

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2015/11 DU 4 AVRIL 2015**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>139</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/11

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Alimentaires (industries) : avenant n° 101 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> février 2015.....</b>	4
<b>Architecture (entreprises [Guadeloupe]) : accord du 15 janvier 2015 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2015.....</b>	10
<b>Architecture (entreprises [Haute-Normandie]) : accord du 15 janvier 2015 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2015.....</b>	12
<b>Architecture (entreprises [Ile-de-France]) : accord du 15 janvier 2015 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2015.....</b>	14
<b>Architecture (entreprises [Languedoc-Roussillon]) : accord du 15 janvier 2015 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2015 .....</b>	16
<b>Architecture (entreprises [Limousin]) : accord du 15 janvier 2015 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2015.....</b>	18
<b>Architecture (entreprises [Pays de la Loire]) : accord du 12 janvier 2015 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2015.....</b>	20
<b>Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : accord du 12 février 2014 relatif à la mise en place de CQP .....</b>	22
<b>Automobile (services) : avenant n° 11 du 20 janvier 2015 à l'accord du 26 avril 1994 relatif aux statuts de l'ANFA.....</b>	36
<b>Bâtiment (Bourgogne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant n° 16 du 30 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015 .....</b>	40
<b>Bâtiment (Bourgogne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : avenant n° 16 <i>bis</i> du 30 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015.....</b>	42
<b>Bâtiment (Bourgogne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant n° 27 du 30 janvier 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2015.....</b>	44
<b>Bâtiment (Bourgogne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : avenant n° 27 <i>bis</i> du 30 janvier 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2015.....</b>	46
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 110 du 19 janvier 2015 relatif au salaire horaire minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2015 .....</b>	48

<b>Commerces de détail non alimentaires</b> : avenant n° 4 du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 .....	51
<b>Dentaires (cabinets)</b> : accord du 16 janvier 2015 relatif aux salaires et aux primes au 1 <sup>er</sup> janvier 2015 .....	53
<b>Distributeurs conseils hors domicile (boissons)</b> : avenant n° 2014-05 du 27 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle continue.....	55
<b>Espaces de loisirs, d'attractions et culturels</b> : avenant n° 48 du 21 janvier 2015 relatif au remboursement des frais de santé.....	77
<b>Marchés financiers (activités)</b> : accord du 5 janvier 2015 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> janvier 2015 .....	79
<b>Métallurgie (Côtes-d'Armor)</b> : avenant du 26 janvier 2015 relatif au régime de prévoyance .....	80
<b>Métallurgie (Le Havre)</b> : accord du 30 janvier 2015 relatif aux RAG, aux RMH et aux primes pour l'année 2015 .....	83
<b>Métallurgie (Rouen et Dieppe)</b> : accord du 22 janvier 2015 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties, aux primes et aux indemnités pour l'année 2015.....	89
<b>Métallurgie (Yonne)</b> : avenant du 22 janvier 2015 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, à la prime de panier et aux taux effectifs garantis pour l'année 2015 .....	95
<b>Missions locales et PAIO</b> : accord du 16 janvier 2015 relatif au financement de la formation professionnelle.....	99
<b>Missions locales et PAIO</b> : avenant n° 55 du 16 janvier 2015 relatif à la suspension du contrat de travail et à l'acquisition de l'ancienneté .....	102
<b>Missions locales et PAIO</b> : adhésion par lettre du 24 février 2015 de la FNAS CGT-FO à l'avenant n° 55 du 16 janvier 2015 et à l'accord du 16 janvier 2015 .....	104
<b>Personnes inadaptées et handicapées (établissements)</b> : avenant n° 327 du 28 mars 2014 relatif à la formation des salariés sans qualification.....	105
<b>Personnes inadaptées et handicapées (établissements)</b> : avenant n° 328 du 1 <sup>er</sup> septembre 2014 relatif au régime de complémentaire santé.....	107
<b>Personnes inadaptées et handicapées (établissements)</b> : adhésion par lettre du 16 janvier 2015 du SNALESS à l'avenant n° 328 du 1 <sup>er</sup> septembre 2014 .....	121
<b>Ports de plaisance</b> : avenant du 27 novembre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015 .....	122
<b>Sport</b> : avenant n° 97 du 15 décembre 2014 relatif à la désignation d'un OPCA.....	123
<b>Sport</b> : avenant n° 98 du 15 décembre 2014 relatif aux contributions formation .....	124
<b>Thermalisme</b> : accord du 29 janvier 2015 relatif aux dispositions spécifiques aux contrats intégrant une convention de forfait en jours .....	127
<b>Thermalisme</b> : accord du 29 janvier 2015 relatif au travail à temps partiel.....	130
<b>Thermalisme</b> : avenant n° 25 du 29 janvier 2015 relatif à la revalorisation de la grille des salaires au 1 <sup>er</sup> février 2015 .....	137

Brochure n° 3127

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS**  
**ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

AVENANT N° 101 DU 21 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2015

NOR : ASET1550282M  
IDCC : 1396

Entre :

L'ADEPALE,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**1. Barème des salaires minima applicable**  
**à compter du 1<sup>er</sup> février 2015**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	TAUX	MONTANT MENSUEL (Base 151,67 heures)
120	9,61	1 457,55
125	9,66	1 465,13
135	9,71	1 472,72
145	9,76	1 480,30
155	9,91	1 503,05
165	10,06	1 525,80
175	10,26	1 556,13
185	10,51	1 594,05
195	10,81	1 639,55
205	11,11	1 685,05
215	11,41	1 730,55
225	11,86	1 798,81

COEFFICIENT	TAUX	MONTANT MENSUEL (Base 151,67 heures)
235	12,36	1 874,64
245	12,86	1 950,48
255	13,41	2 033,89
265	13,96	2 117,31
275	14,51	2 200,73
285	15,06	2 284,15
295	15,61	2 367,57
305	16,11	2 443,40
315	16,61	2 519,24
325	17,11	2 595,07
335	17,61	2 670,91
345	18,11	2 746,74
350	18,12	2 748,26
355	18,45	2 798,31
360	18,71	2 837,75
365	18,96	2 875,66
370	19,24	2 918,13
375	19,51	2 959,08
380	19,77	2 998,52
385	20,03	3 037,95
390	20,29	3 077,38
395	20,53	3 113,79
400	20,81	3 156,25
405	21,05	3 192,65
410	21,32	3 233,60
415	21,57	3 271,52
420	21,84	3 312,47
425	22,11	3 353,42
430	22,38	3 394,37
435	22,62	3 430,78
440	22,87	3 468,69
445	23,14	3 509,64
450	23,41	3 550,59
455	23,66	3 588,51
460	23,92	3 627,95
465	24,18	3 667,38
470	24,42	3 703,78



COEFFICIENT	TAUX	MONTANT MENSUEL (Base 151,67 heures)
475	24,70	3 746,25
480	24,96	3 785,68
485	25,22	3 825,12
490	25,48	3 864,55
495	25,74	3 903,99
500	26,00	3 943,42
505	26,27	3 984,37
510	26,53	4 023,81
515	26,78	4 061,72
520	27,02	4 098,12
525	27,33	4 145,14
530	27,57	4 181,54
535	27,81	4 217,94
540	28,08	4 258,89
545	28,33	4 296,81
550	28,61	4 339,28
555	28,86	4 377,20
560	29,12	4 416,63
565	29,38	4 456,06
570	29,65	4 497,02
575	29,91	4 536,45
580	30,17	4 575,88
585	30,42	4 613,80
590	30,69	4 654,75
595	30,93	4 691,15
600	31,21	4 733,62
605	31,47	4 773,05
610	31,72	4 810,97
615	31,97	4 848,89
620	32,23	4 888,32
625	32,50	4 929,28
630	32,76	4 968,71
635	33,02	5 008,14
640	33,27	5 046,06
645	33,55	5 088,53
650	33,80	5 126,45
655	34,07	5 167,40

COEFFICIENT	TAUX	MONTANT MENSUEL (Base 151,67 heures)
660	34,31	5 203,80
665	34,58	5 244,75
670	34,83	5 282,67
675	35,09	5 322,10
680	35,37	5 364,57
685	35,64	5 405,52
690	35,89	5 443,44
695	36,14	5 481,35
700	36,40	5 520,79

## 2. Conséquences de la suppression des coefficients en « 0 » du 125 au 345

Conformément aux dispositions du 2 de l'accord n° 97 du 19 septembre 2012, le présent accord conduit à la suppression des coefficients se terminant par 0 entre le coefficient 120 et le coefficient 345. L'accord national de classification des postes du 18 novembre 1992, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant n° 95 du 28 juin 2012, est modifié en conséquence.

Au 6.2 de l'annexe « Fourchette de correspondance du coefficient prédit », la grille des coefficients associés au total des points pondérés est remplacée par la grille suivante :

TOTAL des points pondérés	COEFFICIENT à retenir
< 1 003	120
1 004-1 044	125
1 045-1 126	135
1 127-1 208	145
1 209-1 289	155
1 290-1 372	165
1 373-1 453	175
1 454-1 535	185
1 536-1 617	195
1 618-1 699	205
1 700-1 781	215
1 782-1 863	225
1 864-1 945	235
1 946-2 027	245
2 028-2 108	255
2 109-2 190	265
2 191-2 272	275
2 273-2 354	285

TOTAL des points pondérés	COEFFICIENT à retenir
2 355-2 436	295
2 437-2 518	305
2 519-2 600	315
2 601-2 682	325
2 683-2 764	335
2 765-2 846	345
2 847-2 886	350
2 887-2 927	355
2 928-2 968	360
2 969-3 009	365
3 010-3 050	370
3 051-3 091	375
3 092-3 132	380
3 133-3 173	385
3 174-3 203	390

Dans la partie 1 « Mode d'emploi » de l'annexe, le dernier tableau du 1.2.2 est remplacé par le tableau suivant :

TOTAL des points pondérés	COEFFICIENT à retenir
< 1 003	120
1 004-1 044	125
1 045-1 126	135
1 127-1 208	145

Dans la partie 4 « Les critères » de l'annexe, aux degrés 4 et 6 du critère 4 « Exigences : animation, encadrement, conseils techniques », la référence aux « coefficients 200 à 345 » est remplacée par la référence aux « coefficients 205 à 345 ».

Le second alinéa de l'article 9 de l'annexe TAM de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés est remplacé par l'alinéa suivant :

« Les TAM dont le coefficient est compris entre 305 et 345 bénéficient des dispositions de la convention collective nationale du 14 mars 1947 applicables aux cadres en matière de régime de retraite et de prévoyance. »

Pour apprécier les niveaux des postes tels que prévus par l'article 4 de l'accord de classification des postes du 19 juin 1991 des diverses branches des industries agricoles et alimentaires, le tableau de correspondance suivant doit être utilisé :

NIVEAU	PRÉVUS par l'accord du 19 juin 1991	TELS QUE RÉSULTANT des modifications du présent accord
I	Coefficients 120-144	Coefficients 120-135
II	Coefficients 145-169	Coefficients 145-165

NIVEAU	PRÉVUS par l'accord du 19 juin 1991	TELS QUE RÉSULTANT des modifications du présent accord
III	Coefficients 170-199	Coefficients 175-195
IV	Coefficients 200-229	Coefficients 205-225
V	Coefficients 230-259	Coefficients 235-255
VI	Coefficients 260-299	Coefficients 265-295
VII	Coefficients 300-349	Coefficients 305-345
VIII	Coefficients 350-399	Coefficients 350-395
IX	Coefficients 400-599	Coefficients 400-595
X	Coefficients 600-700	Coefficients 600-700

Pour apprécier les catégories des titulaires des postes telles que prévues par l'article 5 de l'accord de classification des postes du 19 juin 1991 des diverses branches des industries agricoles et alimentaires, le tableau de correspondance suivant doit être utilisé :

PRÉVUES par l'accord du 19 juin 1991	TELLES QUE RÉSULTANT des modifications du présent accord
Ouvriers, employés : coefficients 120 à 199	Ouvriers, employés : coefficients 120 à 195
Techniciens, agents de maîtrise : coefficients 200 à 349	Techniciens, agents de maîtrise : coefficients 205 à 345
Cadres : coefficients 350 à 700	Cadres : coefficients 350 à 700

### 3. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé qu'un accord n° 90 relatif à l'égalité et à la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui pourraient exister entre les femmes et les hommes.

### 4. Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

### 5. Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

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

---

ACCORD DU 15 JANVIER 2015  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015  
(GUADELOUPE)

NOR : ASET1550255M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée à 7,51 € pour l'ensemble de la région Guadeloupe, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les femmes.

### **Article 5**

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

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

---

ACCORD DU 15 JANVIER 2015  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015  
(HAUTE-NORMANDIE)

NOR : ASET1550256M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée à 7,54 € pour l'ensemble des départements de la région Haute-Normandie, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les femmes.

### **Article 5**

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

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

---

ACCORD DU 15 JANVIER 2015

RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015  
(ILE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1550278M

IDCC : 2332

---

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée à 8,03 € pour les départements de la zone 1 (75, 92, 93, 94), à 7,93 € pour les départements de la zone 2 (77, 78, 91, 95), à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

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

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les femmes.

## **Article 5**

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

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

---

ACCORD DU 15 JANVIER 2015  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015  
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1550279M

IDCC : 2332

---

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée à 7,34 € pour l'ensemble des départements de la région Languedoc-Roussillon, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les femmes.

### **Article 5**

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

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

---

ACCORD DU 15 JANVIER 2015  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015  
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1550280M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée à 7,75 € pour l'ensemble des départements de la région Limousin, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les femmes.

### **Article 5**

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

---

ACCORD DU 12 JANVIER 2015  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015  
(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1550277M

IDCC : 2332

---

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFSA,

D'une part, et

La FG FO construction ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée à 7,53 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les femmes.

## **Article 5**

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

Fait à Nantes, le 12 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3076

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1686. – COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,  
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

---

ACCORD DU 12 FÉVRIER 2014  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE CQP

NOR : ASET1550284M

IDCC : 1686

**PRÉAMBULE**

Consciente du rôle prépondérant de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, la sécurisation du parcours et l'épanouissement des salariés, la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager a développé plusieurs outils et dispositifs afin de favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle et de garantir leur employabilité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche confirment leur volonté de développer les compétences des salariés et d'améliorer la reconnaissance des qualifications acquises lors de parcours de formation et/ou par l'expérience professionnelle.

Considérant, d'une part, que les métiers des commerces et services de la téléphonie, de l'audiovisuel, de l'électrodomestique et du multimédia nécessitent la maîtrise de compétences et de savoirs spécifiques aux entreprises de la branche ainsi que l'adaptation aux évolutions des technologies des produits et, d'autre part, qu'aucune certification professionnelle correspondante n'existe dans la branche, les parties signataires du présent accord décident de mettre en place des certificats de qualification professionnelle (CQP), conformément aux dispositions légales.

Le présent accord fixe le processus de création et les modalités de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans la profession.

Ces derniers feront l'objet d'une demande d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et donneront lieu, au profit des salariés, à une reconnaissance dans la grille de classification de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent que dès lors que les qualifications concernées recouvrent des activités professionnelles proches ou identiques à celles d'autres branches et que les compétences nécessaires à la conduite de ces activités constituent un ensemble homogène, le rapprochement d'un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) pourra être envisagé.

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

### *Définition et objet*

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle, créée et délivrée au sein de la branche professionnelle des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP). Le CQP atteste, au plan national, les qualifications professionnelles relatives à un métier ou à un emploi propre à la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Le CQP peut s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

1. A l'issue d'un parcours de formation individualisé ;
2. A l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience (VAE).

## **Article 2**

### *Public et statut visés par l'accès aux CQP*

L'accès aux CQP de la branche professionnelle des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager est ouvert aux publics suivants :

- dans le cadre du parcours de formation individualisé (art. 5 du présent accord) :
  - les nouveaux entrants ;
  - les salariés en activité dans une entreprise de la branche ;
  - les jeunes sortis du système scolaire ;
  - les demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi ;
- dans le cadre d'une VAE (art. 6 du présent accord) :
  - les salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle de 3 ans dans le métier durant les 5 dernières années ;
  - les demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi, et disposant d'une expérience professionnelle de 3 ans dans le métier durant les 5 dernières années.

## **Article 3**

### *Création des CQP*

La décision de créer un CQP émane de la CPNEFP. La CPNEFP peut être saisie d'une demande de création de CQP par :

- tout membre siégeant à la CPNEFP ;
- l'une des organisations syndicales signataires du présent accord ayant identifié un besoin récurrent de qualification non couvert par les formations diplômantes au sein de l'Education nationale et par les formations certifiantes au sein de la branche professionnelle.

Toute demande de création de CQP adressée à la CPNEFP est motivée.

La CPNEFP statue sur l'opportunité de créer un CQP au vu des formations certifiantes déjà existantes et des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des certifications professionnelles de la branche.

La création d'un CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.

Dès la création d'un CQP par la CPNEFP, une fiche synthétique sera élaborée et annexée au présent accord, conformément au modèle figurant en annexe.

## **Article 4**

### *Présentation du CQP*

Le CQP s'appuie sur un référentiel d'activité et de compétences permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les compétences nécessaires et sur un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des compétences acquises et mises en œuvre.

Les référentiels de compétences des CQP de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager sont organisés sur la base de domaines de compétences pour lesquelles sont définis les modalités et les critères d'évaluation.

L'évaluation des compétences du candidat s'effectue domaine par domaine. Ces dernières peuvent être obtenues indépendamment les unes des autres.

Le CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles selon les modalités déterminées par la CPNEFP.

Les référentiels des CQP créés sont tenus à jour par la CPNEFP.

## **Article 5**

### *Démarche d'acquisition du CQP par la voie du parcours de formation individualisé*

#### **Article 5.1**

##### *Demande de candidature*

Toute demande d'obtention d'un CQP est formulée par le candidat au moyen d'un dossier (outil n° 1, dossier du candidat) fourni par l'employeur et accessible sur le site de l'observatoire de la branche professionnelle.

Le dossier est ensuite déposé par l'employeur, avec son accord, auprès du secrétariat de la CPNEFP de la branche, qui enregistre et valide la recevabilité de la demande de certification professionnelle.

#### **Article 5.2**

##### *Parcours du candidat*

L'obtention du CQP par un parcours de développement des compétences s'adresse :

- à des salariés en CDI ou en CDD, quelle que soit leur ancienneté ;
- à des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation.

Il s'agit d'une démarche conjointe à l'initiative du salarié ou de l'entreprise.

Le candidat doit suivre le parcours suivant :

##### **5.2.1. Présentation de la démarche de certification**

L'entreprise met à la disposition du candidat le référentiel CQP et la présentation de la démarche CQP de la branche (outil intitulé CQP mode d'emploi).

A ce titre, l'entreprise et le candidat appréhendent la ou les options du CQP qui pourront être choisies et les facteurs clés de succès de la démarche.

##### **5.2.2. Premier repérage des compétences**

Cette étape, qui permet d'identifier les compétences acquises par le candidat et ainsi de définir les éventuels besoins de développement des compétences, ne concerne pas les nouveaux entrants.

