord du 3 novembre 2011 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'industrie textile ;
- du protocole d'accord paritaire interbranches du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, désignant OPCALIA comme l'OPCA des branches signataires desdits textes, en particulier de la branche textile.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Article 2

Objectifs et priorités

Les parties signataires considèrent comme un objectif prioritaire de la profession tout ce qui permet d'élever les niveaux de qualification, de favoriser l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie textile, si possible par une approche personnalisée des formations.

Dans cette optique, elles fixent les actions et publics prioritaires suivants.

2.1. Actions prioritaires

Actions d'anticipation :

- actions nationales d'ingénierie de l'observatoire des métiers et des compétences et de l'OPCA permettant un appui méthodologique aux entreprises ;
- actions de soutien individuel ou collectif aux entreprises, principalement en direction des TPE/PME, en matière de diagnostics, de GPEC.

Actions collectives d'accompagnement et de formation :

- actions d'accompagnement et de formation élaborées au sein de la CPNEF textile, permettant de favoriser la montée en qualification de certains publics.

Actions individuelles d'accompagnement et de formation suivantes :

- toute action permettant d'acquérir une certification professionnelle : diplôme, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle (CQP) ou CQP interbranches (CQPI). A cet égard, seront privilégiées les certifications de nature transversale ;
- toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, reposant, dans toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié ;
- actions visant l'acquisition de savoirs de base en lien avec le nouveau socle commun de connaissances et de compétences professionnelles ;
- actions d'évaluation des compétences et de validation des acquis de l'expérience ;
- actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEF textile ;
- actions menées dans le cadre de la liste élaborée par la CPNE au titre du compte personnel de formation.

2.2. Publics prioritaires

Sont visés prioritairement les publics suivants :

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis 3 ans, ceux ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, ceux ayant 45 ans et plus ;
- les salariés fragilisés dans leur emploi, en particulier ceux pour lesquels sont mises en œuvre des actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d'activité tant interne qu'externe à l'entreprise ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes, et en particulier celles qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux femmes et aux hommes après un congé parental ;
- les travailleurs handicapés ;
- les seniors ;
- les salariés pour lesquels, à l'issue d'une évaluation des compétences, le niveau constaté pourrait avoir une incidence sur leur qualification.

Article 3

Anticipation

3.1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles

Les parties signataires confirment, par le présent accord, l'importance qu'elles attachent aux travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles du textile.

A compétence nationale, cet observatoire fait partie intégrante de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir commun à plusieurs branches. En tout état de cause sera recherchée la cohérence en matière de travaux menés avec d'autres observatoires, tant aux plans régional, national qu'europpéen.

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur. Les modalités de fonctionnement sont arrêtées par la CPNEF textile, en lien avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche. Il est intégré dans l'opérateur de la branche délégué par le conseil d'administration d'OPCALIA.

La CPNEF de la branche assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire pour la branche textile ; à ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de cet observatoire, en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des éléments fournis sur les données quantitatives et qualitatives des métiers,

de déterminer les suites à donner. Ce rôle est tenu en relation étroite avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche.

3.2. Diagnostics

Les parties signataires souhaitent que soit largement développée la mise en œuvre de différents diagnostics pouvant être mis en place afin d'aider les entreprises, en particulier les PME, à mieux identifier leurs besoins de compétences et de formation de leurs salariés. Ils pourront faire l'objet d'un financement par l'OPCA de la branche.

L'observatoire des métiers est chargé de consolider les données issues de ces diagnostics afin de permettre aux partenaires sociaux d'inscrire leur réflexion dans le cadre d'une GPEC de branche.

3.3. GPEC et dimension économique

Les parties signataires souhaitent voir converger tous les matériaux d'information disponibles – études, bases de données, diagnostics, outils de veille, statistiques, analyses – émanant de différents niveaux et acteurs, de nature à alimenter la réflexion des partenaires sociaux en matière de gestion anticipatrice des compétences tant aux niveaux de la branche et des territoires que des entreprises.

L'objectif est de générer une vision anticipatrice partagée, cohérente et à la disposition de l'ensemble des partenaires, publics comme privés, aux plans européen, national et régional, à partir d'un échange croisé d'informations dans des délais courts.

Une telle démarche doit notamment permettre de mieux appréhender l'évolution des métiers, en particulier repérer ceux en tension et ainsi pouvoir ajuster les réponses en matière de formation au regard des besoins ressortissant à cette démarche.

L'observatoire des métiers de la branche est chargé, à cette fin, de :

- rassembler l'ensemble des matériaux d'information disponibles, autant de types sociaux qu'économiques ;
- générer les moyens de nature à apporter, en la matière, les informations pertinentes ;
- rechercher à conjuguer, dans une logique de réciprocité, les éléments en provenance notamment des entreprises et ceux qui pourront leur être utilement mis à disposition, notamment ceux issus des démarches territoriales ;
- analyser et présenter ces éléments à la CPNEF textile.

L'objectif est ainsi de pouvoir croiser différentes approches dont celles par marchés pour appréhender le plus finement possible les besoins en termes de compétences.

La CPNEF déterminera l'enveloppe financière nécessaire pour répondre à ces objectifs. Elle en transmettra le montant à la SPP de la branche au sein de l'OPCA qui pourra le prendre en charge au titre des frais d'études et travaux de l'observatoire de branche.

Article 4

Formation initiale et actions en matière d'information et d'orientation des jeunes

4.1. Formation initiale

Les parties signataires entendent marquer l'importance qu'elles attachent au développement des formations initiales de l'enseignement professionnel et technologique, y compris celles poursuivies dans le cadre de l'apprentissage.

Elles souhaitent renforcer toutes réflexions et actions de nature à permettre une meilleure articulation entre les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel et les besoins de qualification générés par les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles, en particulier mis en avant par l'observatoire des métiers de la branche.