Pour effectuer ce repérage des compétences, le candidat doit, dans un premier temps, renseigner le dossier du candidat (outil n° 1) fourni par l'entreprise. Ce dossier va permettre de :

- définir le projet de certification : option(s) choisie(s), validation de la voie d'accès par la formation ou orientation vers la VAE ;

- permettre à la CPNEFP d'enregistrer et de valider la recevabilité de la demande de certification professionnelle.

Par la suite, le candidat et l'évaluateur interne (responsable hiérarchique, expert professionnel, RH) identifient ensemble les compétences déjà acquises et celles restant à consolider ou à acquérir, en s'appuyant sur le livret de repérage des compétences (outil n° 2).

#### 5.2.3. Parcours de formation individualisé

Le parcours de formation est adapté aux besoins du candidat en fonction du premier repérage des compétences. En conséquence, il pourra concerner tous les domaines de compétences (par exemple, pour les nouveaux entrants) ou seulement une partie des domaines de compétences.

Ce parcours pourra être dispensé par l'entreprise dans le cadre d'un parcours de formation interne ou par un prestataire de formation externe labellisé par la CPNEFP (liste accessible sur le site internet de l'observatoire de la branche [www.metiers-electromenager-multimedia.fr](http://www.metiers-electromenager-multimedia.fr)).

Pour les nouveaux entrants, le livret de suivi CQP (outil n° 3) devra également être renseigné.

#### 5.2.4. Evaluation des compétences

Le CQP est constitué de plusieurs domaines de compétences. Chaque compétence est évaluée à l'aide des critères d'évaluation observables et mesurables qui permettent de rendre l'évaluation objective. Ces critères d'évaluation, identiques pour tous les candidats, permettent de garantir la valeur du CQP délivré.

L'évaluation des compétences s'effectue en s'appuyant sur le livret d'évaluation finale des compétences (outil n° 4), qui permet d'évaluer le candidat pour chacune des compétences visées par le CQP. Elle se déroule en deux temps :

1. Une évaluation en situation professionnelle par l'évaluateur interne : cette évaluation peut se dérouler au fil de l'eau et être renouvelée si nécessaire.
2. Un entretien avec un jury professionnel, composé de deux professionnels désignés par la branche professionnelle et extérieur à l'établissement.

Lorsque toutes les compétences ont été évaluées, le dossier est adressé au jury national pour délibération.

#### 5.2.5. Délivrance totale ou partielle du CQP

Pour chacun des candidats, le jury doit disposer des éléments suivants :

- outil n° 1, dossier du candidat ;
- outil n° 3, livret de suivi CQP (uniquement pour les candidats en contrat de professionnalisation) ;
- outil n° 4, livret d'évaluation finale des compétences renseigné par l'évaluateur interne et le jury professionnel.

Au vu des évaluations réalisées, le jury délibérera sur une délivrance totale, partielle, ou sur la non-délivrance du CQP.

En cas de délivrance partielle, le candidat garde le bénéfice des domaines de compétences acquis pendant 5 ans.

La décision du jury national paritaire est souveraine et susceptible d'aucun recours.

Le jury national paritaire transmet au secrétariat du CQP sa grille de synthèse des évaluations pour que la CPNEFP notifie au candidat la décision finale. Le secrétariat du CQP adresse au candidat par courrier recommandé avec avis de réception le parchemin attestant l'obtention totale ou partielle du CQP.

## **Article 6**

### *Démarche d'acquisition du CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Cette démarche consiste à reconnaître les compétences acquises par l'expérience professionnelle d'un candidat et correspondant à un ou à plusieurs domaines de compétences constitutifs d'un CQP.

Le candidat peut se voir reconnaître un CQP sans avoir à suivre le parcours de formation préparant au CQP.

## **Article 6.1**

### *Accessibilité à un CQP par la VAE*

L'obtention du CQP par la VAE est accessible à toute personne disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le métier en rapport avec l'objet du CQP durant les 5 dernières années d'activité dans la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

## **Article 6.2**

### *Parcours du candidat au CQP par la voie de la VAE*

Le candidat doit présenter un dossier de demande de recevabilité de VAE, établissant l'expérience requise en durée et en nature.

#### 6.2.1. Présentation de la démarche de certification

Le candidat prend connaissance des éléments suivants :

- référentiel CQP ;
- démarche CQP dans la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (outil CQP mode d'emploi).

#### 6.2.2. Demande de recevabilité par le candidat

Le candidat remplit le dossier du candidat (outil n° 1). Ce dossier permet au candidat d'indiquer son expérience en durée et en nature.

#### 6.2.3. Décision de recevabilité

Le jury national paritaire examine la recevabilité de la demande au vu des critères d'expérience énoncés.

La CPNEFP renvoie une décision au candidat et lui transmet son dossier VAE, qui constitue le livret descriptif des activités VAE (outil B).

#### 6.2.4. Renseignement du dossier VAE

Le candidat doit renseigner le livret descriptif des activités VAE (outil B), qui permet de décrire son expérience au regard des compétences constitutives du CQP. Pour ce faire, il peut être assisté par un organisme accompagnateur VAE de son choix dans le cadre de son congé VAE.

#### 6.2.5. Evaluation des compétences

L'évaluation se déroule sous la forme d'un entretien avec un jury professionnel composé de deux professionnels désignés par la branche et extérieurs à l'établissement.

A partir du dossier VAE, chaque compétence est évaluée à l'aide des critères d'évaluation, notamment à partir d'éléments mesurables permettant de rendre l'évaluation plus objective.

Ces critères d'évaluation, identiques pour tous les candidats, permettent de garantir la valeur du CQP délivré.

Lorsque toutes les compétences ont été évaluées, le dossier est adressé par le jury professionnel au jury national paritaire pour délibération.

#### 6.2.6. Délivrance totale ou partielle du CQP

Pour chacun des candidats au CQP par la VAE, le jury doit disposer des éléments suivants :

- outil n° 1 : dossier du candidat ;
- outil B, livret descriptif des activités VAE du candidat.

Au vu des évaluations réalisées, le jury délibérera sur une délivrance totale ou partielle ou la non-délivrance du CQP.

En cas de délivrance partielle, le candidat garde le bénéfice des domaines de compétences acquis pendant 5 ans.

La décision du jury national paritaire est souveraine et susceptible d'aucun recours.

A l'issue de sa délibération, le jury national paritaire transmet au secrétariat du CQP sa grille de synthèse des évaluations pour que la CPNEFP notifie au candidat la décision finale. Le secrétariat du CQP adresse au candidat par courrier recommandé avec avis de réception le parchemin attestant l'obtention totale ou partielle du CQP.

### Article 7

#### *Rôle des différents acteurs*

#### Article 7.1

##### *Evaluateurs internes*

Les évaluateurs internes peuvent être le responsable hiérarchique du candidat, un expert professionnel, un responsable des ressources humaines (RH), dont le choix appartient à l'entreprise.

Pour ce faire, ils doivent disposer des prérequis suivants :

- être formé par un des prestataires de formation habilités par la CPNEFP pour assurer ses missions (la liste des prestataires habilités par la CPNEFP est consultable sur le site de l'observatoire de la branche [www.metiers-electromenager-multimedia.fr](http://www.metiers-electromenager-multimedia.fr)) ;
- être légitime pour réaliser le repérage des compétences, c'est-à-dire :
  - avoir une bonne connaissance du candidat et de ses réalisations professionnelles ;
  - avoir une appréhension précise des compétences techniques du métier visé par le CQP ;
- avoir des compétences en conduite d'entretien.

L'évaluateur interne a pour missions de :

- repérer les compétences du candidat en amont du parcours de formation :
  - il doit présenter au candidat la démarche CQP et le référentiel CQP ;
  - il doit, en début de parcours, renseigner le livret de repérage des compétences (outil n° 2), en impliquant le candidat dans son autositionnement ;
- accompagner les candidats :
  - il accompagne les candidats tout au long du parcours de formation (motivation, réassurance, aide, suivi...) ;
  - il fait un point régulier avec le prestataire de formation labellisé ;
  - il renseigne le livret de suivi du candidat s'il est en contrat de professionnalisation ;
- former les candidats sur son champ d'expertise :
  - il participe au développement des savoir-faire des candidats en fonction de ses champs de compétences ;
  - il transmet au candidat les règles, les normes et la culture de l'entreprise ;

- évaluer les compétences des candidats en situation professionnelle :
  - à l’issue du parcours de formation et dès que le candidat est prêt, il renseigne le livret d’évaluation finale (outil n° 4) avant l’entretien final avec le jury professionnel ;
- préparer les éléments nécessaires au jury professionnel :
  - il rassemble en amont du jury professionnel les différents éléments permettant d’apprécier et de motiver l’évaluation des compétences professionnelles du candidat ;
  - il se rend disponible (physiquement ou par téléphone) pour répondre aux questions du jury professionnel pour motiver son évaluation finale.

## **Article 7.2**

### *Prestataires CQP externes*

L’entreprise doit faire appel à un prestataire CQP labellisé par la CPNEFP dans le cadre de parcours d’accès au CQP par la formation.

#### 7.2.1. Labellisation des prestataires CQP externes

La CPNEFP sélectionne les prestataires CQP externes par le biais d’un appel d’offres national à partir d’un cahier des charges de labellisation qu’elle a établi.

Cette labellisation est attribuée à l’organisme prestataire, par décision de la CPNEFP, pour une durée de 2 ans, sous réserve du respect des critères ayant été validés lors de la sélection.

Cependant, la CPNEFP se réserve la possibilité de faire un appel d’offres avant l’échéance des 2 ans en cas de défaillance d’un organisme de formation labellisé et/ou d’expression d’un nouveau besoin.

A l’issue de la période de labellisation de 2 ans, la CPNEFP procédera à une révision annuelle des labellisations sur la base des éléments suivants :

- bilan quantitatif et qualitatif ;
- confirmation de la volonté de l’organisme de formation de poursuivre le projet ;
- évolution de l’offre de formation en adéquation avec le cahier des charges établi par la CPNEFP au moment de l’appel d’offres.

Dans le cadre de cette révision annuelle, la CPNEFP se réserve la possibilité de faire un appel d’offres en cas de défaillance d’un organisme de formation labellisé et/ou d’expression d’un nouveau besoin.

#### 7.2.2. Missions du prestataire externe

Les prestataires externes sont tenus :

- de participer à la coordination de l’action CQP menée par une entreprise en :
  - proposant des outils ou moyens de coordination entre sa structure, l’entreprise (le pilote du projet dans l’entreprise, les évaluateurs internes, le[s] candidat[s]) et la branche professionnelle (jury professionnel, jury national paritaire) ;
  - formant et accompagnant les évaluateurs internes dans leurs missions ainsi que les membres du jury professionnel ;
  - prenant contact avec la CPNEFP à l’issue du parcours de formation, pour organiser l’évaluation finale avec le jury professionnel habilité par la CPNEFP ;
  - ayant la possibilité de participer à l’évaluation finale en tant qu’observateurs ;
- de réaliser l’ingénierie des parcours de formation :
  - ils peuvent compléter leur analyse des besoins en utilisant des outils d’évaluation des connaissances (QCM, test de connaissances, etc.). Cette évaluation des connaissances facultative n’entrera pas en compte dans la délivrance du CQP ;



- ils définissent un parcours de formation lié au périmètre du CQP. Un module de préparation des candidats à l'évaluation finale pourra être proposé ;
- d'organiser et d'animer les formations permettant aux candidats d'obtenir leur CQP, en :
  - organisant des formations en interentreprises ou intra-entreprise auprès d'un groupe de 12 candidats maximum, dans les locaux du prestataire ou au sein de l'entreprise, en complémentarité avec les actions de formation interne que l'entreprise souhaiterait elle-même réaliser ;
  - délivrant, à l'issue de la formation, une attestation de formation au candidat et à l'entreprise ;
  - donnant les moyens au candidat d'inscrire la formation au sein du passeport de formation ;
- faire un bilan des entrées et sorties des candidats au CQP en :
  - tenant à jour le nombre d'entrées et de sorties de chaque promotion de CQP ;
  - réalisant un tableau de classement relatif au devenir des candidats.

### **Article 7.3**

#### *Formateurs internes*

L'entreprise peut, dans le cadre du parcours CQP, solliciter des formateurs internes pour accompagner le candidat à obtenir le CQP.

Pour ce faire, les formateurs internes doivent :

- avoir une connaissance approfondie du métier visé ;
- appréhender clairement le périmètre du CQP, ses outils et ses modalités d'exécution ;
- avoir suivi une formation de formateur.

Les formateurs internes ont pour missions de :

- participer à la coordination de l'action CQP menée par une entreprise ;
- réaliser l'ingénierie des parcours de formation ;
- organiser et animer les formations permettant aux candidats d'obtenir leur CQP ;
- faire un bilan des entrées et des sorties des candidats au CQP.

### **Article 7.4**

#### *Jury professionnel*

##### 7.4.1. Composition du jury professionnel

Le jury professionnel est composé de deux membres désignés par la CPNEFP comme suit :

- un professionnel désigné par le collège des salariés ;
- un professionnel désigné par le collège des employeurs.

##### 7.4.2. Modalités d'habilitation des membres du jury professionnel

Afin d'être habilités par la CPNEFP, les membres du jury professionnel devront remplir les conditions suivantes :

- être en activité professionnelle ;
- avoir une expérience de 5 ans minimum dans la branche professionnelle et/ou dans les univers des produits concernés ;
- avoir suivi une formation dans ses missions par un prestataire labellisé par la CPNEFP.

##### 7.4.3. Rôle du jury professionnel

Le jury professionnel est chargé de réaliser l'évaluation finale des compétences du CQP, pour chaque candidat, à l'issue du parcours de formation individualisé et après le renseignement du dossier déclaratif de VAE par le candidat.



Pour réaliser sa mission, il doit :

- lire et analyser les différents documents renseignés par le candidat et par son évaluateur interne ;
- préparer des questions pour chaque candidat ;
- échanger lors d'un entretien avec le candidat sur sa pratique professionnelle et apprécier le degré de maîtrise des compétences à partir d'une grille d'évaluation ;
- transmettre, à l'issue des évaluations, les résultats au jury national paritaire.

#### 7.4.4. Délibération du jury professionnel sur l'évaluation des compétences du candidat

En cas de divergence avec l'appréciation de l'évaluateur interne, c'est le jury professionnel qui décide de valider ou non la compétence et le domaine de compétences.

#### 7.4.5. Information du candidat sur l'avis du jury professionnel

Le secrétariat du CQP, assuré par l'OPCA désigné par la branche, informe par courrier recommandé avec avis de réception le candidat de l'avis émis par le jury professionnel.

### **Article 7.5**

#### *Jury national paritaire*

##### 7.5.1. Composition du jury national paritaire

Le jury national paritaire est composé comme suit :

- trois membres de la CPNEFP du collège des salariés ;
- trois membres de la CPNEFP du collège des employeurs.

##### 7.5.2. Modalités de désignation des membres du jury national paritaire

Les membres du jury national paritaire doivent être membres de la CPNEFP.

##### 7.5.3. Rôle du jury national paritaire

Le jury national paritaire est chargé :

- d'analyser la recevabilité des dossiers des candidats pour un accès par la VAE ;
- de régler les litiges pouvant survenir dans le cadre de l'évaluation (recours motivé du candidat contre l'avis du jury professionnel) ;
- d'analyser les résultats obtenus par le candidat aux différentes évaluations ;
- de délibérer sur la proposition de délivrance du CQP ;
- de transmettre à la CPNEFP sa proposition de délivrance afin qu'elle délivre en totalité, partiellement ou non le CQP.

Le jury national paritaire se réunit à l'initiative de la CPNEFP. La présidence et la vice-présidence du jury national paritaire sont assurées alternativement par la délégation patronale et par la délégation des salariés chaque année. Le vice-président appartient nécessairement à la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

##### 7.5.4. Délibération du jury national paritaire

La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité absolue des membres présents ou représentés du jury national paritaire.

Le jury national paritaire se prononcera sur la délivrance du CQP à partir des résultats de l'évaluation finale. Sa décision prendra la forme d'une décision de validation totale ou partielle.

##### 7.5.4.1. Validation totale

Le candidat obtient la totalité du CQP au vu de la correspondance entre son expérience, les évaluations effectuées et ce que le CQP requière comme compétences.

#### 7.5.4.2. Validation partielle

Lorsque le jury national paritaire estime que les compétences du candidat ne correspondent qu'à une partie du CQP, il accorde au candidat la partie correspondante du CQP et se prononce sur la nature des connaissances et compétences devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire pour obtenir la totalité de la certification.

Dans ce cas, le délai pour se soumettre à cette évaluation complémentaire est de 5 ans à compter de la notification de la décision de validation partielle.

Le candidat souhaitant, à partir d'une validation partielle, obtenir la totalité du CQP devra acquérir les connaissances, aptitudes et compétences manquantes par rapport au référentiel de certification du CQP, en complétant son expérience professionnelle et/ou sa formation.

S'il décide de compléter son expérience professionnelle, il devra se représenter devant le jury VAE.

S'il choisit de compléter sa formation, il devra suivre les domaines manquants pour se présenter devant le jury professionnel.

### Article 8

#### *Modalités de recours du candidat*

Tout candidat peut former un recours motivé contre l'avis du jury professionnel auprès du jury national paritaire, par lettre recommandée avec avis de réception.

Pour être valable, ce recours doit être formulé dans le délai de 30 jours calendaires, à réception du courrier recommandé avec avis de réception notifiant l'avis du jury professionnel.

Le jury national paritaire prend ses décisions souverainement dans le délai de 90 jours calendaires maximum à compter de la date de notification de l'avis du jury professionnel par le secrétariat du CQP. Une fois prises, elles ne sont susceptibles d'aucun recours par un candidat.

### Article 9

#### *Gestion de la présence d'un salarié au jury*

Conformément aux dispositions légales (art. L. 3142-3-1 du code du travail), un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience se voit accorder par son employeur une autorisation d'absence et n'a aucune diminution de sa rémunération pour sa participation à ce jury.

### Article 10

#### *Utilisation et accessibilité des outils CQP*

Chacune des étapes de l'accès au CQP par la formation est formalisée par un outil support intitulé CQP mode d'emploi.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury national paritaire.

Conçus par la CPNEFP, ils sont mis à disposition des acteurs du CQP – candidat, employeur, jury professionnel, jury national paritaire – et sont accessibles sur le site internet de l'observatoire de la branche.

### Article 11

#### *Reconnaissance dans la grille de classification*

La reconnaissance des CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager sera fixée, pour chaque CQP, dans une fiche de synthèse figurant en annexe du présent accord.

Les fiches de synthèse des futurs CQP feront l'objet d'un avenant signé par les partenaires sociaux et annexé au présent accord.

## **Article 12**

### *Financement des CQP*

Les frais engagés pour financer les parcours de formation des candidats salariés dans une entreprise de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager sont pris en charge par l'entreprise. L'employeur peut faire une demande de financement auprès de l'OPCA désigné par la branche, selon les critères de prise en charge fixés par la CPNEFP et validés par la SPP, dans les cas suivants :

- plan de formation ;
- contrat de professionnalisation ;
- période de professionnalisation ;
- droit individuel à la formation (DIF) ;
- compte personnel de formation (CPF).