Elles marquent leur attachement au maintien d'un enseignement supérieur spécifique de qualité, autant dans les domaines technologiques, techniques et scientifiques que dans ceux de la création, du commercial et du marketing, afin de permettre aux entreprises textiles d'intégrer des jeunes dont les compétences de haut niveau dans ces domaines aideront à apporter les réponses aux enjeux majeurs auxquels elles sont confrontées.

4.2. Information et orientation

Les parties signataires entendent renforcer les actions d'information en direction des jeunes et de leurs familles ainsi que des différentes structures d'information, notamment les CIO, destinées à améliorer l'orientation des jeunes vers les voies générale, technologique ou professionnelle.

Elles entendent renforcer les actions d'information auprès des jeunes afin de pouvoir mieux les attirer vers les métiers de la branche textile.

Ces actions seront élaborées en cohérence avec les travaux menés dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Leur financement pourra être tout autant assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur que dans le cadre d'une convention de coopération avec l'Education nationale.

Article 5

Alternance

5.1. Développement de l'apprentissage

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un diplôme.

Les parties signataires considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la profession.

A cet effet, ils favoriseront son financement dans le cadre des dispositions prévues au titre de la prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA). Ils déterminent les conditions de demandes de financement des CFA comme suit :

- les diplômes préparés par les CFA présentant une demande devront être soit spécifiques au textile, soit de nature transversale pouvant favoriser une transférabilité avec un autre secteur, notamment industriel ;
- les dossiers de demandes présentés par les CFA seront examinés paritairement chaque année et comporter, en particulier, les éléments suivants : nombre d'apprentis par diplôme, nombre de diplômés par type de diplôme, devenir des apprentis, objectifs de développement quantitatif, contribution financière demandée, budget de fonctionnement et sources de financement, délibération paritaire ;
- la décision paritaire de financement sera transmise à la SPP de la branche, qui la soumettra au conseil d'administration de l'OPCA.

5.2. Contrat de professionnalisation

Les parties signataires entendent favoriser le développement de ce type de contrat. Elles incitent les entreprises à recourir à ce mode d'insertion en alternance afin de permettre aux jeunes comme aux demandeurs d'emploi d'acquérir une qualification professionnelle facilitant leur insertion.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou CQPI, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Dans toute la mesure du possible, seront favorisés :

- la personnalisation des parcours de formation en fonction des acquis des bénéficiaires, en particulier à partir d'une évaluation préalable de ces acquis ;
- les contrats de professionnalisation s'adressant aux personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi ;
- les contrats conclus pour une durée indéterminée ainsi que, plus largement, ceux débouchant sur une certification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée peut, si besoin est, être portée jusqu'à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au bac ;
- toute formation ou tout parcours professionnalisant textile, permettant à son bénéficiaire d'acquérir une certification professionnelle – diplôme, titre à finalité professionnelle, CQP ou CQPI – ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, quelle que soit la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

Toutefois, la durée minimale peut être portée à 50 % pour les cas visés au cinquième alinéa du présent article.

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

La participation financière de l'OPCA de la branche aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation, liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé à 10 €, en application de l'article L. 6332-14.

Ce forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la SPP textile, sur proposition de la CPNEF textile en fonction notamment :

- de la finalité des actions visées, au regard des priorités définies à l'article 2 du présent accord ;
- de la durée du contrat ;
- de l'individualisation ou non du parcours.

Seront recherchées, en la matière, toutes les modalités innovantes de nature à répondre aux besoins particuliers des entreprises pouvant favoriser l'accès des bénéficiaires aux compétences et qualifications attendues.

Article 6

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salariés dans les entreprises

6.1. Missions d'accueil

Les parties signataires soulignent que lorsqu'une mission d'accueil ou une mission pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés et en tout premier lieu aux membres de l'encadrement, celle-ci s'exerce dans les cadres suivants :

- actions ou périodes de formation en entreprise ;
- contrats et périodes de professionnalisation ;
- apprentissage.

Dans cet esprit, elles souhaitent que les personnels qui sont conduits à exercer des missions de responsable de stage, de tuteur ou de maître d'apprentissage bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaire et, en tant que de besoin, reçoivent une formation spécifique.

6.2. Développement du tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification visé. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période de professionnalisation. Cette mission ne peut, en particulier, avoir pour conséquence une quelconque perte de rémunération ni une augmentation de la charge de travail.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

A cette fin, tant les actions de préparation et de formation que celles liées à l'exercice de la fonction tutorale, dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats de professionnalisation, pourront être prises en charge financièrement par l'OPCA de la branche, en application des textes réglementaires en vigueur.

En tout état de cause, il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises par les bénéficiaires de ces préparations ou de ces formations, dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser le temps passé par le salarié à exercer sa mission tutorale.

Article 7

Professionnalisation

7.1. Reconnaissance des qualifications et des certifications professionnelles

Tant les personnes que les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant des connaissances et savoir-faire acquis par chacun. Les certifications professionnelles ont

ainsi pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise. Elles constituent des indicateurs de qualification et d'employabilité, et participent de ce point de vue à la sécurisation des parcours professionnels.

Dans cette optique, les parties signataires conviennent de poursuivre l'action au titre des parcours modulaires qualifiants (PMQ) destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier ceux qui sont les moins qualifiés, et à proposer les formations adaptées dans le cadre d'une démarche progressive et modulaire aboutissant à la délivrance d'une certification professionnelle.

Elles souhaitent que ce dispositif d'évaluation personnalisée, d'éventuelle formation personnalisée et de validation des acquis puisse être articulé, dans toute la mesure du possible, à celui de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, sera recherché le lien nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations, éventuellement sous forme de cursus collectifs, permettant de répondre aux exigences des métiers définis dans le cadre de l'observatoire des métiers.

Développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

Les parties signataires conviennent de poursuivre la mise en œuvre de CQP en réponse aux besoins spécifiques des entreprises textiles, en complément des autres certifications existantes, en particulier les diplômes ou les titres.

Elles entendent également continuer à s'inscrire dans le développement des CQPI afin de permettre aux salariés comme aux entreprises de bénéficier de repères de qualification et d'employabilité plus larges de nature à favoriser la transférabilité des compétences.

Elles souhaitent que puisse être élargi le champ d'intervention des CQP et CQPI à d'autres publics et niveaux.

Elles définissent, dans le cadre de la CPNEF textile, les modalités de mise en place de ces certifications professionnelles. A cet égard, elles entendent s'appuyer sur une ingénierie garantissant un processus de qualité tout au long des étapes suivantes :

- étude d'opportunité ;
- élaboration du référentiel d'activité et de certification ;
- évaluation des acquis par des outils méthodologiques appropriés ;
- mise en œuvre, en tant que de besoin, de formations individualisées ;
- validation par l'attribution de la certification.

L'OPCA de la branche financera tout ou partie des coûts afférents à la mise en œuvre de cette ingénierie de certification, conformément aux textes relatifs aux frais de mission des OPCA.

Les actions d'évaluation organisées dans ce cadre seront prises en charge dans le cadre de forfaits déterminés par la CPNEF de la branche, que celle-ci transmettra à la SPP de la branche au sein de l'OPCA.

La CPNEF constituera le jury paritaire de validation de ces certifications professionnelles.

Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles

L'accès au socle commun de connaissances et de compétences professionnelles est considéré comme une priorité par les parties signataires.

A cet effet, la CPNEF déterminera les modalités en favorisant l'accès, en particulier financières. Seront ainsi mobilisés les fonds de la période de professionnalisation et du compte personnel de formation.

Reconnaissance et qualification

Les entreprises favoriseront la promotion et l'évolution de la qualification professionnelle des salariés ayant suivi des stages sanctionnés par un diplôme officiel, un titre homologué, un CQP de branche ou un CQPI. Lorsque des postes seront vacants ou créés dans l'entreprise, il sera tenu compte pour les pourvoir, dans le cadre des dispositions des articles 46 des clauses « ouvriers », 13.1 de l'annexe IV et 3.1 de l'annexe V de la convention collective nationale de l'industrie textile ⁽¹⁾, des connaissances acquises en formation professionnelle continue, sanctionnées par une certification professionnelle ou une attestation, et correspondant aux exigences du poste.

7.2. Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

Entretien professionnel

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les 2 ans à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

L'entretien professionnel ne saurait se confondre avec l'entretien individuel d'évaluation.

Les parties signataires soulignent l'importance d'une préparation des parties prenantes, en particulier le responsable hiérarchique, à cet entretien pour en assurer sa pleine efficacité.

Les parties signataires conviennent d'examiner, au sein de la CPNEF textile, les modalités de mise en œuvre de ces entretiens professionnels, en particulier les supports méthodologiques de nature à favoriser leur bon déroulement qui pourraient être mis à disposition des différents acteurs.

Les entreprises veilleront à favoriser la formation des managers à la conduite de l'entretien professionnel.

Passeport formation

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences doit permettre au salarié d'être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale et continue, soit du fait de ses expériences professionnelles et ainsi pouvoir les valoriser lors de l'entretien professionnel.

Validation des acquis

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer toute démarche de validation des acquis des salariés :

- tant la démarche d'évaluation et de validation des acquis professionnels des salariés du textile dans le cadre de la mise en œuvre des parcours modulaires qualifiants (PMQ), qu'ils entendent poursuivre et renforcer ;
- que le dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

En tout état de cause, doit être recherchée la meilleure articulation possible entre ces démarches.

Les parties signataires s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur ces dispositifs et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, en particulier les salariés fragilisés dans leur emploi.

Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions seront mobilisés par l'OPCA de la branche à cet effet.

(1) Ou dans le cadre des dispositions de la convention collective nationale des textiles artificiels et produits assimilés, pour les entreprises relevant de cette dernière convention.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

7.3. Période de professionnalisation

Les parties signataires considèrent la période de professionnalisation comme un dispositif majeur permettant de favoriser le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie textile, conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2 ci-dessus.

Dans cet esprit, elles considèrent que les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation menées dans ce cadre donnent lieu, au titre de la période de professionnalisation, à une participation financière de l'OPCA de la branche.

La prise en charge financière de l'OPCA pourra porter sur tout ou partie des coûts relatifs à ces actions. Cette prise en charge s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 €. Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la SPP visée à l'article 12 ci-après, sur proposition de la CNPEF textile au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus.

Les périodes de professionnalisation pourront abonder le compte personnel de formation.

Article 8

Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi, ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle, ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées parmi :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Sont éligibles au compte personnel de formation les formations figurant sur au moins une des listes suivantes :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ;
- 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 à l'article 2 du présent accord, les parties signataires confient à la CPNEF de la branche le soin d'élaborer dans les meilleurs délais la liste des actions éligibles au compte personnel de formation.

L'OPCA de la branche, visé à l'article 12 ci-après – en particulier dans le cadre de la SPP de la branche visée au même article – déterminera les modalités de prise en charge ainsi que les abonde-

ments supplémentaires lorsque le nombre d'heures est insuffisant pour les actions et publics prioritaires déterminés à l'article 2 du présent accord.

Article 9

Congé individuel de formation

Les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel, de bénéficier de l'aide du FONGECIF dont il relève.

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 comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Article 10

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, la CPNEF, qui assure le suivi des travaux de l'observatoire des métiers, examinera les moyens de nature à largement diffuser ces travaux auprès des IRP.

La formation professionnelle continue doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise et de la commission de formation lorsqu'elle existe, de discussions approfondies qui soient de nature à jouer un rôle majeur dans le développement d'une politique de formation active et efficace.

A cet effet, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur les conditions de mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage ainsi que du CPF.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle. Ces informations seront transmises dans un délai de 8 jours précédant cette réunion.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, lequel doit être considéré comme partie intégrante de la stratégie de l'entreprise, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation les documents relatifs aux projets de l'entreprise.