Ces frais couvrent l'inscription, l'accompagnement des candidats et l'évaluation de leurs compétences, certains frais liés à l'organisation des jurys, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## **Article 13**

### *Bilan annuel*

Un bilan de la mise en œuvre des CQP est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce bilan portera notamment sur :

- le bilan quantitatif et qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours ;
- le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- le bilan du coût financier ;
- la labellisation des organismes de formation.

La CPNEFP pourra décider de réviser les CQP.

## **Article 14**

### *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

## **Article 15**

### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 16**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FEDELEC ;

FENACEREM.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCS CGT.

ANNEXE I  
FICHE DE SYNTHÈSE

---

**CQP « Vendeur-conseil en téléphonie et/ou en électroménager et/ou multimédia »**

I. – Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1. Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification : vendeur-conseil en téléphonie et/ou en électroménager et/ou multimédia.

2. Description de la qualification

Dans le cadre de cette certification, le (la) vendeur(se)-conseil en téléphonie et/ou en électroménager et/ou multimédia acquiert les compétences suivantes :

Accueillir et accompagner les clients en magasin :

Elle/il accueille, informe et conseille la clientèle sur un point de vente dans le respect des exigences de service de l'entreprise.

Vendre des produits et des services adaptés aux besoins des clients en téléphonie, électroménager, multimédia :

Elle/il vend des produits et des services en délivrant des conseils adaptés en fonction des différents profils de clientèles et en faisant appel à des connaissances techniques.

Conseiller techniquement le client sur les produits (téléphonie, électroménager, multimédia) et les services proposés par l'entreprise :

Elle/il détecte les besoins du client par rapport à l'usage attendu du ou des produits (téléphonie, électroménager, multimédia).

Elle/il dispense des conseils techniques adaptés aux besoins du client en s'appuyant sur des supports d'aide à la vente.

Elle/il fidélise la clientèle de l'entreprise en proposant des services facilitant l'achat, l'utilisation des produits.

Assurer le bon état marchand du rayon ou du magasin :

Elle/il assure la tenue de son rayon ou de son magasin (implantation, balisage, étiquetage, ILV/PLV) selon la politique commerciale de l'entreprise et les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Traiter les retours et réclamations clients :

Elle/il traite les réclamations simples des clients dans le cadre de la politique commerciale et en lien avec sa hiérarchie.

Elle/il oriente le client vers le bon interlocuteur.

Participer à la dynamique commerciale :

Elle/il met en valeur les produits dans le cadre de la politique de mise en avant commerciale du produit (merchandising) de l'entreprise et veille à la bonne gestion des aléas éventuels.

Elle/il contribue à la bonne intégration des nouveaux embauchés.

Réaliser le suivi des stocks :

Elle/il réalise les inventaires selon la politique de l'entreprise.

## II. – Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale des commerces et services de l’audiovisuel, de l’électronique et de l’équipement ménager

La reconnaissance de l’obtention de la certification dans la grille de classification de la convention collective nationale des commerces et services de l’audiovisuel, de l’électronique et de l’équipement ménager s’effectue selon les modalités suivantes :

Tous les salariés, dont les nouveaux entrants, ayant obtenu la certification seront au minimum positionnés au niveau I échelon 3 de la grille de classification de la convention collective nationale des commerces et services de l’audiovisuel, de l’électronique et de l’équipement ménager.

Pour les salariés en poste ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle « Vendeur-conseil en magasin en téléphonie et/ou en électroménager et/ou multimédia » dans l’entreprise, la reconnaissance de la certification s’effectue selon les modalités suivantes :

- par l’octroi d’un échelon supplémentaire à celui occupé par le salarié au moment de la délivrance de la certification ;
- par le versement d’une prime CQP d’un montant de 1 500 € comme suit :
  - 750 € versés au salarié lors de la délivrance de la certification attestée par le document qui lui sera remis par le jury national paritaire ;
  - 750 € versés à l’issue du 6<sup>e</sup> mois suivant l’obtention de la certification.

Ces dispositions bénéficient également aux salariés qui effectuent une validation des acquis de l’expérience (VAE) portée par l’entreprise, dans le cadre de cette certification.

Brochure n° 3034

**Convention collective nationale**

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

---

AVENANT N° 11 DU 20 JANVIER 2015  
À L'ACCORD DU 26 AVRIL 1994 RELATIF AUX STATUTS DE L'ANFA

NOR : ASET1550267M  
IDCC : 1090

---

Vu l'accord paritaire national du 26 avril 1994 portant création de l'ANFA, ainsi que les statuts annexés, modifiés en dernier lieu par l'avenant n° 10 du 27 novembre 2013 ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Considérant la nécessité de modifier la dénomination des sections paritaires particulières (SPP) en sections paritaires financières (SPF), de modifier la liste de ces dernières et d'inclure les groupes techniques paritaires (GTP) dans les dispositions statutaires,

il a été convenu ce qui suit :

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

Au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 3 des statuts de l'ANFA, la référence « à l'article 17 » est remplacée par la référence « à l'article 18 ».

**Article 2**

Au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 6, la référence « à l'article L. 6332-2-1 » est remplacée par la référence « aux articles L. 6332-2-1 et L. 6242-7 du code du travail ».

**Article 3**

Le 10<sup>e</sup> point de l'article 8 est ainsi rédigé :

« Il fixe annuellement les plafonds de prise en charge des dépenses de transport, restauration et hébergement pour les représentants désignés par les organisations représentatives et participant aux instances définies par le titre II des présents statuts. »

**Article 4**

Au 12<sup>e</sup> point de l'article 8, le mot « particulières » est remplacé par le mot « financières ».

## **Article 5**

Au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 14, le texte du 5<sup>e</sup> point est modifié comme suit :

« Il assure le secrétariat des sections paritaires financières (SPF), de la section patronale spécialisée (SPS) et des groupes techniques paritaires (GTP) visés, respectivement, aux articles 15, 16 et 17 des présents statuts. »

## **Article 6**

Au 11<sup>e</sup> point du même 3<sup>e</sup> alinéa, la référence « à l'article 20 » se substitue à la référence « à l'article 19 ».

## **Article 7**

L'article 15 des statuts est intitulé « Sections paritaires financières » et, dans cet article, le sigle « SPF » est substitué au sigle « SPP ».

## **Article 8**

Le dernier alinéa de l'article 15 est modifié comme suit :

« Les SPF sont les suivantes :

SPF1 : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

SPF2 : congé individuel de formation ;

SPF3 : compte personnel de formation ;

SPF4 : actions de professionnalisation ;

SPF5 : plan de formation :

SPF5A : moins de 10 ;

SPF5B : 10 à moins de 50 ;

SPF5C : 50 à moins de 300 ;

SPF6 : transferts des fonds de l'alternance vers l'apprentissage ;

SPF7 : contributions supplémentaires :

SPF7A : contribution conventionnelle ;

SPF7B : versements volontaires ;

SPFA : taxe d'apprentissage. »

## **Article 9**

L'intitulé et le texte de l'article 17 sont modifiés comme suit, la numérotation des anciens articles 17 et suivants étant décalée en conséquence :

« Article 17

### *Groupes techniques paritaires*

Des groupes techniques paritaires, ci-après dénommés GTP, sont institués auprès du conseil de gestion.

Les GTP ont pour mission d'étudier l'ensemble des dossiers liés au suivi technique du RNQSA et du RNCSA, et plus particulièrement à la validation des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP) ainsi qu'aux développements du dispositif CQP. Chaque groupe est ainsi amené à formuler des avis sur :

- l'actualisation du RNCSA ;
- la création et le renouvellement des CQP ;
- la mise en œuvre des CQP ;
- la mise en œuvre du dispositif de VAE et ses évolutions.



Il existe un GTP pour chaque domaine ou filière du RNQSA.

Deux “référénts qualification” sont désignés par chaque organisation représentative pour chaque GTP.

Le secrétariat des GTP est assuré par l’ANFA, qui en assure l’animation.

Le programme de travail annuel des GTP est défini annuellement conformément aux dispositions de l’accord paritaire national définissant les processus de modification du RNQSA et du RNCSA.

Les GTP s’assurent du déploiement du dispositif de GPEC de branche annexé à la convention collective nationale.

Le délégué général de l’ANFA rend compte annuellement au conseil de gestion des travaux des GTP. »

### **Article 10**

Les quatre premiers points de l’article 18 sont remplacés par un point ainsi rédigé :

« Les contributions légales, conventionnelles et volontaires des entreprises de la branche définies par les textes en vigueur dans le champ de la formation professionnelle continue. »

### **Article 11**

L’intitulé et le texte de l’article 21 sont modifiés comme suit :

« Article 21

#### *Modification des statuts*

Toute décision par le conseil de gestion de modification des présents statuts doit faire l’objet d’une validation par accord collectif conclu au sein de la commission paritaire nationale des services de l’automobile.

Les formalités légales consécutives à l’adoption des statuts et toutes déclarations modificatives ultérieures sont accomplies auprès de l’autorité préfectorale dont relève le siège social visé à l’article 2.

Le président, le premier vice-président et le délégué général veillent à l’application et au respect des présents statuts ainsi qu’à l’accomplissement des formalités administratives qui s’y attachent.

Les modifications des statuts de l’ANFA n’entrent en vigueur qu’après le dépôt de la déclaration modificative auprès de l’autorité préfectorale dont relève le siège social visé à l’article 2, ce dépôt étant lui-même consécutif à celui de l’accord collectif visé au premier alinéa. »

### **Article 12**

L’intitulé et le texte de l’article 22 sont modifiés comme suit :

« Article 22

#### *Mesures transitoires*

Pour les collectes réalisées par l’ANFA avant le 1<sup>er</sup> mars 2015 au titre des salaires dus pour l’année 2014 dans le cadre des agréments en qualité d’OPCA et d’OCTA, les ressources contributives sont celles définies par le statut en vigueur avant la présente modification.

Par ailleurs, par dérogation aux dispositions de l’article 15 créant la SFPA, celle-ci n’entrera en vigueur qu’à compter de la collecte 2016 de la taxe d’apprentissage et des ressources annexes à celle-ci assises sur la masse salariale 2015.

La collecte et la répartition de la taxe d’apprentissage et des ressources annexes à celle-ci pour l’année 2015, assises sur la masse salariale 2014, seront réalisées dans le cadre de l’agrément actuel de l’ANFA. »

### **Article 13**

Le président et le vice-président de l'ANFA seront informés du dépôt légal du présent avenant, qui sera effectué dans les conditions prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, en vue de la déclaration modificative des statuts auprès de l'autorité préfectorale visée à l'article 21 des statuts.

Fait à Suresnes, le 20 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNAA ;  
SPP ;  
UNIDEC ;  
FNCRM ;  
GNESA ;  
CNPA ;  
FFC ;  
SNCTA.

#### **Syndicats de salariés :**

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

Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

AVENANT N° 16 DU 30 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2015  
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1550269M

IDCC : 1596

Entre :

La fédération française du bâtiment Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UD CGT-FO de Côte-d'Or, Nièvre, Saône-et-Loire, Yonne ;

L'UR CB CFDT Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne.

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2015, sauf si la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de celui-ci intervenait avant cette date. Auquel cas l'accord entrerait en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

**Article 2**

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

Pour les coefficients 170 et 185 :

– la partie fixe (PF) : 599,953 € ;

– la partie variable (VP) : 5,106 €.

Pour les coefficients 210 à 270 :

– la partie fixe (PF) : 602,8805 € ;

– la partie variable (VP) : 5,130 €.

Par dérogation à l'article 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les parties signataires du présent accord ont fixé forfaitairement le barème du coefficient 150, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, à 1 457,55 €.

Soit une grille qui s'établit ainsi, du coefficient 150 au coefficient 270 :

*(En euros.)*

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
Niveau I			
– position 1	150	9,61	1 457,55
– position 2	170	9,68	1 468,17
Niveau II	185	10,18	1 544,00
Niveau III			
– position 1	210	11,08	1 680,50
– position 2	230	11,75	1 782,12
Niveau IV			
– position 1	250	12,43	1 885,26
– position 2	270	13,11	1 988,39

### **Article 3**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (DGT) du ministère du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

### **Article 4**

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

Fait à Dijon, le 30 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

AVENANT N° 16 *BIS* DU 30 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2015  
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1550271M  
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part et,

L'UD CGT-FO de Côte-d'Or, Nièvre, Saône-et-Loire, Yonne ;

L'UR CB CFDT Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne.

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2015, sauf si la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de celui-ci intervenait avant cette date. Auquel cas l'accord entrerait en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

**Article 2**

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

Pour les coefficients 170 et 185 :

– la partie fixe (PF) : 599,953 € ;

– la partie variable (VP) : 5,106 €.

Pour les coefficients 210 à 270 :

– la partie fixe (PF) : 602,8805 € ;

– la partie variable (VP) : 5,130 €.

Par dérogation à l'article 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les parties signataires du présent accord ont fixé forfaitairement le barème du coefficient 150, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, à 1 457,55 €.

Soit une grille qui s'établit ainsi, du coefficient 150 au coefficient 270 :

*(En euros.)*

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
Niveau I			
– position 1	150	9,61	1 457,55
– position 2	170	9,68	1 468,17
Niveau II	185	10,18	1 544,00
Niveau III			
– position 1	210	11,08	1 680,50
– position 2	230	11,75	1 782,12
Niveau IV			
– position 1	250	12,43	1 885,26
– position 2	270	13,11	1 988,39

### **Article 3**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (DGT) du ministère du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

### **Article 4**

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

Fait à Dijon, le 30 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

AVENANT N° 27 DU 30 JANVIER 2015  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2015  
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1550270M

IDCC : 1596

Entre :

La FFB Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UD CGT-FO de Côte-d'Or, Nièvre, Saône-et-Loire, Yonne ;

L'UR CB CFDT Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

En application du titre VIII, chapitre I<sup>er</sup>, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne. Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2015, sauf si la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de celui-ci intervenait avant cette date. Auquel cas l'accord entrerait en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

**Article 2**

Pour la région Bourgogne, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 5 km)	0,59	0,55
1B (5 à 10 km)	1,63	1,54
2 (10 à 20 km)	2,44	2,73
3 (20 à 30 km)	4,03	4,12
4 (30 à 40 km)	5,66	5,77
5 (40 à 50 km)	7,31	6,81

L'indemnité de repas est fixée à 9,14 €, applicable conformément aux modalités prévues dans l'article 8.15 de la convention collective des entreprises de moins de 10 salariés.

Conformément à l'article 8.13 de la convention collective, à chaque zone concentrique correspondent une valeur de l'indemnité de frais de transport et une valeur de l'indemnité de trajet, le montant de l'indemnité de repas étant le même pour toutes les zones concentriques.

### **Article 3**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (DGT) du ministère du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

### **Article 4**

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

Fait à Dijon, le 30 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

AVENANT N° 27 *BIS* DU 30 JANVIER 2015  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2015  
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1550272M

IDCC : 1597

Entre :

La FFB Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UD CGT-FO de Côte-d'Or, Nièvre, Saône-et-Loire, Yonne ;

L'UR CB CFDT Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

En application du titre VIII, chapitre I<sup>er</sup>, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne. Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2015, sauf si la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de celui-ci intervenait avant cette date. Auquel cas l'accord entrerait en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

**Article 2**

Pour la région Bourgogne, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 5 km)	0,59	0,55
1B (5 à 10 km)	1,63	1,54
2 (10 à 20 km)	2,44	2,73
3 (20 à 30 km)	4,03	4,12
4 (30 à 40 km)	5,66	5,77
5 (40 à 50 km)	7,31	6,81

L'indemnité de repas est fixée à 9,14 €, applicable conformément aux modalités prévues dans l'article 8.15 de la convention collective des entreprises de plus de 10 salariés.

Conformément à l'article 8.13 de la convention collective, à chaque zone concentrique correspondent une valeur de l'indemnité de frais de transport et une valeur de l'indemnité de trajet, le montant de l'indemnité de repas étant le même pour toutes les zones concentriques.

### **Article 3**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (DGT) du ministère du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

### **Article 4**

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

Fait à Dijon, le 30 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

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

---

**AVENANT N° 110 DU 19 JANVIER 2015**  
**RELATIF AU SALAIRE HORAIRE MINIMUM AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015**

NOR : ASET1550273M

IDCC : 843

Entre :

La CNBPF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 110 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

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

Le salaire horaire minimum professionnel, défini par l'article 10 de la convention collective nationale, est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

1. Pour les coefficients 155 à 180 :

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,0188 € ;
- la valeur monétaire de la constante est fixée à 6,796 €.

2. Pour les coefficients 185 à 240 :

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,018727 € ;
- la valeur monétaire de la constante est fixée à 6,92552 €.

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire.)

## Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

### a) Personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
155	9,71
160	9,80
170	9,99
175	10,09
185	10,39
190	10,48
195	10,58
240	11,42

### b) Personnel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
155	9,71
160	9,80
165	9,90
170	9,99
175	10,09
180	10,18
185	10,39
190	10,48

### c) Personnel de service

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
155	9,71
160	9,80
170	9,99

## Article 3

Les dispositions de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadres 1 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, d'une rémunération annuelle brute de 32 002 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadres 2 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, d'une rémunération annuelle brute de 45 916 €, étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

#### **Article 4**

##### *Dépôt et extension*

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

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

Fait à Paris, le 19 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**

**Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),  
arts de la table, coutellerie, droguerie,  
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,  
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie**

AVENANT N° 4 DU 15 JANVIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550276M

IDCC : 1517

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, (IDCC 1517), les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels, pour 151,67 heures, à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, comme suit :

(En euros.)

NIVEAU (Classification en vigueur, chapitre XII)	SALAIRE MINIMUM MENSUEL pour 151,67 heures
I	1 460
II	1 475
III	1 500
IV	1 520
V	1 608
VI	1 762
VII	2 298
VIII	3 028
IX	3 410

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités, d'une façon générale, en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne tant l'accès à la formation professionnelle que la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

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

**Syndicat de salariés :**

CSFV CFTC.

Brochure n° 3255

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

ACCORD DU 16 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

NOR : ASET1550283M  
IDCC : 1619

Entre :

La CNSD ;

La FSDL ;

L'UD UJCD,

D'une part, et

La FNISPAD ;

La FNSCS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic de 0,8 % au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

La commission paritaire prend acte de l'augmentation du Smic ; en conséquence, la grille est mise en conformité et est annexée au présent accord, dont l'extension sera demandée par la CNSD signataire de l'accord.

Fait à Paris, le 16 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2015

(Réévaluation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2015)

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

1. Personnel d'entretien		9,61
2. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,61
2.2. Secrétaire (ST) <sup>(1)</sup>		10,71
3. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		9,77
3.2. Assistante dentaire		10,81
3.2.1. Mention complémentaire (*)		(*)
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		10,07
3.3.2. Niveau 2		12,70
3.3.3. Niveau 3		15,69
3.3.4. Niveau 4		17,07
4. Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire (ST)		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,65
– plus de 26 ans	100 % du Smic	9,61
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,65
– plus de 26 ans	85 % de 12,70	10,80
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,65
– plus de 26 ans	85 % de 15,69	13,34
(*) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNEFP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels). Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistant(e) dentaire (proratisée pour les temps partiels) : 164 €.		
(1) : Voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.		