Lorsqu'elle existe, la commission fait part au comité d'entreprise de ses demandes concernant le plan de formation et les orientations générales de la formation dans l'entreprise, afin que le projet de plan de formation puisse tenir compte éventuellement de celles-ci.

Le temps passé par les membres de la commission de formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise aux réunions de ladite commission consacrées à l'examen du plan de formation de l'entreprise leur est payé comme temps de travail, dans la limite globale de 24 heures par an et de 10 heures maximum par personne.

La commission de formation précitée du comité d'entreprise, tout comme ce dernier, entretiendra les relations nécessaires avec le service chargé de la formation dans l'entreprise. Elle sera habilitée à mener, en coordination avec ce service et dans le respect de la réglementation en vigueur, toutes les actions adéquates pour faire connaître les organismes et stages dispensant la formation accessible par congé individuel et pour conseiller les salariés désirant s'orienter dans cette voie.

Article 11

Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation textile

Les parties signataires rappellent l'existence de la commission nationale paritaire de la formation dans l'industrie textile, au sein de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation textile.

Composée au maximum de deux représentants de chacune des organisations de salariés et d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre des membres salariés, elle a pour mission d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées, au plan national, en matière de formation professionnelle, à certaines branches d'activité, notamment celle des textiles artificiels et synthétiques.

A cet effet, la commission a notamment pour rôle de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions du présent accord lui renvoyant la charge d'en déterminer ou d'en assurer l'application.

Sur la base des informations apportées notamment par l'observatoire des métiers et l'OPCA de la branche, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle en direction de la section professionnelle paritaire textile d'OPCALIA.

Article 12

OPCA de la branche

Les parties signataires du présent accord rappellent – dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011 – leur décision de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche textile. Son champ d'application est celui précisé à l'article 1^{er} du présent accord.

Dans l'esprit des termes de l'accord du 28 juin 2011 précité, est constituée une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées – en particulier du présent accord pour la branche textile – et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et par les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de la section professionnelle paritaire (SPP) textiles-mode-cuirs devront être menées en étroite interaction avec la CPNEF textile visée à l'article 11. La SPP veillera notamment à la bonne mise en œuvre des orientations et décisions de la CPNEF.

Article 13

Dispositions financières

Les dispositions ci-après s'appliquent à compter de l'année 2015 – c'est-à-dire lors de la collecte de février 2016 –, la collecte effectuée en février 2015 au titre de 2014 s'appliquant sur la base des dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 précité.

13.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer, avant le 1^{er} mars de chaque année, à OPCALIA – organisme paritaire

collecteur agréé (OPCA) de la branche textile – un versement correspondant à 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année précédente.

Le conseil d'administration d'OPCALIA déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières, sur la base des suggestions émises par la SPP textile visée ci-dessus.

13.2. Entreprises employant au minimum 10 salariés

Les entreprises employant au minimum 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer, avant le 1^{er} mars de chaque année, à OPCALIA – organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche textile – un versement correspondant à :

- 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente en application des textes législatifs et réglementaires ;
- 0,2 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente. Toutefois, cette dernière contribution est instituée pour une durée limitée aux années 2015 et 2016 (collectes de février 2016 et février 2017).

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

- les différentes actions collectives prévues au sein du présent accord, en particulier dans le cadre des travaux de l'observatoire tels que visés à l'article 3 ;
- les actions de formation et de développement des compétences s'inscrivant dans les priorités du présent accord et nécessitant un appui important, notamment au titre de contreparties de fonds publics ;
- les coûts afférents à l'organisation des jurys paritaires d'attribution des CQP et CQPI de la branche ;
- 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 SPP textile sur proposition de la CPNEF textile.

La CPNEF textile a pour rôle de déterminer les modalités de mise en œuvre de cette contribution de 0,2 %, qui seront transmises à la SPP textile.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux dispositions relatives aux effets de seuil déterminées à l'article R. 6331-12 du code du travail.

Article 14

Conditions d'application

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord,

et dans un délai de 2 ans afin d'effectuer un bilan d'étape concernant la mise en œuvre et l'application du présent accord. En particulier, sur la base d'un bilan spécifique des dispositions financières relatives à la contribution de 0,2 % instituée à l'article 13.2 ci-dessus, elles engageront une négociation au cours du second semestre 2016 sur ce thème du financement.

Par ailleurs, dans les matières relevant des articles du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Enfin, les parties signataires conviennent – sous une forme à déterminer au sein de la commission nationale paritaire de la formation dans l'industrie textile – de mener les évaluations appropriées

concernant l'application des dispositions du présent accord et d'assurer spécifiquement le suivi régulier des dispositions financières de l'accord.

Article 15

Durée et extension

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2015.

Il annule et remplace l'accord du 3 novembre 2011 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'industrie textile, à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le texte du présent accord sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie textile.

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

Fait à Paris, le 11 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIT.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

FTHC CGT.

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2014
RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : ASET1550191M
IDCC : 998

Entre :

La FEDENE,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

Le SNCH CFE-CGC ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2

Répartition de la contribution

La somme globale due par les entreprises en vue du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) calculée sur la base de leur contribution au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation s'imputera à hauteur de :

- 60 % au titre du plan de formation ;
- 40 % au titre de la professionnalisation.

Article 3

Le présent accord est conclu pour l'année 2015.

Le présent accord ne pourra pas être reconduit par tacite reconduction.

Article 4

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

Article 5

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

Article 6

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 7

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2005 en vue de son extension.

Fait à Paris, le 27 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique**

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2014

RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : ASET1550192M

IDCC : 1256

Entre :

La FEDENE,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

Le SNCH CFE-CGC ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

Répartition de la contribution

La somme globale due par les entreprises en vue du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) calculée sur la base de leur contribution au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation s'imputera à hauteur de :

- 60 % au titre du plan de formation ;
- 40 % au titre de la professionnalisation.

Article 3

Le présent accord est conclu pour l'année 2015.

Le présent accord ne pourra pas être reconduit par tacite reconduction.

Article 4

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

Article 5

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

Article 6

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 7

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2005 en vue de son extension.

Fait à Paris, le 27 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/09

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture et pépinières, travaux agricoles et CUMA (Charente) : avenant n° 123 du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	190
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) : avenant n° 60 du 12 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	192
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Nord - Pas-de-Calais) : avenant n° 51 du 16 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015.....	194
Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et ruraux, coopératives d'utilisation de matériels agricoles (Gers) : avenant n° 118 du 7 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux.....	196
Exploitations agricoles de la zone viticole (Aude) : avenant n° 43 du 19 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2015.....	198
Exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture (Ile-de-France) : avenant n° 14 du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	200
Exploitations de cultures maraîchères, de pépinières et d'horticulture (Nord) : avenant n° 100 du 19 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	202
Exploitations et entreprises agricoles de l'horticulture, pépinières, arboriculture, production de fruits et de champignons (Calvados) : avenant n° 44 du 22 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	204
Exploitations forestières (Aisne) : avenant n° 66 du 23 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	206
Exploitations horticoles et pépinières (Finistère) : avenant n° 40 du 16 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux.....	209
Exploitations de polyculture et d'élevage (Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée) : avenant n° 143 du 12 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	211
Exploitations de polyculture et d'élevage (Nord) : avenant n° 160 du 19 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015.....	213
Exploitations de polyculture et d'élevage (Nord) : avenant n° 161 du 19 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux à la tâche.....	215

Exploitations de polyculture et d'élevage, cultures spécialisées et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Aisne) : avenant n° 122 du 23 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	217
Production agricole (Calvados) : avenant n° 20 du 22 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	219

Convention collective départementale

**IDCC : 9161. – ENTREPRISES AGRICOLES DE POLYCLTURE,
ÉLEVAGE, VITICULTURE, HORTICULTURE ET PÉPINIÈRES
(Charente)
(7 juin 1990)**

(Etendue par arrêté du 13 juin 1991,
Journal officiel du 29 juin 1991)

**AVENANT N° 123 DU 15 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597050M

IDCC : 9161

Entre :

La FNSEA de la Charente ;

Le syndicat horticole de la région Poitou-Charentes ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Charente ;

La FDCUMA des Charentes pour le département de la Charente,

D'une part, et

L'UD CFDT de la Charente ;

L'UD FO de la Charente ;

Le SNCEA CFE-CGC (Charente, Charente-Maritime) ;

L'UD CFTC de la Charente,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 27 de la convention collective, les salaires de base du personnel ouvrier et du personnel administratif sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	100	9,61	1 457,55
II	201	9,87	1 496,98
	202	10,04	1 522,77
III	301	10,16	1 540,97
	302	10,28	1 559,17

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	401	10,73	1 627,42
	402	11,24	1 704,77

Article 2

En application de l'article 6 de l'annexe « Dispositions particulières applicables aux techniciens, agents de maîtrise et cadres » à la convention collective, les salaires minimaux sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	TECHNICIEN, AGENT DE MAÎTRISE (TAM)	CADRE
I	1 948 (échelon 1)	2 922
	2 115 (échelon 2)	
II	2 424	3 449

Article 3

Le tableau des salaires figurant à l'article 4 de l'annexe « Classification et salaires. – Salariés non cadres des CUMA de la Charente » à la convention collective est modifié comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures)
I Agent de conduite Agent administratif		9,61	1 457,55
II Conducteur de machines Employé administratif, comptabilité	1	9,77	1 481,82
	2	10,14	1 537,93
III Conducteur réparateur Secrétaire comptable	1	10,60	1 607,70
	2	10,98	1 665,33
IV Conducteur mécanicien qualifié Technicien administratif, comptable	1	11,17	1 694,15
	2	11,61	1 760,90

Article 4

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension dans les mêmes conditions que celles de la convention collective, est applicable à compter du 1^{er} janvier 2015.

Fait à Angoulême, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8252. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX
(Basse-Normandie)
(19 décembre 1989)
(Etendue par arrêté du 13 août 1990,
Journal officiel du 30 août 1990)

AVENANT N° 60 DU 12 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015
NOR : *AGRS1597043M*
IDCC : 8252

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

La CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

La FGTA CFDT de Basse-Normandie ;

La FGTA FO de Basse-Normandie ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UNS2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est remplacée par une nouvelle annexe I, jointe au présent avenant, fixant les salaires horaires à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Fait à Caen, le 12 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires minimaux à compter du 1^{er} janvier 2015

Emplois techniques

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
I	1	9,61	1 460,72
	2	10,02	1 523,04
II	1	10,29	1 564,08
	2	10,54	1 602,08
III	1	10,79	1 640,08
	2	11,07	1 682,64
IV	1	11,24	1 708,48
	2	11,62	1 766,24
V	1	11,86	1 802,72
	2	12,09	1 837,68
VI	1	12,45	1 892,40

Emplois administratifs

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
I	1	9,61	1 460,72
	2	10,02	1 523,04
II	1	10,29	1 564,08
	2	10,54	1 602,08
III	1	10,79	1 640,08
	2	11,37	1 728,24

Convention collective

**IDCC : 8313. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Nord - Pas-de-Calais)
(21 septembre 1984)**

(Etendue par arrêté du 30 janvier 1985,
Journal officiel du 7 février 1985)

**AVENANT N° 51 DU 16 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597044M
IDCC : 8313

Entre :

L'UR des entrepreneurs des territoires du Nord - Pas-de-Calais - Picardie,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Emplois techniques				
I	1	101	9,61	1 457,55
	2	102	9,89	1 500,02
II	1	201	10,00	1 516,70
	2	202	10,11	1 533,38
III	1	301	10,31	1 563,72
	2	302	10,91	1 654,72
IV	1	401	11,45	1 736,62
	2	402	12,26	1 859,47
V	1	501	12,68	1 923,18
	2	502	13,33	2 021,76

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Emplois administratifs				
I		100	9,94	1 507,60
II		200	10,58	1 604,67
III		300	11,93	1 809,42
IV		400	13,38	2 029,34

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale Nord - Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais, 77, rue Léon-Gambetta, BP 665, 59033 Lille Cedex.