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**  
**(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses**  
**ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,**  
**jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

AVENANT N° 2014-05 DU 27 NOVEMBRE 2014  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1550281M  
IDCC : 1536

PRÉAMBULE

Les parties signataires entendent adapter les dispositions conventionnelles existantes afin de prendre en compte les évolutions législatives survenues et d'entretenir une politique de formation dynamique dans le cadre d'une relation de progrès avec l'OPCA désigné par la branche pour recueillir les contributions obligatoires au financement de la formation professionnelle continue.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir considérer la formation comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut. Pour y parvenir, de nouveaux dispositifs ont été créés, au premier rang desquels figure le compte personnel de formation. D'autres dispositifs, tels que la période de professionnalisation ou le plan de formation, ont été repensés.

Cet accord de branche révisé les dispositions des accords du 15 novembre 2005 et de son avenant du 26 novembre 2013 relatifs à la formation professionnelle continue dans le champ de la convention collective des distributeurs conseils de boissons hors domicile. Il en remplace le contenu intégral par les dispositions suivantes.

Le présent avenant s'articule également avec les accords relatifs à l'égalité professionnelle, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, au contrat de génération de juillet 2013, aux engagements du contrat de filière alimentaire et s'inscrit dans les réflexions menées par la branche en vue de développer et d'enrichir le dialogue social.

CHAPITRE I<sup>ER</sup>  
FINANCEMENT

**Article 1.1**

*Participation obligatoire des entreprises au développement  
de la formation professionnelle continue à compter de 2016*

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès de l'OPCA désigné par la branche d'une contribution unique selon leur taille.

### 1.1.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de branche un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 % pour financer des actions de professionnalisation (0,15 %) et du plan de formation (0,40 %). Ce montant est mentionné à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche, en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

### 1.1.2. Entreprises employant au moins 10 salariés

L'employeur d'au moins 10 salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de branche un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche, en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

La répartition de la contribution versée est opérée par l'organisme collecteur paritaire de la façon suivante :

Pour les employeurs de 10 à 49 salariés :

- 0,15 % du montant des rémunérations est affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ;
- 0,30 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement du plan de formation ;
- 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés, sauf accord d'entreprise prévoyant une gestion directe de cette somme, pour le financement du compte personnel de formation.

Ces montants et leur répartition sont mentionnés à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Pour les employeurs d'au moins 50 salariés :

- 0,20 % du montant des rémunérations est affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ;
- 0,30 % ou 0,40 % dans les entreprises de 300 salariés et plus de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,10 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement du plan de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés, sauf accord d'entreprise prévoyant une gestion directe de cette somme, pour le financement du compte personnel de formation.

Ces montants et leur répartition sont mentionnés à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

En contrepartie de ces versements, l'organisme collecteur paritaire agréé prendra en charge, selon les règles tenant compte des priorités de la branche, le financement des actions de formation pour les salariés concernés.

## **Article 1.2**

### *Contribution conventionnelle supplémentaire et affectation*

Les parties signataires souhaitent favoriser la mise en œuvre d'une véritable politique de formation dans la branche professionnelle.

En conséquence, en application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises employant 10 salariés et plus devront verser à l'OPCA désigné par la branche une contribution conventionnelle supplémentaire destinée au financement des politiques de formation de branche professionnelle égale à 0,05 % de leur masse salariale annuelle.

Ces sommes seront affectées prioritairement au développement de la politique de formation de branche professionnelle telle qu'elle est définie au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). Cette contribution pourra, par exemple, être notamment affectée au financement des actions suivantes :

- actions de formation collectives ;
- mise en œuvre de CQP définis par la CPNEFP de la branche et/ou ingénierie à la mise en œuvre (dont modularisation) ;
- toute autre action visant au développement de la formation professionnelle continue définie par la CPNEFP.

Il lui appartiendra de communiquer les priorités de branche à l'OPCA désigné.

Les entreprises de moins de 10 salariés ne sont pas tenues de verser obligatoirement la contribution de 0,05 % de la masse salariale annuelle mais peuvent bénéficier des actions définies par la branche, dans la limite des fonds disponibles.

A échéance régulière définie par la CPNEFP, un bilan des actions financées sera effectué avec l'OPCA désigné, qui fournira à cet effet les données nécessaires demandées et définies par la CPNEFP de la branche.

A l'issue du bilan de l'application de cet accord évoqué à l'article 12.2, les parties signataires détermineront si les modalités de financement de la politique de branche devront être révisées.

## **Article 1.3**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les fonds versés à l'OPCA au titre du financement de la professionnalisation pourront être affectés, sur proposition de la CPNEFP de la branche, par le conseil d'administration de l'OPCA, au financement des CFA dispensant des formations qualifiantes spécifiques au secteur de la distribution des boissons.

## **CHAPITRE II**

### **DIFFÉRENTS TYPES D' ACTIONS DE FORMATION**

## **Article 2.1**

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

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue une priorité dans la branche, afin de permettre à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi et/ou reconnu par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

La CPNEFP veillera à l'information des entreprises, des salariés, des instances représentatives du personnel et des représentants syndicaux sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, notamment en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite.

La validation peut être totale ou partielle. Dans ce dernier cas, en vertu de l'article R. 335-9 du code de l'éducation en vigueur au jour de la signature du présent accord, une évaluation complémentaire doit être effectuée dans les 5 ans à compter de la notification de la décision du jury, afin d'obtenir le diplôme, le titre ou le certificat.

Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront de 4 jours, dont 24 heures rémunérées à prendre par 1 demi-journée au minimum suivant l'horaire de travail habituel pratiqué par le salarié dans l'entreprise, dans le cadre de la préparation de leur dossier, de leur entretien ou de leur examen. Ces droits s'entendent sur la base de la durée légale du travail à temps plein et sont proratisés le cas échéant.

## **Article 2.2**

### *Accès aux actions de formation*

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle, qui permet aux salariés d'influer sur leur carrière professionnelle.

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la branche comprend :

1° Des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment afin de mettre en œuvre une période de professionnalisation.

Il s'agit aussi des formations organisées dans le cadre de contrats de professionnalisation.

2° Des formations organisées à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en tout ou partie sur le temps de travail (cf. chapitre relatif au CPF au présent accord).

3° Des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ou leur droit au congé individuel de formation (CIF) (cf. chapitre relatif au CPF au présent accord).

## **CHAPITRE III**

### **OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

## **Article 3.1**

### *Objectif et priorité (nature et ordre de priorité des actions de formation)*

#### **3.1.1. Actions de formation des entreprises**

La formation professionnelle a notamment pour objet :

- de maintenir l'employabilité de tous les salariés ;

- de promouvoir l’adaptation, le développement et le perfectionnement permanents des connaissances et des compétences des salariés, en particulier dans le cadre de la modernisation des entreprises, de leur évolution technologique et de la modification de leur environnement ;
- de favoriser la promotion individuelle par l’accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, particulièrement par des formations portant sur les connaissances générales et techniques des salariés ayant des niveaux de qualification V et inférieurs, afin de faciliter leur insertion professionnelle ou leur requalification ;
- d’une façon plus générale, de développer toutes actions de formation ayant pour objectif d’élever les compétences professionnelles des salariés.

Afin de contribuer efficacement à ces objectifs, les parties signataires considèrent qu’il convient, quel que soit le dispositif dans lequel elles s’inscrivent, de mettre en œuvre prioritairement les formations :

- diplômantes dans les filières qualité, logistique, administrative et commerciale ;
- permis de conduire (FIMO, FCO, CACES) ;
- initiées par la branche professionnelle telles que Distech+ et les certificats de qualification professionnelle ;
- dans le cadre du socle de compétences et de connaissances ;
- d’amélioration des conditions de travail et de maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail (prévention des risques, PRAP).

### 3.1.2. Démarches globales

Afin de tenir compte des évolutions rapides de nos activités et de l’accès plus difficile à la formation des salariés des PME employant moins de 50 salariés, qui constituent l’essentiel du tissu économique et social de notre profession, devront être particulièrement développées des démarches globales de formation, au niveau de l’ensemble de la profession, tendant à rendre accessibles au plus grand nombre de salariés de la branche les formations ayant trait aux techniques professionnelles spécifiques et aux évolutions du secteur.

Ces démarches globales devront prendre en compte les difficultés d’accès à la formation des très petites entreprises et de leurs salariés pour lesquels des démarches de formation reposant sur les nouvelles technologies de l’information et de la communication (NTIC), tel l’enseignement assisté par ordinateur (e-learning), devront être particulièrement encouragées.

Ces démarches globales devront faciliter la prise de conscience du plus grand nombre d’entreprises sur la nécessité d’investir dans la formation des salariés.

Devra également être recherchée la mise en œuvre d’outils pédagogiques et d’actions collectives permettant de démultiplier la formation auprès des entreprises, des fonctions ou des salariés qui accèdent plus rarement que d’autres à la formation, notamment les salariés les moins qualifiés des très petites entreprises.

## Article 3.2

### *Programme pluriannuel*

Les parties signataires incitent par ailleurs les responsables d’entreprise à anticiper les évolutions de l’entreprise, dans le cadre du développement d’une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, au travers des perspectives et des priorités définies au niveau de la profession et de les formaliser en élaborant un programme pluriannuel de formation.

Ce programme définit les perspectives d’actions de formation et celles de leur mise en œuvre. Le programme pluriannuel est actualisé chaque année.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à associer les instances représentatives du personnel en amont de l’élaboration du plan de formation.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Le programme pluriannuel pourra s'appuyer sur les outils et préconisations de la CPNEFP, prenant en compte notamment les conclusions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).

## CHAPITRE IV

### PLAN DE FORMATION

#### **Article 4.1**

##### *Dispositions relatives au plan de formation*

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les besoins de formation nés du CPF et des périodes de professionnalisation.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi, il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Les actions de formation peuvent concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus par la branche.

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, émet, chaque année, un avis sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir au cours de deux réunions spécifiques, conformément aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2325-26 du code du travail, dans les entreprises de 200 salariés et plus, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation, chargée notamment de préparer les délibérations du comité d'entreprise relatives à la formation professionnelle. A cette fin, l'entreprise recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, de telle sorte que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise puisse éventuellement en tenir compte.

Afin de préparer les réunions relatives au plan de formation, l'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation, au moins 3 semaines avant leurs réunions respectives, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

#### **Article 4.2**

##### *Typologie des actions du plan de formation*

Les parties signataires prennent en compte les dispositions légales définies aux articles L. 6321-2 et suivants du code du travail.

A cet égard, il est confirmé que les actions de formation d'adaptation à l'emploi et au poste de travail relèvent du plan de formation. Pourront notamment être développées dans le cadre du plan



de formation des actions de formation d'adaptation à l'évolution des emplois et des actions de développement des compétences.

## CHAPITRE V

### COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

#### **Article 5.1**

##### *Crédit du compte*

Un compte personnel de formation est accessible au salarié, conformément aux dispositions légales.

Il est crédité de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond global de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Pour les salariés employés à temps partiel sur une base supérieure ou égale à 80 % d'un temps complet, une étude sera menée pour envisager l'opportunité de créer un abondement à concurrence de la différence entre le prorata du temps de travail effectué par rapport à un temps complet et le crédit visé au deuxième alinéa.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le droit à des heures de formation acquis jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du droit individuel à la formation (DIF) sont transférées sur le compte personnel de formation. Ces heures devront être utilisées au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Elles ne sont pas prises en compte pour vérifier le respect des plafonds mentionnés au deuxième alinéa.

#### **Article 5.2**

##### *Formations éligibles*

5.2.1. Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

5.2.2. Les formations éligibles sont également celles figurant sur l'une des listes suivantes :

- la liste élaborée par la CPNEFP de la branche, qui recense les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchés, et notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

5.2.3. Les formations mentionnées à l'article 5.2.2 doivent obligatoirement être sanctionnées par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de



- la certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle ;
  - une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

### **Article 5.3**

#### *Mise en œuvre*

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours calendaires avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours calendaires dans les autres cas. A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation, en application de l'article L. 6323-13 du code du travail. Il n'est pas non plus requis lorsqu'elle vise les formations mentionnées à l'article 5.2.1 du présent accord. La demande d'accord préalable de l'employeur ne porte donc, dans ces cas, que sur le calendrier de la formation.

### **Article 5.4**

#### *Prise en charge*

Sauf accord collectif d'entreprise spécifique, les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant son temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA désigné par la branche.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF en tout ou partie hors temps de travail peuvent également, sauf accord collectif d'entreprise spécifique, être pris en charge par l'OPCA.

La prise en charge de ces frais par l'OPCA est effectuée au regard du coût réel de la formation.

Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'organisme.

L'OPCA s'assure de la capacité du prestataire de formation, qu'il finance dans ce cadre, à dispenser une formation de qualité.

La prise en charge par l'OPCA de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF, pour chaque salarié concerné, dans la limite de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte, est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de cet organisme.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

### **Article 5.5**

#### *Lien avec le compte personnel de prévention de la pénibilité*

Le salarié titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) peut décider de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur ce compte pour la prise en charge des frais d'une

action de formation continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à un ou des facteurs de pénibilité mentionnés sur la fiche d'exposition.

Lorsqu'il décide d'une telle utilisation, les points sont convertis en heures de formation pour abonder le CPF.

Les 20 premiers points inscrits sur le CPPP (les 10 premiers pour les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1960 et le 31 décembre 1962) sont d'ailleurs réservés à cette utilisation, sauf pour les assurés nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960.

Lorsque la demande de formation est validée par l'OPCA, celui-ci fournit une attestation au salarié.

La demande d'utilisation des points dans ce cadre est ensuite faite par le salarié auprès de la caisse de retraite, selon les modalités prévues par l'article R. 4162-8 du code du travail. L'OPCA ou le financeur de l'action de formation adresse, après l'action de formation, à la caisse de retraite les éléments mentionnés aux articles R. 4162-15 et suivants du code du travail aux fins de percevoir le financement dans les conditions et plafonds prévus réglementairement.

## CHAPITRE VI

### CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

#### **Article 6.1**

##### *Financement*

Les entreprises relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation (CIF) des salariés à l'OPCA dont elles relèvent.

Il en est de même pour la contribution complémentaire destinée à financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CIF CDD). Cela concerne notamment les salariés titulaires d'un contrat saisonnier.

#### **Article 6.2**

##### *Définition et règles d'utilisation*

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre des périodes de professionnalisation ou du compte personnel de formation (CPF).

## CHAPITRE VII

### CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

#### **Article 7.1**

##### *Bénéficiaires*

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles de ses bénéficiaires par l'acquisition d'une qualification mais également par l'intégration ou la réintégration dans un environnement professionnel.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une des qualifications :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP de branche.

Le contrat de professionnalisation n'a pas vocation à faire concurrence au contrat d'apprentissage. Le recours systématique au contrat d'apprentissage sera recherché chaque fois que le salarié concerné est éligible à ce type de contrat et que la formation objet du contrat est proposée sur le bassin d'emplois concerné.

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les volontaires, dans le respect des dispositions légales, pour accueillir le salarié dans l'entreprise, afin de veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. L'employeur veille à ce que les tuteurs bénéficient ou aient déjà bénéficié d'une formation.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, à savoir les rémunérations et cotisations, contributions sociales obligatoires et frais de transport, peuvent être prises en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA, dans la limite de 230 € par mois et par tuteur, pour 6 mois au plus.

Ce montant est majoré de 50 % :

- lorsque le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ;
- ou lorsque le contrat de professionnalisation concerne une personne de moins de 26 ans sans qualification ou une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Les dépenses liées à la formation des tuteurs peuvent également être prises en charge par l'OPCA dans la limite de 15 € par heure, de 40 heures et des fonds disponibles de l'OPCA.

Les montants et pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable et des règles fixées ultérieurement par la CPNEFP de la branche et le conseil d'administration de l'OPCA.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

## **Article 7.2**

### *Nature du contrat*

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être augmentée jusqu'à 24 mois pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et pour les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Cette durée peut aussi être augmentée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées, définie par la CPNEFP et validée par la commission sociale paritaire, l'exige.

### **Renouvellement du contrat à durée déterminée**

Le contrat peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues à cet article, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen ;
- de la maladie ;

- de la maternité ;
- d'un accident du travail ;
- de la défaillance de l'organisme de formation ;
- de la maladie professionnelle.

Le contrat peut également être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Toutes les formations qui donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA peuvent être dispensées sur une durée allant jusqu'à 24 mois.

### **Article 7.3**

#### *Nature de la formation*

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Les pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

### **Article 7.4**

#### *Frais de formation*

Donnent lieu en priorité à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles nonobstant les dispositions de l'article 7.1, 4<sup>e</sup> paragraphe, et à l'exclusion des certificats de qualification professionnelle tels qu'ils résultent des dispositions de la convention collective nationale ;
- le titre professionnel de « conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur » délivré par le ministère chargé de l'emploi ;
- les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base des règles fixées par la CPNEFP de la branche et le conseil d'administration de l'OPCA.

A défaut de règles définies explicitement par la CPNEFP de la branche, les règles déterminées par le conseil d'administration de l'OPCA s'appliquent aux entreprises de la branche.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

## **Article 7.5**

### *Rémunération*

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

- pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée :
  - 60 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
  - 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau pour atteindre :

- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus ;
- pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée :
  - 80 % de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et plus percevront la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

Les montants et pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

## **Article 7.6**

### *Poursuite du financement du contrat de professionnalisation en cas de rupture anticipée du contrat non imputable à son bénéficiaire*

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation d'une durée au moins égale à 12 mois, l'OPCA poursuivra le financement de la formation pendant 3 mois si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture, sauf en cas de faute grave ou lourde.

## **Article 7.7**

### *Accueil et suivi des bénéficiaires des actions de professionnalisation*

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et, de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

## Tuteur

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, l'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

## Formation

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié bénéficie d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Cette formation fera l'objet d'un cahier des charges qui sera finalisé par la commission paritaire de l'emploi (groupe technique paritaire).

Ces formations sont prises en charge par l'OPCA dans la limite des fonds disponibles.

## Missions du tuteur

Le tuteur a pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- et, le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur est informé des actions de formation (contenu, processus, etc.) réalisées par l'organisme de formation.

Les noms des tuteurs sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, le bilan des actions qui ont été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

## Exercice du tutorat

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés, le tuteur dispose du temps nécessaire, dans le cadre de ces horaires de travail.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des bénéficiaires des actions de professionnalisation.

Ainsi, l'entreprise prendra les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Qu'il soit employeur ou salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 2 salariés.

## Valorisation du tutorat

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, celui-ci sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.



## CHAPITRE VIII

### PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

#### **Article 8.1**

##### *Bénéficiaires*

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Les actions de formation mentionnées au premier alinéa sont :

1° Des formations qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles, prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, ou reconnues dans les classifications de la convention collective, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle d'une durée de 70 heures au moins ;

2° Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;

3° Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10° alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié.

La mention de la durée de 70 heures est faite à titre d'information, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

#### **Article 8.2**

##### *Rôle de la CPNEFP*

La CPNEFP définira les objectifs des actions de formation, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisibles à court ou à moyen terme ainsi que les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).