Fait à Lille, le 16 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9321. – EXPLOITATIONS AGRICOLES,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX,
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIELS AGRICOLES
(Gers)
(12 juin 1954)**

(Etendue par arrêté du 29 novembre 1954,
Journal officiel du 11 décembre 1954)

AVENANT N° 118 DU 7 JANVIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1597052M

IDCC : 9321

Entre :

La FDSEA ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires ;

La coordination rurale 32,

D'une part, et

L'UD CFDT ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CGT ;

L'UD CFTC ;

L'UD CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 25 de la convention collective, les salaires servant de base au calcul des rémunérations des ouvriers agricoles sont fixés comme suit (en annexe I « Salaires ») :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
I	1	100	9,61
	2	115	9,75
II	1	130	9,81
	2	145	9,93

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
III	1	160	10,06
	2	175	10,15
IV	1	190	10,30
	2	200	10,56

Article 2

En application de l'article 26 de la convention collective, la valeur du point hiérarchique servant de base au calcul de la partie fixe du salaire des cadres est fixée à 0,0382057, ce qui donne les salaires suivants (en annexe I « Salaires ») :

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
III	220	1 745,87
II	270	2 142,66
I	310	2 460,09

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension. Un exemplaire sera remis à chaque organisation signataire.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront déposés en vue de leur enregistrement à l'unité territoriale du Gers, unité de contrôle, BP 20341, 32007 Auch Cedex.

Fait à Auch, le 7 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9112. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE LA ZONE VITICOLE
(Aude)
(21 juillet 1998)

(Etendue par arrêté du 19 octobre 1998,
Journal officiel du 22 octobre 1998)

AVENANT N° 43 DU 19 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015

NOR : AGRS1597047M
IDCC : 9112

Entre :

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de la zone viticole de l'Aude,

D'une part, et

La section fédérale FO de l'Aude ;

Le SYNFOCA ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC de l'Aude,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 29 « Fixation des salaires » sont abrogées et remplacées comme suit à compter du 1^{er} février 2015 :

« A. – Salaires

Personnel non cadre

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
I Ouvrier exécutant		9,61
II Ouvrier spécialisé	1	9,71
	2	9,75
III Ouvrier qualifié	1	9,92
	2	10,25

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
IV	1	10,69
Ouvrier hautement qualifié	2	11,43

Personnel cadre

La valeur du point est fixée à 10,91 € au 1^{er} février 2015.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
V Chef de culture	1	185	2 018,35
	2	190	2 072,90
	3	195	2 127,45
	4	200	2 182,00
VI Régisseur	1	213	2 323,83
	2	218	2 378,38
	3	222	2 422,02
	4	226	2 465,66
VII Régisseur général	1	226	2 465,66
	2	241	2 629,31
	3	256	2 792,96
	4	273	2 978,43

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE du Languedoc-Roussillon, unité territoriale de l'Aude, 320 chemin de Maquens, ZI La Bouriette, CS 70069, 11890 Carcassonne Cedex 9.

Fait à Carcassonne, le 19 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE
(Ile-de-France)
(8 septembre 2006)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 2007,
Journal officiel du 4 février 2007)

**AVENANT N° 14 DU 13 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597042M
IDCC : 8113

Entre :

La FRSEA d'Ile-de-France,

D'une part, et

L'URSAFRP CGT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

Le SFPAH CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe III, relative aux grilles de rémunération des salariés non cadres et des salariés cadres, de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} janvier 2015 :

« Salariés non cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
I		Smic en vigueur	
II	1	9,67	1 466,65
	2	9,72	1 474,23
III	1	9,83	1 490,92
	2	10,23	1 551,58
IV	1	10,82	1 641,07
	2	11,19	1 697,19

Salariés cadres

(En euros.)

CLASSE	NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
I			2 282,96
II	II	1	2 701,56
		2	3 195,87
III	III	1	3 690,21
		2	4 690,38

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, dont quatre exemplaires seront déposés à la DIRECCTE Ile-de-France.

Fait à Paris, le 13 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9592. – EXPLOITATIONS DE CULTURES MARAÎCHÈRES,
DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE
(Nord)
(8 mars 1974)**

(Etendue par arrêté du 9 avril 1975,
Journal officiel du 18 mai 1975)

**AVENANT N° 100 DU 19 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597055M
IDCC : 9592

Entre :

La FDSEA du Nord :

- chambre syndicale des pépiniéristes du nord de la France ;
- chambre syndicale des horticulteurs du nord de la France,

D'une part, et

Le SGA CFDT 59 ;

La CFTC-Agri ;

La fédération nationale de l'agriculture CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015

Les dispositions de l'article 34 de la convention collective sont modifiées comme suit :

« Les salaires sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2015 :

Base : 35 heures, soit 151,67 heures par mois.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	101	9,61	1 457,46
	2	102	9,65	1 463,66
II	1	201	9,69	1 469,86
	2	202	9,74	1 477,62

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
III	1	301	9,83	1 491,57
	2	302	10,11	1 533,43
IV		400	10,43	1 581,50

Article 2

Avantages en nature

Les dispositions des articles 54 et 55 de la convention collective sont modifiées comme suit :

- « – nourriture par jour : 17,60 € (matin : 3,52 € ; midi : 7,04 € ; soir : 7,04 €) ;
- logement par mois : 35,20 € ».

L'indemnité de panier prévue par l'article 43 de cette même convention est fixée à 7,04 € au 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale Nord - Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais, 77, rue Léon-Gambetta, BP 665, 59033 Lille Cedex.

Fait à Lille, le 19 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9142. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
DE L'HORTICULTURE, PÉPINIÈRES, ARBORICULTURE,
PRODUCTION DE FRUITS ET DE CHAMPIGNONS
(Calvados)
(17 janvier 1991)**

(Etendue par arrêté du 19 mai 1992,
Journal officiel du 2 juin 1992)

**AVENANT N° 44 DU 22 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597049M
IDCC : 9142

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes d'Ussy et du Calvados ;

Le syndicat des producteurs de fruits de Basse-Normandie ;

Le syndicat des producteurs de champignons du Calvados,

D'une part, et

Le SGA CFDT du Calvados ;

La CFTC-Agri ;

L'UD FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Par référence aux dispositions de l'annexe I et de l'article 36 de la convention collective, les salaires sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2015 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,70	1 471,20
II	1	9,78	1 483,33
	2	10,01	1 518,22
III	1	10,13	1 536,42
	2	10,69	1 621,35

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
IV	1	11,06	1 677,47
	2	11,73	1 779,09

Article 2

Par référence à l'article 93 de la convention collective, les salaires du personnel d'encadrement sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2015 :

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
III	13,15	1 994,46
II	16,26	2 466,15
I	20,72	3 142,60

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé par la partie la plus diligente à l'unité territoriale du Calvados de la DIRECCTE de Basse-Normandie.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 22 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9022. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Aisne)
(5 mars 1971)
(Etendue par arrêté du 9 juillet 1971,
Journal officiel du 14 août 1971)

AVENANT N° 66 DU 23 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015
NOR : AGRS1597046M
IDCC : 9022

Entre :
La fédération des exploitants forestiers et scieurs de l'Aisne,
D'une part, et
Le SNCEA CFE-CGC ;
La FGTA FO de l'Aisne ;
L'UR CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les annexes I et III de la convention collective sont remplacées par les annexes I et III ci-jointes.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} janvier 2015.

Fait à Laon, le 23 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I
(art. 25 de la convention collective)

**Salaires des ouvriers forestiers payés à la tâche
à compter du 1^{er} janvier 2015**

(En euros.)

	SALAIRE
Grumes	
Abattage avec ébranchage des cimes, le façonnage des tranches étant payé au stère, au prix prévu pour le bois d'industrie	
Essence dure, le mètre cube	5,88
Essence tendre, le mètre cube	5,26
Peuplier avec découpe fin bout plus un trait, le mètre cube	4,71
Billonnage du peuplier, le mètre cube	1,76
Résineux, le mètre cube	5,32
Epicéa, le mètre cube	6,07
Bois d'industrie	
Longueur 1 m à 1,20 m feuillus durs	7,84
Résineux non élagué de gré à gré sur la base minimale de	8,04
Longueur 1 m à 1,20 m, non cordé mais rassemblé, prix à déterminer, à la tonne ou au stère, entre les parties suivant l'essence traitée et la saison	
Longueur 2 m, prix minimum à discuter suivant l'essence traitée et la saison	
Pour le paiement à la tonne, non cordé mais rassemblé, le prix de base est de	8,24
Longueur 2 m au stère sur 0,60 m, cubé et payé sur 0,50 m, le prix de base est de	7,34
Travail au temps. – Bûcherons	
A la journée de 8 heures	
Avec outils à main	76,99
Avec tronçonneuse	88,59
Traits de scie	
Le travail accompli à ce titre est rémunéré sur la base du temps de travail effectif calculé au prorata de la journée de 8 heures visée au <i>b</i> ci-dessus	

ANNEXE III
(art. 39 de la convention collective)

**Salaires des ouvriers forestiers travaillant au temps
à compter du 1^{er} janvier 2015**

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	9,61	1 457,55
II	9,71	1 472,72
III	9,95	1 509,12
IV	10,49	1 591,02
V	11,19	1 697,19

Convention collective

**IDCC : 9292. – EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Finistère)
(21 novembre 1985)**

(Etendue par arrêté du 22 mai 1986,
Journal officiel du 30 mai 1986)

AVENANT N° 40 DU 16 JANVIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1597051M*

IDCC : 9292

Entre :

La FDSEA du Finistère,

D'une part, et

Le SGA CFDT du Finistère ;

La FGTA FO du Finistère ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe V de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Sous réserve des dispositions légales relatives au Smic, le salaire horaire afférent à chaque emploi défini à l'article 16 de la présente convention est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT
I	1	101	9,61	1 457,55
	2	102	9,74	1 477,27
II	1	201	9,86	1 495,47
	2	202	9,93	1 506,08
III	1	301	10,14	1 537,93
	2	302	10,51	1 594,05
IV	1	401	10,96	1 662,30
	2	402	12,01	1 821,56
V	1	501	14,65	2 221,97
	2	502	16,08	2 438,85

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT
VI	1	601	17,24	2 614,79
	2	602	18,09	2 743,71

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera remis à chacune d'elles.

Fait à Quimper, le 16 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8112. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE
ET D'ÉLEVAGE
(Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée)
(6 décembre 1963)
(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,
Journal officiel du 8 octobre 1964)

AVENANT N° 143 DU 12 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015
NOR : *AGRS1597041M*
IDCC : *8112*

Entre :
La FDSEA Ile-de-France ;
La FCUMA,
D'une part, et
Le SFPAH CFDT ;
La CFTC-Agri,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salaires » est remplacée par la suivante :

« ANNEXE I

Salaires

Les salaires du personnel d'exécution des exploitations de polyculture et d'élevage entrant dans le champ d'application de la convention collective sont les suivants à compter du 1^{er} janvier 2015 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	Smic en vigueur	Smic en vigueur
	2	9,71	1 460,58
II	1	9,74	1 472,72
	2	9,78	1 483,33
III	1	10,08	1 528,83
	2	10,72	1 625,90

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	1	11,26	1 707,80
	2	11,57	1 754,82

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9591. – **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE**
(Nord)
(5 mai 1972)

(Etendue par arrêté du 19 février 1973,
Journal officiel du 9 mars 1973)

AVENANT N° 160 DU 19 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : AGRS1597053M
IDCC : 9591

Entre :

La FDSEA du Nord ;

La FDCUMA ;