#### **Article 8.3**

##### *Conditions au départ en formation*

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé, dans un délai maximum de 1 an, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

#### **Article 8.4**

##### *Modalités*

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements réciproques auxquels ils souscrivent si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés.

Elles peuvent également se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du CPF ;
- de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement d'une allocation de formation prévue par la loi.

## **Article 8.5**

### *Prise en charge des frais de formation*

Donnent lieu en priorité à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les certificats de qualification professionnelle reconnus par la branche professionnelle, ainsi que les titres et diplômes universitaires créés à l'initiative de la branche professionnelle ;
- les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- le titre professionnel de « conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur » délivré par le ministère chargé de l'emploi ;
- les permis de conduire autres que le B accompagnés de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) ou, pour les chauffeurs de rentrage, de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) du transport public routier de marchandises dès lors que l'obtention de ceux-ci a pour conséquence le reclassement du salarié concerné par la période de professionnalisation ;
- les formations qualifiantes qui ont recours, dans leur parcours pédagogique, aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base des règles fixées par la CPNEFP de la branche et le conseil d'administration de l'OPCA.

A défaut de règles définies explicitement par la CPNEFP de la branche, les règles déterminées par le conseil d'administration de l'OPCA s'appliquent aux entreprises de la branche.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, à savoir les rémunérations et cotisations, contributions sociales obligatoires et frais de transport, sont financées, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA, dans la limite de 230 € par mois et par bénéficiaire pour 6 mois au plus.

Les dépenses liées à la formation des tuteurs peuvent également être prises en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA, dans la limite de 15 € par heure et de 40 heures.

Les montants et pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable et des règles fixées ultérieurement par la CPNEFP de la branche et le conseil d'administration de l'OPCA.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

## **CHAPITRE IX**

### **ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ DU SALARIÉ**

## **Article 9.1**

### *Entretien professionnel*

L'entreprise doit assurer à chaque salarié un entretien professionnel tous les 2 ans. Cet entretien a pour finalité de faire le point avec le salarié sur les compétences, les qualifications, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.



L'employeur informe le salarié, au moment de son embauche, du fait qu'il bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Les modalités d'organisation de ces entretiens seront définies par le chef d'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel.

Au cours de l'entretien, peuvent être abordés, notamment, les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Il est également distinct des entretiens légaux obligatoires en matière de forfait en jours ou de télétravail. Ces entretiens peuvent néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre dès lors que les différentes parties sont bien distinctes. Néanmoins, l'entretien professionnel se substitue également à l'entretien de seconde partie de carrière, encore prévu par des accords applicables à l'entreprise.

En application de l'article L. 6315-1, II, du code du travail, tous les 6 ans l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariale ou professionnelle intervenues ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.

Les délais de 2 ans et de 6 ans sont décomptés à partir du 7 mars 2014. Ils sont décomptés à partir de la date d'embauche du salarié si celle-ci est postérieure au 7 mars 2014.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. Un exemplaire de ce document est remis au salarié.

Le refus du salarié ou son renoncement à participer à l'entretien professionnel ne peut en aucun cas être constitutif d'une faute professionnelle. Il ne pourra, dans ce cas, être reproché à l'employeur l'absence de tenue de l'entretien.

Conformément à l'article D. 2323-5, 10°, du code du travail, l'employeur communique chaque année aux représentants du personnel le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

## **Article 9.2**

### *Bilan de compétences*

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF.

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

## **Article 9.3**

### *Passeport orientation, formation et compétences*

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport orientation, formation et compétences », qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport orientation, formation et compétences recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certification de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

L'entreprise communiquera régulièrement auprès des salariés sur le passeport orientation, formation et compétences.

A l'issue de chaque stage de formation, qualifiante ou non qualifiante, l'entreprise tiendra à la disposition du salarié les documents nécessaires à l'actualisation du passeport orientation, formation et compétences.

#### **Article 9.4**

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

Tout salarié de la branche peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle, instauré par la loi du 5 mars 2014, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Le CEP permet à un salarié de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisé, notamment pour identifier :

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

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

Les parties signataires demandent la réalisation par l'OPCA désigné par la branche d'un support de communication qui sera mis à la disposition des salariés et des entreprises.

## CHAPITRE X

### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES LIÉES À CERTAINES ACTIONS DE FORMATION

#### Article 10.1

##### *Priorité des bénéficiaires des formations qualifiantes ou diplômantes*

Les entreprises s'engagent, à compétences acquises identiques, à examiner en priorité la candidature de ces salariés aux postes disponibles dans l'entreprise.

#### Article 10.2

##### *Clause de dédit de formation*

Pour les formations de longue durée particulièrement coûteuses, lorsque les entreprises consacrent à la formation de leurs salariés un montant égal ou supérieur aux dépenses imposées par la législation, il pourra être prévu une clause de dédit de formation. Cette clause concernera des formations d'une durée minimale de 70 heures. La durée de la période d'attachement sera définie comme suit :

- de 70 à 160 heures de formation : 6 mois ;
- de 160 à 220 heures de formation : 12 mois ;
- de 220 à 280 heures de formation : 18 mois.

Ne sont pas concernées par ce dispositif les formations réalisées dans le cadre du CPF, sans abondement financé par l'entreprise.

La pénalité financière éventuelle sera déterminée par écrit avant le départ en formation du salarié et sera au plus égale *pro rata temporis* du coût de la formation sur la période restant à courir entre la fin de la période d'attachement et la date de départ volontaire du salarié. Les éventuels versements seront affectés au financement d'actions du plan de formation.

Le dédit de formation ne s'applique pas en cas de maladie grave, de longue maladie ou de circonstance familiale nécessitant l'absence du salarié, ni en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

#### Article 10.3

##### *Dispositifs de formation pouvant être mobilisés avant une embauche*

La branche souhaite informer les entreprises des dispositifs de formation pouvant être mobilisés avant une embauche.

##### 10.3.1. Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi. A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Pôle emploi et l'OPCA financent une partie du coût de la formation.

##### 10.3.2. Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par le conseil d'administration de l'organisme collecteur paritaire agréé, sur proposition de la CPNEFP de branche.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

La formation est financée par l'organisme collecteur paritaire agréé compétent. Pôle emploi et le FPSPP peuvent également contribuer au financement de la formation dans des conditions fixées par une convention avec l'organisme collecteur paritaire agréé.

Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis.

### 10.3.3. Action de formation préalable au recrutement (AFPR)

L'action de formation préalable au recrutement remplit le même objet, mais, à l'issue de la formation qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois ou un contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation si les missions sont en lien étroit avec l'action de formation. Pôle emploi finance une partie du coût de la formation.

## CHAPITRE XI

### PARTENAIRES DE LA FORMATION

#### Article 11.1

##### *Instances représentatives du personnel*

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés formulent à leur initiative et examinent à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Ils interviennent notamment dans les domaines suivants :

- les orientations de la formation professionnelle ;
- les contrats de professionnalisation ;
- l'apprentissage et la formation des jeunes.

Afin de renforcer l'attractivité de la profession, les comités d'entreprise favorisent les actions d'information sur les métiers de la branche, notamment en faveur des salariés et de leurs enfants dans le cadre des activités sociales et culturelles prévues aux articles R. 2323-20 et suivants du code du travail.

#### Article 11.2

##### *Formation du personnel*

Chaque membre du personnel appelé à participer, dans le cadre des dispositions légales conventionnelles, à l'élaboration des dispositifs de la formation professionnelle dans l'entreprise bénéficie d'une formation appropriée d'une durée maximale de 4 jours dans le cadre du plan de formation.

Les membres du comité d'entreprise et/ou les membres des commissions formation bénéficient d'une formation sur les dispositifs de la formation professionnelle. Cette formation de 4 jours maximum par membre élu pour la première fois ou n'ayant pas bénéficié de cette formation n'est pas cumulable avec la formation visée à l'alinéa précédent.

#### Article 11.3

##### *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)*

La CPNEFP exerce les missions prévues par l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 12 juin 2012.

La CPNEFP est également chargée :

- d'établir la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche et d'identifier et de communiquer aux instances nationales et régionales en charge de l'élaboration des listes interprofessionnelles des formations éligibles au CPF des demandeurs d'emploi les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP à faire figurer dans les listes destinées aux demandeurs d'emploi. Ces listes sont établies et mises à jour, en tant que de besoin, en fonction des éléments d'information dont la CPNEFP dispose, sur la base d'un bilan quantitatif et qualitatif annuel sur le CPF, fourni par l'OPCA de branche à la CPNEFP ;
- de mettre en place et/ou de faire évoluer, si besoin, des CQP et d'étudier l'opportunité de créer des passerelles entre les CQP de la branche et ceux d'autres branches regroupant des activités proches ;
- de suivre l'application du présent accord.

Dans les domaines de compétence prévus par les parties signataires, la CPNEFP a un rôle d'impulsion en définissant, en complétant et en actualisant les objectifs, priorités et actions de formation.

Elle a également pour rôle de piloter les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'en examiner les résultats et de déterminer toutes mesures à prendre, notamment pour procéder à l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dont elle est notamment chargée.

En tant que de besoin, la CPNEFP pourra échanger par voie électronique.

#### **Article 11.4**

##### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)*

###### 11.4.1. Objet

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) a pour objet, notamment, d'étudier :

- la situation de l'emploi et son évolution ;
- l'évolution des métiers et des qualifications dans le but, notamment, de guider la négociation collective.

Compte tenu de la spécificité de la profession de distributeur conseil hors domicile, cet observatoire est à compétence nationale et exclusivement professionnelle.

Il devra permettre d'accompagner les entreprises et leurs institutions représentatives du personnel dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

L'observatoire pourra développer des études conjointes avec d'autres acteurs lorsque la CPNEFP estime qu'il existe un intérêt commun.

###### 11.4.2. Travaux d'observation

Les travaux d'observation sur les métiers et les qualifications sont conduits par l'observatoire avec l'appui de l'OPCA et font l'objet d'une prise en charge financière sur le budget dévolu à l'observatoire.

###### 11.4.3. Publication des résultats

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est destinataire des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Elle assure la communication des résultats, conclusions et recommandations auprès des entreprises et des organismes professionnels du secteur des distributeurs conseils hors domicile et en détermine les modalités de diffusion.

Les études, les analyses et leurs synthèses sont publiées sur un site internet, accessible à tout public, dédié à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) ainsi que sur tous autres sites jugés utiles à leur diffusion par la CPNEFP.

Les résultats ainsi que les conclusions et recommandations que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications en tire en matière de formation professionnelle seront communiqués annuellement à l'OPCA.

#### 11.4.4. Financement

La CPNEFP détermine et transmet, chaque année, à l'OPCA désigné par la branche le montant de l'enveloppe financière qu'il estime nécessaire à la prise en charge des études et des analyses de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ). Ce montant tient compte des frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, l'OPCA assure la prise en charge de l'ensemble de ces travaux.

### CHAPITRE XII

#### FORMALISME

##### **Article 12.1**

###### *Date d'entrée en vigueur. – Durée. – Dépôt*

Le présent accord est conclu à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour une durée limitée de 2 ans. Il sera ensuite reconduit tacitement pour une période de 3 années supplémentaires.

Une dénonciation de l'accord pourra être effectuée avant le début du dernier trimestre de chaque année avec effet au 1<sup>er</sup> janvier tant que l'accord est à durée déterminée.

Au bout de 5 années, l'accord devient un accord à durée indéterminée. Le présent accord peut alors être dénoncé, en tout ou partie, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il sera déposé ainsi que ses avenants par la FNB.

Il annule et remplace les dispositions de même nature résultant de la convention collective nationale.

##### **Article 12.2**

###### *Suivi*

Les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord et la FNB se rencontreront dans un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

##### **Article 12.3**

###### *Révision*

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant, notamment en cas de modification législative majeure.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

#### **Article 12.4**

##### *Non-dérogation*

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

Fait à Paris, le 27 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

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

FNB.

##### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

SNI2A CFE-CGC.

Brochure n° 3275

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,**  
**D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

---

**AVENANT N° 48 DU 21 JANVIER 2015**  
**RELATIF AU REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SANTÉ**

NOR : ASET1550275M  
IDCC : 1790

---

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels ont mis en place, par accord de branche en date du 28 juin 2013, un régime de remboursement des frais médicaux, et cela afin de compléter la couverture conventionnelle des salariés.

Du fait de la première mise en place d'une telle couverture d'assurance et en l'absence de visibilité quant aux habitudes de consommation médicale, les parties à l'accord avaient décidé l'institution d'un délai de carence de 6 mois d'ancienneté en entreprise pour les garanties en matière d'optique, dentaire (à l'exclusion des soins), de chambre particulière, de forfait maternité et d'appareillages.

Par lettre du 4 février 2014, l'ACOSS précise, suite à un questionnement concernant les délais de carence, que les conditions d'ancienneté autorisées par l'article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale visent l'accès aux garanties au sens de l'obligation de cotiser et l'accès aux prestations.

Les parties à l'accord sont ainsi convenues de se réunir, afin de procéder à une révision de l'avenant n° 45 et, plus spécifiquement, de l'article 4.

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

*Suppression des délais de carence*

Il avait été décidé par les parties à l'accord de la mise en place d'un délai de carence de 6 mois dans l'entreprise pour les garanties suivantes :

- optique ;
- dentaire, à l'exception des soins ;
- chambre particulière ;
- forfait maternité ;
- appareillages,

et cela du fait de la mise en place du régime, qui ne permet pas aux parties d'avoir un recul suffisant sur la consommation médicale pour les postes généralement plus coûteux.

Compte tenu de la lettre de l'ACOSS du 4 février 2014, les parties décident de supprimer ce délai de carence de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. De fait, toutes les garanties sont accessibles sans condition d'ancienneté.



Les parties conviennent d'examiner régulièrement, au travers du comité paritaire de suivi, l'état de la consommation sur ces postes, afin d'anticiper éventuellement toute dérive financière du régime en veillant à l'évolution du rapport sinistres sur primes.

## **Article 2**

### *Impact sur les cotisations*

L'organisme assureur estime que le surcoût lié à la suppression des délais de carence est de l'ordre de 0,03 % au titre du régime général et de 0,02 % au titre du régime Alsace-Moselle. Il est rappelé que les parties à l'accord avaient fixé le taux de cotisation ainsi que la répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié à l'article 5 de l'avenant n° 45, et cela jusqu'au 31 décembre 2015.

Elles conviennent de maintenir les taux de cotisation tels que fixés initialement ainsi que la répartition entre l'employeur et le salarié. Elles s'engagent, toutefois, à se réunir après l'échéance de 1 année de mise en place du régime, soit le 31 décembre 2015, afin d'examiner la nécessité d'augmenter les taux de cotisation en cas de déséquilibre financier du régime.

## **Article 3**

### *Date d'effet. – Durée. – Dépôt*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.

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.

Cet accord sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes dont dépend le siège du SNELAC.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Fait à Paris, le 21 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

SNELAC ;

SNDLL.

### **Syndicats de salariés :**

CFTC ;

CGT-FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

INOVA CFE-CGC ;

FCS CGT.

Brochure n° 3257

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2931. – ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS**

ACCORD DU 5 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015  
NOR : ASET1550268M  
IDCC : 2931

Entre :

L'AMAFI,

D'une part, et

La CFTC marchés financiers ;

La CFE-CGC marchés financiers,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

**Article 2**

A compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

*(En euros.)*

CATÉGORIE	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuel	1 566	1 949	2 352	2 582	2 790	3 315	4 161

**Article 3**

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 5 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 1634. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Côtes-d'Armor)  
(5 avril 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)*  
(Etendue par arrêté du 11 mars 1992,  
*Journal officiel* du 24 mars 1992)

**AVENANT DU 26 JANVIER 2015  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1550274M  
IDCC : 1634

**PRÉAMBULE**

Dans le prolongement des dispositions figurant à l'article 14 de l'accord national de la métallurgie du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail, les dispositions ci-après manifestent la volonté commune des parties signataires de faire bénéficier les salariés mensuels tels que définis ci-après de garanties collectives leur permettant une protection effective en matière de prévoyance.

Dans cette optique, les parties signataires au présent accord :

- conviennent de définir un taux minimal de cotisation patronale ;
- encouragent les entreprises à déterminer, en concertation avec leur personnel, les garanties susceptibles d'être proposées dans le cadre de ce régime de prévoyance.

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

*Prévoyance*

Il est ajouté à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor, et plus particulièrement à son avenant « Mensuels » du 5 avril 1991 modifié par l'avenant du 24 avril 2012, un article 30 *bis* ainsi rédigé :

**« Article 30 *bis***

*Prévoyance complémentaire*

**1. Bénéficiaires**

L'employeur mettra en place, en faveur de tous les salariés non cadres réputés "mensuels" ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise relevant de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor, un régime de prévoyance.

Cette obligation intervient à compter du premier jour du mois suivant un délai de 6 mois après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Cette obligation ne vaudra pas pour les salariés qui bénéficient déjà d'un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie "décès" en vertu de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, notamment relevant de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

## 2. Garanties

Le contrat d'assurance devra inclure le versement d'un capital en cas de décès ; il devra également prévoir le versement d'un capital en cas d'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie reconnue par la sécurité sociale et/ou le versement d'indemnités journalières complémentaires en cas d'incapacité temporaire.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié bénéficiaire tel que défini au premier paragraphe ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,33 % du montant du TEGA du coefficient 170, niveau II, échelon 1.

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

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

Le contrat d'assurance pourra également inclure le versement d'une rente éducation aux enfants à charge, en contrepartie d'une cotisation incluant une éventuelle participation du salarié au financement de cette garantie. Cette possibilité est laissée à la libre négociation d'entreprise entre l'employeur et les salariés.

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, la société s'engage à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

## 3. Dénonciation

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

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

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

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

La dénonciation sera notifiée par son auteur à tous les signataires par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et au secrétariat-greffe du conseil

de prud'hommes de Saint-Brieuc, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

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

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

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

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicables les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

## **Article 3**

### *Notification et dépôt*

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2231-7 et D. 2231-4 du même code.

La demande d'extension sera effectuée par l'union des industries des métiers de la métallurgie des Côtes-d'Armor (UIMM 22).

Fait à Saint-Brieuc, le 26 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UIMM Côtes-d'Armor.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

**Convention collective**

**IDCC : 979. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Le Havre)  
(26 juin 1978)**

(Etendue par arrêté du 16 mai 1980,  
*Journal officiel* du 6 juillet 1980)

**ACCORD DU 30 JANVIER 2015  
RELATIF AUX RAG, AUX RMH ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550264M  
IDCC : 979

Entre :

L'UIMM de la région havraise,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFDT de la métallurgie du Havre ;

La CFE-CGC Haute-Normandie ;

La CFTC de la métallurgie du Havre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord professionnel s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978.

**Article 2**

*Rémunérations annuelles garanties*

A partir de l'année 2015, les rémunérations annuelles garanties, définies à l'article 25 de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre, sont établies, sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, selon le barème suivant.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	140	17 701
	2	145	17 753
	3	155	17 771

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
II	1	170	17 793
	2	180	17 843
	3	190	18 070
III	1	215	19 293
	2	225	19 898
	3	240	21 066
IV	1	255	22 105
	2	270	23 279
	3	285	24 656
V	1	305	26 000
	2	335	28 527
	3	365	30 889
	3	395	33 460

Les rémunérations annuelles garanties, fixées pour la durée légale du travail, devront être adaptées proportionnellement en fonction de l'horaire de travail effectif effectué par chaque salarié concerné et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les compensations pour réduction d'horaire sont à prendre en compte pour comparer la rémunération réelle perçue par chaque salarié avec la rémunération annuelle garantie à laquelle il a droit.