L'union syndicale des producteurs de grains et graines de semences des départements du Nord et du Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'UD FO du Nord ;

Le SGA CFDT 59 ;

La CFTC-Agri ;

La fédération nationale de l'agriculture CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015

Hormis celles relatives aux salaires à la tâche, les dispositions de l'article 30 de la convention collective sont modifiées comme suit :

« Les salaires sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2015.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures, soit 151,67 heures par mois)
I	1	101	9,61	1 457,52
	2	102	9,68	1 468,13

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures, soit 151,67 heures par mois)
II	1	201	9,78	1 483,30
	2	202	9,88	1 498,47
III	1	301	9,98	1 513,63
	2	302	10,36	1 571,27
IV	1	401	10,84	1 644,07
	2	402	11,62	1 762,37
V	1	501	11,64	1 765,40
	2	502	11,68	1 771,47

Article 2

Avantages en nature

Les dispositions de l'article 54 de la convention collective sont modifiées comme suit :

- « – nourriture par jour : 19,92 € (matin : 3,84 € ; midi : 7,69 € ; soir : 7,69 €) ;
- logement par jour : 1,92 € ».

Article 3

Point cadres

La valeur du point indiciaire fixée à l'article 8 de la convention collective intéressant les cadres d'exploitations agricoles et assimilés est portée à 9,64 €.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale Nord - Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais, 77, rue Léon-Gambetta, BP 665, 59033 Lille Cedex.

Fait à Lille, le 19 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9591. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE**
(Nord)
(5 mai 1972)

(Etendue par arrêté du 19 février 1973,
Journal officiel du 9 mars 1973)

AVENANT N° 161 DU 19 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX À LA TÂCHE
NOR : *AGRS1597054M*
IDCC : *9591*

Entre :
La FDSEA du Nord ;
La FDCUMA ;
L'union syndicale des producteurs de grains et graines de semences des départements du Nord et du Pas-de-Calais,
D'une part, et
L'UD FO ;
Le SGA CFDT 59 ;
La CFTC-Agri ;
La fédération nationale de l'agriculture CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des salaires minimaux

Les dispositions de l'article 30 de la convention collective traitant des salaires à la tâche sont remplacées par les suivantes :

« Salaire à la tâche pour les travaux d'arrachage et de forçage
dans les exploitations se livrant à la culture de l'endive (année 2015)

Travaux aux champs

(En euros, l'hectare.)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Coupage effeuillage à la main et mise en tas	985,53
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	488,76
Chargement des racines sur une remorque	284,45

Travaux sur chantier traditionnel

(En euros, le mètre carré.)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche) terrain préalablement ameubli	1,25
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	4,42
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	3,94
Recouvrement de terre sur les collets	0,57
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	3,85
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,25

Travaux en salle

(En euros, le bac de 1,2 m².)

	TÂCHE	NORME HORAIRE ⁽¹⁾	RÉMUNÉRATION
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	3,80
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,15
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2,75	3,46
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique en équipe. Bac incliné face au repiqueur ; commande manuelle du dégagement des bacs	3,5 ⁽²⁾	2,71
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage, le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate	4 ⁽²⁾	2,37

(1) Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1,2 m² ; si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en conséquence.
(2) Nombre de bacs par personne.

Les salaires de ce barème ne comprennent pas les indemnités dues au titre des congés payés et des jours fériés. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur pour les travaux d'arrachage et de forçage (année 2015) dans les exploitations se livrant à la culture de l'endive.

Article 3

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale Nord - Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais, 77, rue Léon-Gambetta, BP 665, 59033 Lille Cedex.

Fait à Lille, le 19 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9021. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET ENTREPRISES
DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**

(Aisne)

(18 juillet 1973)

(Etendue par arrêté du 18 février 1975,
Journal officiel du 22 mars 1975)

AVENANT N° 122 DU 23 JANVIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : *AGRS1597045M*

IDCC : 9021

Entre :

L'union des syndicats agricoles de l'Aisne ;

Le syndicat forêt privée de l'Aisne ;

Les entreprises de travaux agricoles et ruraux,

D'une part, et

La FGTA FO de l'Aisne ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UD CFTC ;

L'UR CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective est remplacée par l'annexe II ci-jointe.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} janvier 2015.

Fait à Laon, le 23 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE II
(art. 30 de la convention collective)

Salaires minimaux à compter du 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,74	1 477,27
II	1	9,87	1 496,98
	2	10,09	1 530,35
III	1	10,49	1 591,02
	2	10,89	1 651,69
IV	1	11,34	1 719,94
	2	11,92	1 807,91

Convention collective
IDCC : 9141. – PRODUCTION AGRICOLE
(Calvados)
(1^{er} juin 2004)
(Etendue par arrêté du 16 décembre 2004,
Journal officiel du 28 décembre 2004)

AVENANT N° 20 DU 22 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015
NOR : *AGRS1597048M*
IDCC : 9141

Entre :

La FDSEA du Calvados ;

La FD des CUMA du Calvados ;

Le syndicat des éleveurs de chevaux de sang de France,

D'une part, et

Le SGA CFDT du Calvados ;

La CFTC-Agri ;

L'UD FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Par référence aux articles 7 et 8.1.1 de la convention collective, les salaires des ouvriers et employés sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	110	9,61	1 457,55
	2	120	9,66	1 465,13
II	1	210	9,95	1 509,12
	2	220	10,10	1 531,87
III	1	310	10,32	1 565,23
	2	320	10,77	1 633,49
IV	1	410	11,17	1 694,15
	2	420	11,65	1 766,96

Article 2

Par référence aux articles 14.2 et 14.12 de la convention collective, les salaires du personnel d'encadrement sont fixés comme suit :

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
III	500	13,25	2 009,63
II	600	16,13	2 446,44
I	700	19,61	2 974,25

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé par la partie la plus diligente à l'unité territoriale du Calvados de la DIRECCTE de Basse-Normandie.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 22 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150090-000315

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