Les montants ci-dessus, garantissant des rémunérations annuelles effectives, ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

### Article 3

#### *Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification issus de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification servent de base de calcul à la prime d'ancienneté, prévue à l'article 30 de la convention collective, et sont définies par une valeur de point unique.

Dans le cadre de la poursuite de la politique de convergence des salaires minimaux conventionnels de la métallurgie haut-normande et compte tenu de la conclusion d'un accord sur les négociations salariales par l'UIMM Rouen-Dieppe à compter de l'année 2015, les parties signataires ont décidé de faire coïncider la valeur du point applicable dans l'arrondissement du Havre pour l'année 2015 avec celle fixée, sur cette même période, pour l'arrondissement de Rouen-Dieppe.

A compter du 1<sup>er</sup> février 2015, la valeur du point, qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques, est égale à 5,38 €, sur la base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de 5 % pour les ouvriers, en application de l'article 25 de la convention collective, et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, en application de l'article 8 de l'avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, fixées pour la durée légale du travail, doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté, calculés à partir de la valeur du point fixée au troisième alinéa du présent article, figurent en annexe du présent accord.

#### **Article 4**

##### *Indemnité de panier de nuit*

L'indemnité de panier de nuit, prévue à l'article 36 de la convention collective, est fixée à 4,82 € à compter du 1<sup>er</sup> février 2015.

Les dispositions relatives au panier de nuit figurant au paragraphe « Indemnités de panier » de l'annexe à la convention collective « Tarif des primes et indemnités », modifiée par l'avenant du 13 mai 2005 et les accords du 20 septembre 2007, 4 juillet 2008, 17 juin 2010, 25 janvier 2011, 26 janvier 2012, 30 janvier 2013 et 30 décembre 2013, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Indemnité de panier applicable à compter du 1<sup>er</sup> février 2015 :

En cas de travail continu ou en équipes alternées, de nuit :

– 4,82 €. »

#### **Article 5**

##### *Dénonciation*

La partie signataire qui dénoncera les dispositions du présent accord devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet de nouvel accord afin que les négociations puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

#### **Article 6**

##### *Révision*

Au cas où l'une des parties signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres parties pourront se prévaloir du même droit. Elle devra être accompagnée d'un projet de rédaction concernant les points à réviser.

Les négociations commenceront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Les dispositions soumises à révision demeureront en vigueur jusqu'à la signature d'un accord en substituant de nouvelles.

#### **Article 7**

##### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes du Havre dans les conditions définies aux articles L. 2231-6, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait au Havre, le 30 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1<sup>er</sup> février 2015  
établi sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures**

Valeur du point : 5,38 €.

*Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (hors maîtrise d'atelier)*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	753,20	22,60	30,13	37,66	45,19	52,72	60,26	67,79	75,32	82,85	90,38	97,92	105,45	112,98
	2	145	780,10	23,40	31,20	39,01	46,81	54,61	62,41	70,21	78,01	85,81	93,61	101,41	109,21	117,02
	3	155	833,90	25,02	33,36	41,70	50,03	58,37	66,71	75,05	83,39	91,73	100,07	108,41	116,75	125,09
II	1	170	914,60	27,44	36,58	45,73	54,88	64,02	73,17	82,31	91,46	100,61	109,75	118,90	128,04	137,19
	2	180	968,40	29,05	38,74	48,42	58,10	67,79	77,47	87,16	96,84	106,52	116,21	125,89	135,58	145,26
	3	190	1 022,20	30,67	40,89	51,11	61,33	71,55	81,78	92,00	102,22	112,44	122,66	132,89	143,11	153,33
III	1	215	1 156,70	34,70	46,27	57,84	69,40	80,97	92,54	104,10	115,67	127,24	138,80	150,37	161,94	173,51
	2	225	1 210,50	36,32	48,42	60,53	72,63	84,74	96,84	108,95	121,05	133,16	145,26	157,37	169,47	181,58
	3	240	1 291,20	38,74	51,65	64,56	77,47	90,38	103,30	116,21	129,12	142,03	154,94	167,86	180,77	193,68
IV	1	255	1 371,90	41,16	54,88	68,60	82,31	96,03	109,75	123,47	137,19	150,91	164,63	178,35	192,07	205,79
	2	270	1 452,60	43,58	58,10	72,63	87,16	101,68	116,21	130,73	145,26	159,79	174,31	188,84	203,36	217,89
	3	285	1 533,30	46,00	61,33	76,67	92,00	107,33	122,66	138,00	153,33	168,66	184,00	199,33	214,66	230,00

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
V	1	305	1 640,90	49,23	65,64	82,05	98,45	114,86	131,27	147,68	164,09	180,50	196,91	213,32	229,73	246,14
	2	335	1 802,30	54,07	72,09	90,12	108,14	126,16	144,18	162,21	180,23	198,25	216,28	234,30	252,32	270,35
	3	365	1 963,70	58,91	78,55	98,19	117,82	137,46	157,10	176,73	196,37	216,01	235,64	255,28	274,92	294,56
	3	395	2 125,10	63,75	85,00	106,26	127,51	148,76	170,01	191,26	212,51	233,76	255,01	276,26	297,51	318,77

*Ouvriers (y compris majoration de 5 %)*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	790,86	23,73	31,63	39,54	47,45	55,36	63,27	71,18	79,09	86,99	94,90	102,81	110,72	118,63
	2	145	819,11	24,57	32,76	40,96	49,15	57,34	65,53	73,72	81,91	90,10	98,29	106,48	114,67	122,87
	3	155	875,60	26,27	35,02	43,78	52,54	61,29	70,05	78,80	87,56	96,32	105,07	113,83	122,58	131,34
II	1	170	960,33	28,81	38,41	48,02	57,62	67,22	76,83	86,43	96,03	105,64	115,24	124,84	134,45	144,05
	3	190	1 073,31	32,20	42,93	53,67	64,40	75,13	85,86	96,60	107,33	118,06	128,80	139,53	150,26	161,00
III	1	215	1 214,54	36,44	48,58	60,73	72,87	85,02	97,16	109,31	121,45	133,60	145,74	157,89	170,03	182,18
	3	240	1 355,76	40,67	54,23	67,79	81,35	94,90	108,46	122,02	135,58	149,13	162,69	176,25	189,81	203,36
IV	1	255	1 440,50	43,21	57,62	72,02	86,43	100,83	115,24	129,64	144,05	158,45	172,86	187,26	201,67	216,07
	2	270	1 525,23	45,76	61,01	76,26	91,51	106,77	122,02	137,27	152,52	167,78	183,03	198,28	213,53	228,78
	3	285	1 609,97	48,30	64,40	80,50	96,60	112,70	128,80	144,90	161,00	177,10	193,20	209,30	225,40	241,49

*Agents de maîtrise d'atelier (y compris majoration de 7 %)*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 237,67	37,13	49,51	61,88	74,26	86,64	99,01	111,39	123,77	136,14	148,52	160,90	173,27	185,65
	3	240	1 381,58	41,45	55,26	69,08	82,90	96,71	110,53	124,34	138,16	151,97	165,79	179,61	193,42	207,24
IV	1	255	1 467,93	44,04	58,72	73,40	88,08	102,76	117,43	132,11	146,79	161,47	176,15	190,83	205,51	220,19
	3	285	1 640,63	49,22	65,63	82,03	98,44	114,84	131,25	147,66	164,06	180,47	196,88	213,28	229,69	246,09
V	1	305	1 755,76	52,67	70,23	87,79	105,35	122,90	140,46	158,02	175,58	193,13	210,69	228,25	245,81	263,36
	2	335	1 928,46	57,85	77,14	96,42	115,71	134,99	154,28	173,56	192,85	212,13	231,42	250,70	269,98	289,27
	3	365	2 101,16	63,03	84,05	105,06	126,07	147,08	168,09	189,10	210,12	231,13	252,14	273,15	294,16	315,17
	3	395	2 273,86	68,22	90,95	113,69	136,43	159,17	181,91	204,65	227,39	250,12	272,86	295,60	318,34	341,08

**Convention collective**  
**IDCC : 1604. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Rouen et Dieppe)**  
**(29 mai 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1991-6 bis)*  
(Etendue par arrêté du 25 octobre 1991,  
*Journal officiel* du 30 octobre 1991)

---

**ACCORD DU 22 JANVIER 2015**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES ANNUELLES GARANTIES, AUX PRIMES**  
**ET AUX INDEMNITÉS POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550266M  
IDCC : 1604

Entre :

L'UIMM Rouen-Dieppe,

D'une part, et

L'USM CGT-FO ;

La FNSM CFTC ;

La CFDT métaux Rouen ;

La CFE-CGC Haute-Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe II « Appointements minimaux garantis » sont annulées et remplacées comme suit :

**« Annexe II**  
**Appointements minimaux garantis**

**1. Principes**

Il est institué des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG).

Les REAG sont calculées pour une durée annuelle de 1 820 heures, correspondant à un horaire de travail mensuel moyen de 151,67 heures. Elles sont applicables au titre de l'année civile.

Il sera procédé pour chaque salarié à une seule vérification en fin d'année ou lors du départ du salarié de l'entreprise.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année pour que, en fonction des modalités de rémunération propres à chaque entreprise, le complément de salaire à verser, le cas échéant, lors de la

vérification de fin d'année ne soit pas supérieur à 2 % de la REAG applicable. L'entreprise devra intégrer pour l'année suivante et selon ses modalités de rémunération les régularisations auxquelles elle aura éventuellement procédé en fin d'année.

## 2. Montant des REAG

Les rémunérations effectives annuelles garanties à partir de l'année 2015 sont réglées par le barème ci-dessous et s'appliquent dans les conditions suivantes :

### Barème des REAG à partir de 2015

*(En euros.)*

COEFFICIENT	REAG
140	17 843
145	17 889
155	17 934
170	18 006
180	18 366
190	18 956
215	20 115
225	20 865
240	22 194
255	22 953
270	24 145
285	25 478
305	26 968
335	29 542
365	32 128
395	34 729

## 3. Modalités d'application des REAG

Pour l'application des rémunérations effectives annuelles garanties ainsi définies, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de salaire et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- majorations pour heures supplémentaires ;
- prime d'ancienneté telle que définie à l'article 19 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 ;
- majorations d'inconvénients, définies aux articles 25 et 27 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 ;
- indemnités pour travaux spéciaux, définies à l'article 29 dudit avenant ;
- sommes versées dans le cadre de la législation sur la participation et l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les garanties annuelles de rémunération correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures, ces valeurs seront adaptées à l'horaire de travail considéré et seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'un départ de l'entreprise, d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu de maintien de rémunération.

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne verse pas elle-même la totalité de la rémunération seront également exclues de la comparaison et les valeurs des barèmes seront calculées *pro rata temporis*. »

## **Article 2**

### *Prime et ancienneté*

#### 1. Principe

Les dispositions du 2 « Rémunération minimale hiérarchique » de l'annexe III à la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et de Dieppe sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### « 2. Rémunération minimale hiérarchique

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, les rémunérations minimales hiérarchiques seront l'objet d'un réexamen paritaire annuel.

Les parties signataires rappellent que la base de calcul de la prime d'ancienneté sera constituée par les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord du 21 juillet 1975 modifié.

Au 1<sup>er</sup> mars 2015, les rémunérations minimales hiérarchiques sont calculées sur la base d'une valeur de point de 5,38 € (base 151,67 heures), pour un horaire de travail effectif de 35 heures, appliquée aux coefficients.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier. »

#### 3. Valeur de la prime d'ancienneté

En application des dispositions du 2 ci-dessus, les montants des primes d'ancienneté sont fixés par les barèmes ci-après annexés.

## **Article 3**

### *Indemnité de panier*

Le premier alinéa de l'annexe IV à la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et de Dieppe est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité de panier, prévue par l'article 28 de l'avenant "Mensuels", est fixée à 8,14 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015. »

## **Article 4**

### *Indemnité de transport*

Le premier alinéa de l'annexe V à la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et de Dieppe est annulé et remplacé par l'alinéa suivant :

« L'indemnité de transport, prévue par l'article 30 de l'avenant "Mensuels", ne sera due qu'aux salariés dont le domicile habituel par rapport au lieu de travail est situé dans un rayon égal ou supérieur à 3 km. A compter du 1<sup>er</sup> mars 2015, son montant est de 26,82 € par mois. Il est porté à 36,18 € par mois si le domicile habituel se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à 5 km, à

46,42 € s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à 10 km, à 61,22 € par mois s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à 20 km. »

### **Article 5**

#### *Formalités de dépôt et de publicité*

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 22 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des primes d'ancienneté (janvier 2015) correspondant à la durée légale mensuelle de 151,67 heures (horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif)

Valeur du point : 5,38 €.

#### *Ouvriers (y compris la majoration de 5 %)*

(En euros.)

COEF.	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
140	23,73	31,63	39,54	47,45	55,36	63,27	71,18	79,09	86,99	94,90	102,81	110,72	118,63
145	24,57	32,76	40,96	49,15	57,34	65,53	73,72	81,91	90,10	98,29	106,48	114,67	122,87
155	26,27	35,02	43,78	52,54	61,29	70,05	78,80	87,56	96,32	105,07	113,83	122,58	131,34
170	28,81	38,41	48,02	57,62	67,22	76,83	86,43	96,03	105,64	115,24	124,84	134,45	144,05
190	32,20	42,93	53,67	64,40	75,13	85,86	96,60	107,33	118,06	128,80	139,53	150,26	161,00
215	36,44	48,58	60,73	72,87	85,02	97,16	109,31	121,45	133,60	145,74	157,89	170,03	182,18
240	40,67	54,23	67,79	81,35	94,90	108,46	122,02	135,58	149,13	162,69	176,25	189,81	203,36
255	43,21	57,62	72,02	86,43	100,83	115,24	129,64	144,05	158,45	172,86	187,26	201,67	216,07
270	45,76	61,01	76,26	91,51	106,77	122,02	137,27	152,52	167,78	183,03	198,28	213,53	228,78
285	48,30	64,40	80,50	96,60	112,70	128,80	144,90	161,00	177,10	193,20	209,30	225,40	241,49

#### *Agents de maîtrise d'atelier seulement (y compris la majoration de 7 %)*

(En euros.)

COEF.	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
215	37,13	49,51	61,88	74,26	86,64	99,01	111,39	123,77	136,14	148,52	160,90	173,27	185,65
240	41,45	55,26	69,08	82,90	96,71	110,53	124,34	138,16	151,97	165,79	179,61	193,42	207,24



COEF.	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
255	44,04	58,72	73,40	88,08	102,76	117,43	132,11	146,79	161,47	176,15	190,83	205,51	220,19
285	49,22	65,63	82,03	98,44	114,84	131,25	147,66	164,06	180,47	196,88	213,28	229,69	246,09
305	52,67	70,23	87,79	105,35	122,90	140,46	158,02	175,58	193,13	210,69	228,25	245,81	263,36
335	57,85	77,14	96,42	115,71	134,99	154,28	173,56	192,85	212,13	231,42	250,70	269,98	289,27
365	63,03	84,05	105,06	126,07	147,08	168,09	189,10	210,12	231,13	252,14	273,15	294,16	315,17
395	68,22	90,95	113,69	136,43	159,17	181,91	204,65	227,39	250,12	272,86	295,60	318,34	341,08

*Administratifs, techniciens, agents de maîtrise (maîtrise d'atelier exclue)*

(En euros.)

COEF.	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
140	22,60	30,13	37,66	45,19	52,72	60,26	67,79	75,32	82,85	90,38	97,92	105,45	112,98
145	23,40	31,20	39,01	46,81	54,61	62,41	70,21	78,01	85,81	93,61	101,41	109,21	117,02
155	25,02	33,36	41,70	50,03	58,37	66,71	75,05	83,39	91,73	100,07	108,41	116,75	125,09
170	27,44	36,58	45,73	54,88	64,02	73,17	82,31	91,46	100,61	109,75	118,90	128,04	137,19
180	29,05	38,74	48,42	58,10	67,79	77,47	87,16	96,84	106,52	116,21	125,89	135,58	145,26
190	30,67	40,89	51,11	61,33	71,55	81,78	92,00	102,22	112,44	122,66	132,89	143,11	153,33
215	34,70	46,27	57,84	69,40	80,97	92,54	104,10	115,67	127,24	138,80	150,37	161,94	173,51
225	36,32	48,42	60,53	72,63	84,74	96,84	108,95	121,05	133,16	145,26	157,37	169,47	181,58
240	38,74	51,65	64,56	77,47	90,38	103,30	116,21	129,12	142,03	154,94	167,86	180,77	193,68
255	41,16	54,88	68,60	82,31	96,03	109,75	123,47	137,19	150,91	164,63	178,35	192,07	205,79
270	43,58	58,10	72,63	87,16	101,68	116,21	130,73	145,26	159,79	174,31	188,84	203,36	217,89
285	46,00	61,33	76,67	92,00	107,33	122,66	138,00	153,33	168,66	184,00	199,33	214,66	230,00
305	49,23	65,64	82,05	98,45	114,86	131,27	147,68	164,09	180,50	196,91	213,32	229,73	246,14
335	54,07	72,09	90,12	108,14	126,16	144,18	162,21	180,23	198,25	216,28	234,30	252,32	270,35
365	58,91	78,55	98,19	117,82	137,46	157,10	176,73	196,37	216,01	235,64	255,28	274,92	294,56
395	63,75	85,00	106,26	127,51	148,76	170,01	191,26	212,51	233,76	255,01	276,26	297,51	318,77

**Convention collective départementale**

IDCC : 1732. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**

**(Yonne)**

**(11 mars 1993)**

(Bulletin officiel n° 1993-18 *bis*,  
(Etendue par arrêté du 3 mars 1994,  
*Journal officiel* du 12 mars 1994)

**AVENANT DU 22 JANVIER 2015**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES, À LA PRIME DE PANIER  
ET AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550253M

IDCC : 1732

Entre :

L'UIMM de l'Yonne,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques et valeur du point*

La valeur du point, servant à déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques prévus à l'article 48 de la convention collective et servant de base de calcul à la prime d'ancienneté, est fixée à 4,47 €, sur la base de 151,67 heures.

**Article 2**

*Prime de panier*

La valeur de l'indemnité du panier de nuit, prévue par l'article 55 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne, est fixée à 6,28 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 (en conséquence, les primes de panier afférentes au salaire du mois de janvier 2015 seront calculées sur cette nouvelle base).

### Article 3

#### *Taux effectifs garantis annuels (TEG)*

Les taux effectifs garantis annuels, tels qu'ils sont définis ci-dessous, sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Les valeurs sont fixées dans le tableau figurant ci-après.

#### Définition des taux effectifs garantis (TEG) annuels

Les taux effectifs garantis annuels constituent la rémunération annuelle brute minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Les TEG (base 151,67 heures) sont établis pour la durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ils sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des TEG annuels seront calculées au prorata du temps de présence effectif du salarié en cas de survenance au cours de l'année considérée :

- d'un changement de classement (coefficient et/ou catégorie professionnelle) ;
- d'une suspension du contrat de travail ;
- d'une entrée ou d'un départ du salarié en cours d'année.

En aucun cas ces TEG annuels ne pourront servir de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Les mensuels de moins de 18 ans bénéficieront de la garantie des TEG sous déduction des abattements de salaire prévus, en ce qui les concerne, par les dispositions de la convention collective ou, à défaut, par les dispositions légales.

Les TEG ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

#### Assiette de comparaison

Pour l'application des taux effectifs garantis annuels, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire perçus pendant l'année considérée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie de l'année considérée et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté conventionnelle (art. 51 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne) ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations, en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- des sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 54 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- des sommes versées à titre de régularisation sur les TEG pour l'année précédente, en application de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- de l'indemnité de panier, prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Yonne.

#### Vérification

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée au plus tard à la fin de l'année 2015.

Au cas où l'entreprise serait dans l'obligation de verser un complément, celui-ci sera effectué au plus tard sur le bulletin de paie de décembre 2015.

#### **Article 4**

##### *Dépôt*

Le présent avenant et son annexe, le barème des TEG, seront déposés dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Ils feront l'objet d'une demande d'extension, faite dans les meilleurs délais par l'UIMM de l'Yonne.

Fait à Auxerre, le 22 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des TEG annuels applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	CAS GÉNÉRAL	OUVRIER		AGENT DE MAÎTRISE			
I	140	17 545	O1	17 545				
	145	17 595	O2	17 595				
	155	17 670	O3	17 670				
II	170	17 780	P1	17 780				
	180	17 850	P2				18 075	
	190	18 075						
III	215	18 350	P3	18 440	AM1	18 910		
	225	18 700	TA1		AM2		20 025	
	240	19 050						
IV	255	19 850	TA2	20 875	AM3	20 875		
	270	20 850	TA3	21 350	AM4		23 010	
	285	21 850	TA4	23 000				
V	305	24 000			AM5	24 530		
	335	26 450			AM6	26 790		
	365	28 100			AM7	28 870		
	395	29 755			AM8	30 105		

Brochure n° 3304

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

**ACCORD DU 16 JANVIER 2015**  
**RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**  
NOR : ASET1550259M  
IDCC : 2190

Vu la loi sur la formation professionnelle n° 2014-288 du 5 mars 2014 ;  
Vu l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale du 22 septembre 2006, étendu par arrêté du 26 avril 2010 ;  
Vu l'avenant n° 53 conclu par les partenaires sociaux le 23 mai 2014,  
il a été convenu ce qui suit :

**1. TAUX DE CONTRIBUTION AU TITRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Le taux de participation au financement de la formation professionnelle a été fixé à 2,27 % de la masse salariale brute.

**2. CONTRIBUTION LÉGALE**

Conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014, les entreprises relevant du champ du présent accord versent à Uniformalion une contribution calculée sur la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés. Cette contribution est gérée par Uniformalion selon les modalités prévues par la loi.

**Article 1.1**

*Structures de la branche de moins de 10 salariés*

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de moins de 10 salariés une contribution légale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à Uniformalion. La répartition de la contribution de 0,55 %, définie par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014, sera opérée par Uniformalion comme suit :

- plan de formation, à hauteur de 0,40 % ;
- financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,15 %.

**Article 1.2**

*Structures de la branche de 10 à moins de 50 salariés*

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 10 à moins de 50 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à Uniformalion, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution

légale au titre du CPF. La répartition de la contribution de 1 %, définie par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014, sera opérée par Uniformation comme suit :

- FPSPP, à hauteur de 0,15 % ;
- prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,15 % ;
- financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,30 % ;
- plan de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

### **Article 1.3**

#### *Structures de la branche de 50 à 300 salariés*

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 50 à moins de 300 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à Uniformation, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. La répartition de la contribution de 1 %, définie par la loi du 5 mars 2014, précisée par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014, sera opérée/affectée par Uniformation comme suit :

- FPSPP, à hauteur de 0,20 % ;
- prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,30 % ;
- plan de formation, à hauteur de 0,10 % ;
- compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

### **Article 1.4**

#### *Structures de la branche de 300 salariés et plus*

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 300 salariés et plus une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à Uniformation, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. La répartition de la contribution de 1 %, précisée par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014, sera opérée/affectée par Uniformation comme suit :

- FPSPP, à hauteur de 0,20 % ;
- prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,40 % ;
- compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

## **3. CONTRIBUTIONS CONVENTIONNELLES**

Les contributions conventionnelles se traduiront, en complément des contributions légales :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés, par un niveau conventionnel de 1,72 % de la masse salariale brute ;
- pour les entreprises de 10 salariés et plus, par un niveau conventionnel de 1,27 % de la masse salariale brute.

Ces contributions conventionnelles seront à verser à l'OPCA.

## **4. CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES SUPPLÉMENTAIRES**

Les structures qui souhaitent disposer de « moyens » supplémentaires peuvent verser volontairement une contribution conventionnelle supplémentaire à l'OPCA.

Les contributions conventionnelles supplémentaires au titre du développement de la formation sont mutualisées dans une section dédiée à cet effet au sein d'Uniformation, qui fait l'objet d'une

comptabilité distincte, et sont articulées avec les éventuelles contributions volontaires supplémentaires.

Les signataires du présent accord donnent mandat à Uniformation pour affecter les contributions conventionnelles supplémentaires, garantie sociale au service du développement de la formation professionnelle, et les éventuelles contributions volontaires supplémentaires à, notamment :

- l’expression des besoins individuels définis au sein des entreprises, dans le cadre du développement des compétences et du maintien dans l’emploi, en articulation avec leurs enjeux stratégiques ;
- la sécurisation des parcours professionnels, dans le cadre d’une construction partagée entre employeurs et salariés pour le développement de la formation professionnelle ;
- le développement de la qualification professionnelle des salariés, à travers notamment la promotion du compte personnel de formation.

## 5. ORIENTATIONS PRIORITAIRES ET PROJETS QUALIFIÉS DE LA BRANCHE

Chaque année, la CPNEF de la branche adressera à Uniformation les orientations prioritaires et les projets qualifiés à prendre en compte pour l’affectation des contributions conventionnelles et des éventuelles contributions volontaires supplémentaires, qu’il s’agisse de projets collectifs ou de réponses à l’expression des besoins individuels des entreprises.

## 6. EXTENSION DE L’AVENANT

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

## 7. DATE D’EFFET DE L’AVENANT

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

Fait à Paris, le 16 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

UNML.

### **Syndicats de salariés :**

FFASS CFE-CGC ;

FNPOS CGT ;

SYNAMI CFDT ;

FNAS CGT-FO.



Brochure n° 3304

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

AVENANT N° 55 DU 16 JANVIER 2015  
RELATIF À LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL  
ET À L'ACQUISITION DE L'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1550257M  
IDCC : 2190

Entre :

L'UNML,

D'une part, et

La FFASS CFE-CGC ;

Le SYNAMI CFDT ;

La FNAS CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modification de la convention collective nationale des missions locales et PAIO*

Création de l'article 6.2.2.3.3 « Acquisition de l'ancienneté conventionnelle  
lors de certaines périodes de suspension du contrat de travail »

« Sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté conventionnelle :

- le congé de maternité ou d'adoption (art. L. 1225-24 et L. 1225-42 du code du travail) ;
- les congés naissance (art. L. 3142-1 du code du travail) et de paternité (art. L. 1225-35 du code du travail) ;
- les absences pour maladie donnant lieu à rémunération par l'employeur, dans les conditions prévues par la présente convention collective ;
- les absences pour accident du travail ou pour maladie professionnelle (art. L. 1226-7 du code du travail) ;
- les absences pour accident de trajet.

La durée du congé parental d'éducation à temps complet est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté conventionnelle. »

Création de l'article 6.2.2.3.4 « Temps partiel thérapeutique et ancienneté conventionnelle »

« Il est rappelé que le temps partiel thérapeutique est considéré comme du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté conventionnelle. »

## **Article 2**

### *Extension*

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

## **Article 3**

### *Date d'effet*

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

Fait à Paris, le 16 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3304

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

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 24 FÉVRIER 2015  
DE LA FNAS CGT-FO À L'AVENANT N° 55 DU 16 JANVIER 2015  
ET À L'ACCORD DU 16 JANVIER 2015

NOR : ASET1550258M  
IDCC : 2190

---

*FNAS CGT-FO*  
*7, passage Tenaille*  
*75014 Paris*

Paris, le 24 février 2015.

Monsieur le président de l'UNML, chers collègues (CFE-CGC, CFTC, CFDT et CGT), Monsieur le directeur de la DGT,

Par la présente, la fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière a l'honneur de porter à votre connaissance sa décision d'adhérer à l'avenant n° 55 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO relatif à la suspension du contrat de travail et à l'acquisition de l'ancienneté, de même qu'à l'accord sur le financement de la formation professionnelle.

Vous remerciant de bien vouloir en prendre acte, nous vous prions d'agréer nos salutations distinguées.

Brochure n° 3116

**Conventions collectives nationales**

**IDCC : 413. – ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES  
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

**IDCC : 1001. – MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS**

AVENANT N° 327 DU 28 MARS 2014

RELATIF À LA FORMATION DES SALARIÉS SANS QUALIFICATION

NOR : ASET1550262M  
IDCC : 413

**PRÉAMBULE**

Pour assurer aux personnes la qualité de l'accompagnement à laquelle elles ont droit, les signataires de cette convention considèrent que tous les personnels qui participent à l'intervention auprès des bénéficiaires doivent pouvoir acquérir une qualification reconnue de niveau V minimum et être assurés de bénéficier d'une sécurisation de leurs parcours professionnels.

Partant de ce constat partagé, les soussignés ont décidé d'ouvrir une négociation pour définir l'accès des salariés sans qualification à une formation qualifiante.

Ils ont convenu, à l'issue de leur négociation, de conclure le présent accord, valant avenant à la convention collective du 15 mars 1966, aux conditions ci-après.

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

L'article 13 de la convention collective du 15 mars 1966 relatif à l'embauche, à la période d'essai, à la confirmation est complété de la manière suivante :

« Les entreprises proposent aux salariés sans qualification nouvellement embauchés d'engager dans les 2 ans une action de formation qualifiante du secteur, de niveau V minimum, prenant en compte leur projet professionnel.

Pour les salariés sans qualification déjà en poste, l'employeur s'engage à proposer une formation qualifiante du secteur, de niveau V minimum, ou à faciliter l'engagement du salarié dans une démarche de validation des acquis de l'expérience pour l'obtention d'un diplôme de niveau V minimum.

Les salariés ayant obtenu un niveau de qualification de niveau V, dans ce cadre, seront pris en compte prioritairement pour occuper tout poste correspondant disponible dans l'entreprise s'ils présentent leur candidature au poste concerné.

Sont ainsi visés les professionnels relevant des annexes III, IV, IX et X ainsi que les emplois suivants : maître(sse) de maison, surveillant(e) de nuit qualifié(e) et assistant(e) familial(e). »

**Article 2**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant sera soumis à la procédure d'agrément.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément.

Il sera également soumis aux formalités de dépôt, selon les dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 28 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FEGAPEI ;

SYNEAS.

**Syndicats de salariés :**

FNSS CFDT ;

FSS CFTC ;

FSAS CGT ;

FFSAS CGC.

Brochure n° 3116

**Conventions collectives nationales**

**IDCC : 413. – ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES  
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

**IDCC : 1001. – MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS**

AVENANT N° 328 DU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2014  
RELATIF AU RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1451169M  
IDCC : 413

**PRÉAMBULE**

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'envisager l'instauration d'un régime national de complémentaire santé.

Conscients de la nécessité de bénéficier d'une couverture complémentaire santé plus avantageuse que les dispositions réglementaires, les partenaires sociaux se sont réunis, à la suite d'une procédure de mise en concurrence, avec les organismes assureurs recommandés, afin de permettre la mise en place d'un régime mutualisé pour les salariés relevant de la convention collective du 15 mars 1966.

Les partenaires sociaux ont également eu à l'esprit la nécessité, pour les salariés comme pour les entreprises :

- de bénéficier d'un régime mutualisé ;
- de permettre la pérennité d'un régime de complémentaire santé ;
- de prévoir le mécanisme de portabilité des droits, instaurée par la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

En conséquence de quoi il a été conclu le présent avenant, qui complète les dispositions permanentes de la convention collective nationale du 15 mars 1966 par la création d'un article 43 intitulé « Régime de complémentaire santé », reprenant les articles 1<sup>er</sup> à 4 du présent avenant.

Le présent avenant prévoit un régime de base conventionnel qui constitue un socle que les partenaires sociaux considèrent comme minimal ne remettant pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables passés ou futurs.

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

*Objet*

Le présent avenant a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant cinq organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de complémentaire santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès des cinq assureurs choisis. Le dispositif contractuel est également complété par le protocole technique et financier et par le protocole de gestion administrative communs aux organismes assureurs, conclus dans les mêmes conditions. Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective du 15 mars 1966 (convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées).

Il s'applique aux salariés de la convention collective du 15 mars 1966 visés à l'article 3.

## **Article 3**

### *Mise en place d'un régime de complémentaire santé*

#### **Article 3.1**

##### *Adhésion du salarié*

##### 1° Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, ayant une ancienneté au sein de l'entreprise d'au moins 3 mois.

##### 2° Suspension du contrat de travail

###### *a) Cas de maintien du bénéfice du régime*

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non professionnelle).

Le bénéfice du régime de complémentaire santé est également maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

- exercice du droit de grève ;
- congés de solidarité familiale et de soutien familial ;
- congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois continu.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

###### *b) Autres cas de suspension*

Dans les autres cas de suspension comme, par exemple, pour congé sans solde (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Les salariés concernés pourront néanmoins bénéficier d'une prise en charge éventuelle de la cotisation susvisée dans le cadre des mesures d'action sociale mises en place au titre du 2° de l'article 3.4 du présent avenant.

### 3° Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés suivants auront toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime :

a) Les salariés sous contrat à durée déterminée et les apprentis sous contrat à durée déterminée, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. L'intervention du fonds d'action sociale, prévue au paragraphe 2 de l'article 3.4, pourra être sollicitée pour une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tout justificatif requis. Cette demande de dispense devra être formulée, pour les CDD, les apprentis et pour les salariés à temps partiel, dans les 30 jours suivant la date d'embauche. A défaut d'écrit et/ou de justificatif adressé(s) à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

c) Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé, prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, ou de la couverture maladie universelle complémentaire, prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tout justificatif requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressés à l'employeur dans les 30 jours suivant leur embauche, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

d) Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties prévues par le présent avenant ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

Les salariés concernés par ce cas de dispense devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur refus d'adhérer au régime de complémentaire santé dans le délai de 30 jours suivant leur embauche ou la mise en place du présent régime, accompagné des justificatifs requis. A défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

e) Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou à titre personnel dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Il est précisé que cette dispense, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.



Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis dans les 30 jours suivant la date d'embauche. A défaut d'écrit et de justificatif adressés à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés :

- elles devront en tout état de cause prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion ;
- en cas de formalisation de leur régime par décision unilatérale, la mise en œuvre du caractère obligatoire de l'adhésion et des dispenses s'entend sans préjudice de l'application, aux salariés concernés qui le souhaitent, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Ce dernier article fait obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectives soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

### **Article 3.2**

#### *Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail*

##### **1° Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage**

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et par les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

##### **2° Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evin**

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et dans le cadre de ladite loi Evin sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

### Article 3.3

#### Financement

##### 1° Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié isolé ».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant[s] et/ou conjoint), tels que définis par le contrat d'assurance national souscrit avec les assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droit ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

##### 2° Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2014, à 3 129 €. Il est modifié par voie réglementaire.

##### 3° Taux et répartition des cotisations

La cotisation « salarié isolé » est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur.

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations « enfants » et « conjoint » facultatives sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés :

#### Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole

	COTISATION salariale	COTISATION patronale	COTISATION globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,74 % du PMSS	0,74 % du PMSS	1,48 % du PMSS
Par enfant (facultatif, gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0,73 % du PMSS	–	0,73 % du PMSS
Conjoint (facultatif)	1,61 % du PMSS	–	1,61 % du PMSS

#### Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle

	COTISATION salariale	COTISATION patronale	COTISATION globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,52 % du PMSS	0,52 % du PMSS	1,04 % du PMSS
Par enfant (facultatif, gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0,51 % du PMSS	–	0,51 % du PMSS
Conjoint (facultatif)	1,13 % du PMSS	–	1,13 % du PMSS

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de

50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire (du salarié et, le cas échéant, de ses ayants droit) mise en place par l'entreprise.

### **Article 3.4**

#### *Prestations*

##### 1° Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables, par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent avenant. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre la commission nationale paritaire de négociation et les assureurs recommandés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

##### 2° Actions sociales

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre des mesures d'action sociale définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de négociation.

### **Article 3.5**

#### *Suivi du régime de complémentaire santé*

Le régime de complémentaire santé est administré par la commission nationale paritaire technique de prévoyance, par délégation de la commission nationale paritaire de négociation, dont sont membres les organisations d'employeurs et de salariés représentatives signataires ou adhérentes de la CCNT 66.

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission au plus tard le 1<sup>er</sup> juin suivant la clôture de l'exercice.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau de garanties et/ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la CNPN.

### **Article 3.6**

#### *Organismes assureurs recommandés*

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties « frais de santé » prévues par la convention collective, les organismes assureurs suivants :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mondiale, double agrément du ministère du travail et du ministère de l'agriculture (n° d'agrément ministère 942), 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14 ;

- le groupement de coassurance mutualiste composé de :
  - Chorum, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 784 621 419 ; siège social : 56-60, rue Nationale, 75013 Paris ;
  - ADREA Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 311 799 878, siège social : 104, avenue du Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon ;
  - APREVA, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 627 391 ; siège social : 20, boulevard Papin, BP 1173, 59012 Lille Cedex ;
  - EOVI MCD, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 317 442 176 ; siège social : 25, route de Montfavet, BP 2034, 84023 Avignon Cedex 1 ;
  - Harmonie mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473 ; siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
  - Ociane, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 434 243 085 ; siège social : 8, terrasse du Front-du-Médoc, 33054 Bordeaux Cedex ;
  - Klesia, institution de prévoyance créée dans le cadre des dispositions de l'article L. 931-1 du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale et autres dispositions subséquentes ; siège social : 4, rue Marie-Georges-Picquart, 75017 Paris ;
  - Malakoff Médéric, institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale et autorisée par arrêtés ministériels des 8 avril 1938 et 4 août 1947 ; siège social : 21, rue Laffitte, 75317 Paris Cedex 9 ;
  - Mutuelle Intégrance, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 340 359 900 ; siège social : 89, rue Damrémont, 75882 Paris Cedex 18.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) d'assurance souscrit(s) avec les organismes recommandés avant le 31 décembre de chaque année, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois avant l'échéance.

Les négociateurs du présent avenant souhaitent favoriser, au sein de l'entreprise, un choix paritaire de l'organisme assureur.

#### **Article 4**

##### *Effet et durée*

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2015 sous réserve de son agrément ministériel, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

En tout état de cause, les entreprises disposeront d'une période transitoire jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour se mettre en conformité avec les obligations prévues par le présent avenant.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FEGAPEI ;

SYNEAS ;

SNALESS.

**Syndicats de salariés :**

FNSS CFDT ;

FSS CFTC ;

FSAS CGT ;

FFSAS CGC.

## ANNEXE

### Garanties collectives « frais de santé »

#### *Tableau de garanties*

Remboursement total dans la limite des frais réels, inclus remboursement de la sécurité sociale (sauf pour les forfaits)

GARANTIE BASE CONVENTIONNELLE	BASE DE REMBOURSEMENT
<b>Frais d'hospitalisation</b>	
Chirurgie. – Hospitalisation :	
Conventionné	200 % BR
Forfait hospitalier	100 % FR
Chambre particulière par jour :	
Conventionné	100 % FR, limité à 2 % PMSS
Personne accompagnante :	
Conventionné	100 % FR, limité à 1,5 % PMSS
<b>Frais médicaux</b>	
Consultation, visites généralistes	100 % BR
Consultation, visites spécialistes	180 % BR
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien)	Aucun
Pharmacie	100 % BR
Analyses	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie)	150 % BR
Radiologie	125 % BR
Orthopédie et autres prothèses	200 % BR
Prothèses auditives	20 % PMSS par oreille (maximum 2 oreilles par an)
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR
<b>Dentaire</b>	
Soins dentaires	100 % BR
Orthodontie :	
– acceptée par la sécurité sociale	300 % BR
– refusée par la sécurité sociale	250 % BR
Prothèses dentaires : 3 prothèses maximum par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie au panier de soins	
Remboursées par la sécurité sociale :	
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	250 % BR

GARANTIE BASE CONVENTIONNELLE	BASE DE REMBOURSEMENT
Remboursées par la sécurité sociale : dents de fond de bouche	220 % BR
Inlay cores	150 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	7 % PMSS
Implantologie	20 % PMSS
<b>Frais d'optique</b> Pour les mineurs : verres + monture et lentilles, par bénéficiaire, tous les ans Pour les adultes : verres + monture tous les 2 ans, par bénéficiaire (*) et lentilles tous les ans, par bénéficiaire Verres Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables) Chirurgie réfractive Monture adultes Monture enfants	Grille optique 3 % PMSS 22 % PMSS Grille optique Grille optique
<b>Actes de prévention</b> Tous les actes des contrats responsables	100 % TM
<b>Actes divers</b> Cures thermales acceptées par la sécurité sociale	100 % BR
(*) En cas d'évolution de la vue, la période est réduite à 1 an.	

**Grille optique**  
(pour les verres, les remboursements sont exprimés par verre)

(En euros.)

	ENFANT < 18 ANS				ADULTE			
Types de verres	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt ass.
<b>Verres simples foyers, sphériques</b>								
Sphère de - 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04	7,22	55,00	2203240, 2287916	2,29	1,37	75,00
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68	16,01	75,00	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12	2,47	100,00
Sphère < - 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97	26,98	95,00	2235776, 2295896	7,62	4,57	125,00
<b>Verres simples foyers, sphéro-cylindriques</b>								
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94	8,96	65,00	2226412, 2259966	3,66	2,20	85,00
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28	21,77	85,00	2254868, 2284527	6,86	4,12	110,00
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90	16,74	105,00	2212976, 2252668	6,25	3,75	135,00

	ENFANT < 18 ANS				ADULTE			
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50	27,90	125,00	2288519, 2299523	9,45	5,67	150,00
<b>Verres multifocaux ou progressifs sphériques</b>								
Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18	23,51	115,00	2290396, 2291183	7,32	4,39	160,00
Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30	25,98	135,00	2245384, 2295198	10,82	6,49	175,00
<b>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques</b>								
Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60	26,16	145,00	2227038, 2299180	10,37	6,22	180,00
Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62	39,97	165,00	2202239, 2252042	24,54	14,72	200,00
Monture	2210546	30,49	18,29	90,00	2223342	2,84	1,70	130,00

### Régimes optionnels

Remboursement total dans la limite des frais réels, inclus remboursement de la sécurité sociale (sauf pour les forfaits)

GARANTIE BASE CONVENTIONNELLE	BASE	BASE + option 1	BASE + option 2
<b>Frais d'hospitalisation</b>			
Chirurgie. – Hospitalisation : Conventionné	200 % BR	200 % BR	300 % BR
Forfait hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière par jour : Conventionné	100 % FR, limité à 2 % PMSS	100 % FR, limité à 2 % PMSS	100 % FR, limité à 3 % PMSS
Personne accompagnante : Conventionné	100 % FR, limité à 1,5 % PMSS	100 % FR, limité à 1,5 % PMSS	100 % FR, limité à 3 % PMSS
<b>Frais médicaux</b>			
Consultation, visites généralistes	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Consultation, visites spécialistes	180 % BR	180 % BR	200 % BR
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien)	Aucun	25 €/séance, dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire	25 €/séance, dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Analyses	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie)	150 % BR	150 % BR	150 % BR
Radiologie	125 % BR	125 % BR	150 % BR



GARANTIE BASE CONVENTIONNELLE	BASE	BASE + option 1	BASE + option 2
Orthopédie et autres prothèses	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Prothèses auditives	20 % PMSS par oreille (maximum 2 oreilles par an)	20 % PMSS par oreille (maximum 2 oreilles par an)	45 % PMSS par oreille (maximum 2 oreilles par an)
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Dentaire</b>			
Soins dentaires	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Orthodontie :			
– acceptée par la sécurité sociale	300 % BR	300 % BR	350 % BR
– refusée par la sécurité sociale	250 % BR	250 % BR	250 % BR
Prothèses dentaires : 3 prothèses maximum par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie au panier de soins			
Remboursées par la sécurité sociale : dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	250 % BR	325 % BR	450 % BR
Remboursées par la sécurité sociale : dents de fond de bouche	220 % BR	250 % BR	350 % BR
Inlays cores	150 % BR	200 % BR	200 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sé- curité sociale	7 % PMSS	7 % PMSS	10 % PMSS
Implantologie	20 % PMSS	22 % PMSS	25 % PMSS
<b>Frais d'optique</b>			
Pour les mineurs : verres + monture et lentilles, par bénéficiaire, tous les ans			
Pour les adultes : verres + monture tous les 2 ans, par bénéficiaire (*) et lentilles tous les ans, par bénéficiaire			
<b>Verres</b>	Grille optique 1	Grille optique 1	Grille optique 2
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	3 % PMSS	3 % PMSS	6,5 % PMSS
Chirurgie réfractive	22 % PMSS	22 % PMSS	25 % PMSS
Monture adultes	Grille optique 1	Grille optique 1	Grille optique 2
Monture enfants	Grille optique 1	Grille optique 1	Grille optique 2
<b>Actes de prévention</b>			
Tous les actes des contrats responsables	100 % TM	100 % TM	100 % TM
<b>Actes divers</b>			
Cures thermales acceptées par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
* En cas d'évolution de la vue, la période est réduite à 1 an.			

**Grille optique**  
(pour les verres, les remboursements sont exprimés par verre)

GRILLE N° 1	ENFANT < 18 ANS				ADULTE			
Types de verres	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt ass.
<b>Verres simples foyers, sphériques</b>								
Sphère de - 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04	7,22	55,00	2203240, 2287916	2,29	1,37	75,00
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68	16,01	75,00	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12	2,47	100,00
Sphère < - 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97	26,98	95,00	2235776, 2295896	7,62	4,57	125,00
<b>Verres simples foyers, sphéro-cylindriques</b>								
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94	8,96	65,00	2226412, 2259966	3,66	2,20	85,00
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28	21,77	85,00	2254868, 2284527	6,86	4,12	110,00
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90	16,74	105,00	2212976, 2252668	6,25	3,75	135,00
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50	27,90	125,00	2288519, 2299523	9,45	5,67	150,00
<b>Verres multifocaux ou progressifs sphériques</b>								
Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18	23,51	115,00	2290396, 2291183	7,32	4,39	160,00
Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30	25,98	135,00	2245384, 2295198	10,82	6,49	175,00
<b>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques</b>								
Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60	26,16	145,00	2227038, 2299180	10,37	6,22	180,00
Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62	39,97	165,00	2202239, 2252042	24,54	14,72	200,00
Monture	2210546	30,49	18,29	90,00	2223342	2,84	1,70	130,00
GRILLE N° 2	ENFANT < 18 ANS				ADULTE			
Types de verres	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt ass.
<b>Verres simples foyers, sphériques</b>								
Sphère de - 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04	7,22	60,00	2203240, 2287916	2,29	1,37	90,00
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68	16,01	80,00	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12	2,47	110,00
Sphère < - 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97	26,98	100,00	2235776, 2295896	7,62	4,57	130,00

GRILLE N° 1	ENFANT < 18 ANS				ADULTE			
Verres simples foyers, sphéro-cylindriques								
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94	8,96	70,00	2226412, 2259966	3,66	2,20	100,00
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28	21,77	90,00	2254868, 2284527	6,86	4,12	120,00
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90	16,74	110,00	2212976, 2252668	6,25	3,75	140,00
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50	27,90	130,00	2288519, 2299523	9,45	5,67	160,00
Verres multifocaux ou progressifs sphériques								
Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18	23,51	120,00	2290396, 2291183	7,32	4,39	180,00
Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30	25,98	140,00	2245384, 2295198	10,82	6,49	200,00
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques								
Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60	26,16	150,00	2227038, 2299180	10,37	6,22	210,00
Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62	39,97	170,00	2202239, 2252042	24,54	14,72	230,00
Monture	2210546	30,49	18,29	100,00	2223342	2,84	1,70	150,00

### Cotisations

(Taux exprimés en pourcentage du PMSS.)

		RÉGIME GÉNÉRAL			RÉGIME LOCAL		
		Salarié	Conjoint	Enfant	Salarié	Conjoint	Enfant
	Base	1,48	1,61	0,73	1,04	1,13	0,51
Obligatoire salarié	Option 1	0,32	0,32	0,16	0,32	0,32	0,16
	Option 2	0,67	0,67	0,33	0,67	0,67	0,33
Facultatif salarié	Option 1	0,35	0,35	0,18	0,35	0,35	0,18
	Option 2	0,74	0,74	0,36	0,74	0,74	0,36

Actifs, y compris portabilité des droits sur l'ensemble des garanties (base et options).

Brochure n° 3116

Conventions collectives nationales

IDCC : 413. – **ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES  
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

IDCC : 1001. – **MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 JANVIER 2015  
DU SNALESS À L'AVENANT N° 328 DU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2014

NOR : ASET1550261M  
IDCC : 413

---

*Syndicat national des associations laïques  
employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif  
et médico-social  
80, boulevard de Reuilly  
75012 Paris*

Paris, le 16 janvier 2015.

Monsieur le secrétaire général,

Par la présente et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, nous vous informons que notre organisation syndicale a pris la décision d'adhérer à l'avenant n° 328 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Le SNALESS vous informe de son adhésion à cet avenant, agréé le 24 décembre 2014 et publié le 30 décembre 2014 au *Journal officiel*. Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de la convention collective.

Cette adhésion est déposée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris.

Veillez agréer, Monsieur le secrétaire général, l'expression de nos salutations distinguées.

Brochure n° 3183

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

AVENANT DU 27 NOVEMBRE 2014  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550254M  
IDCC : 1182

Entre :

La FFPP ;

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :

– au 1<sup>er</sup> mars 2015, le montant de la valeur du point, soit 9,453 €, sera augmenté de 0,7 % et deviendra 9,519 €.

Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer la valeur du point d'indice avant le 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Ces augmentations s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015.

**Article unique**

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 9,519 € au 1<sup>er</sup> mars 2015.

Fait à Paris, le 27 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

---

**AVENANT N° 97 DU 15 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPCA**

NOR : ASET1550250M

IDCC : 2511

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

L'article 8.6.1 de la convention collective du sport est complété par un nouvel alinéa :

« Uniformation est désigné comme OPCA de la branche du sport pour collecter l'ensemble des contributions légales et supplémentaires conventionnelles relatives à la formation professionnelle. »

**Article 2**

Les dispositions du présent avenant révisent pour partie l'article 8.6.1 de la convention collective du sport ainsi que les dispositions relatives à la désignation d'Uniformation prévues par l'avenant n° 62 du 5 juillet 2011 et l'avenant n° 83 du 24 juin 2013, non étendus.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée à compter de la date de sa signature jusqu'à la date limite de versement des contributions à la formation professionnelle assises sur les masses salariales de 2016.

En conséquence, conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet à la date limite de versement des contributions à la formation professionnelle assises sur les masses salariales de 2016.

Les signataires conviennent de se réunir au plus tard au mois de juin 2016, pour envisager la reconduction des présentes dispositions par conclusion d'un nouvel avenant.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CNEA.

**Syndicats de salariés :**

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FNASS.

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

AVENANT N° 98 DU 15 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF AUX CONTRIBUTIONS FORMATION

NOR : ASET1550251M

IDCC : 2511

Entre :

Le CNEA,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le premier alinéa de l'article 8.6.1 de la convention collective du sport est remplacé par la phrase suivante :

« Toute entreprise est tenue de consacrer un pourcentage minimum de sa masse salariale brute au financement de la formation professionnelle continue, pourcentage fixé dans les conditions ci-après. »

La phrase de l'article 8.6.1 de la convention collective du sport qui prévoit : « Dans le respect des lois et des règlements se rapportant à la formation professionnelle, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité d'adapter en tant que de besoin les différents taux de contribution des entreprises afin de respecter en permanence le premier alinéa du présent article », est supprimée.

**Article 2**

L'article 8.6.2 de la convention collective du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément à la loi, le présent avenant prévoit pour les entreprises de la branche de moins de 10 salariés une contribution légale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à l'OPCA désigné.

Cette contribution de 0,55 % est dédiée au financement des actions de professionnalisation (0,15 %) et du plan de formation (0,40 %).

Conformément à la loi, le présent avenant prévoit pour les structures de 10 salariés et plus une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à l'OPCA désigné, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF.

Cette contribution de 1 % est affectée, selon l'effectif de l'entreprise, comme suit :

*(En pourcentage.)*

	ENTREPRISE de 10 à moins de 50 salariés	ENTREPRISE de 50 à moins de 300 salariés	ENTREPRISE de plus de 300 salariés
Plan de formation	0,20	0,10	0,00
Actions de professionnalisation	0,30	0,30	0,40
CIF	0,15	0,20	0,20
CPF	0,20	0,20	0,20
FPSPP	0,15	0,20	0,20

Si les répartitions de la contribution légale devaient être modifiées par voie législative ou par voie réglementaire, les nouvelles répartitions s'appliqueraient automatiquement aux présentes dispositions.

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils, sous réserve des dispositions de l'article R. 6331-12 du code du travail.

Une contribution CIF CDD, égale à 1 %, est, en outre, due par toutes les entreprises pour l'emploi de salariés en CDD, conformément à la réglementation, en plus des contributions susmentionnées.

Une contribution CIF bénévole à verser à l'OPCA désigné est due par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,02 % de la masse salariale brute, avec un minimum et un maximum fixés comme suit :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 2 € minimum et 5 000 € maximum ;
- pour les entreprises de 10 salariés et plus : 10 € minimum et 5 000 € maximum.

De plus, outre les contributions légales à la formation professionnelle, les entreprises versent à l'OPCA désigné une contribution supplémentaire conventionnelle dont le taux par tranche d'effectif de l'entreprise sera le suivant :

- moins de 10 salariés : 1,05 % (avec un versement minimum de 30 €) ;
- de 10 à moins de 50 salariés : 0,20 % ;
- de 50 à moins de 300 salariés : 0,15 % ;
- 300 salariés et plus : 0,10 %.

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est mutualisée dans une section dédiée à cet effet au sein de l'OPCA désigné et fait l'objet d'une comptabilité distincte.

Chaque année, la CPNEF de la branche définira les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles, notamment en ce qui concerne :

- le développement de la formation professionnelle continue ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- la reconversion des salariés. »



### **Article 3**

L'article 8.7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera utilisé pour les actions prévues par la loi :

- contrat de professionnalisation ;
- professionnalisation ;
- financement des CFA.

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera les priorités pour chacune des actions ci-dessus. Concernant le financement des CFA, la délibération fixera la liste des CFA visés, les modalités de leur financement ainsi que leurs objectifs en matière de formation. »

### **Article 4**

Les dispositions du présent avenant révisent les articles 8.6.2 et 8.7 de la convention collective du sport ainsi que l'avenant n° 83 du 24 juin 2013, non étendu.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée à compter de la date de sa signature jusqu'à la date limite de versement des contributions à la formation professionnelle assises sur les masses salariales de 2016.

En conséquence, conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet à la date limite de versement des contributions à la formation professionnelle assises sur les masses salariales de 2016.

Les signataires conviennent de se réunir au plus tard au mois de juin 2016, pour envisager la reconduction des présentes dispositions par conclusion d'un nouvel avenant.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3298

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2104. – THERMALISME**

ACCORD DU 29 JANVIER 2015

RELATIF AUX DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

AUX CONTRATS INTÉGRANT UNE CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS

NOR : ASET1550263M

IDCC : 2104

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CONTRATS  
INTÉGRANT UNE CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS

1. Définition des salariés concernés par la convention de forfait en jours

Certains salariés :

- disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne leur permet pas d'appliquer l'horaire collectif en vigueur au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- ou dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée et disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ;
- doivent pouvoir relever d'une convention de forfait en jours.

En tout état de cause, sont expressément concernés par une convention de forfait en jours les salariés relevant des dispositions de l'article L. 3121-43 et qui ont la qualification conventionnelle d'agent de maîtrise ou de cadre.

2. Définition d'une demi-journée ou d'une journée de travail

Un salarié est réputé avoir accompli 1 demi-journée de travail dès lors qu'il a travaillé au moins 4,5 heures (ou 4 heures et 30 minutes) et 1 journée de travail au-delà. Les parties peuvent convenir, par disposition contractuelle expresse, de seuils de décompte de demi-journées et de journées de travail différents sans que la durée minimale de 1 demi-journée ne puisse excéder 5 heures.

En tout état de cause, ces conventions ne peuvent conduire à ce que la durée minimale de repos quotidien soit inférieure à 11 heures consécutives.

L'amplitude de la journée de travail est le temps écoulé entre la première prise de travail et l'heure de la fin du dernier service au cours d'une même période de 24 heures. Elle est au maximum de 13 heures (24 heures – 11 heures de repos quotidien), sauf dérogations légales et réglementaires autorisées.

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien rappelées ci-dessus.

### 3. Durée de la convention de forfait en jours

En application de l'article L. 3121-44 du code du travail, le nombre de jours travaillés par an est de 218 et s'apprécie sur une année civile. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que :

- le nombre de jours effectifs de travail soit compris entre 219 et 225, sous réserve que la rémunération de ce temps de travail supplémentaire soit majorée de 10 % ;
- l'employeur et son salarié décident de convenir contractuellement par un acte exprès de dépasser la durée maximale :
  - du nombre de jours travaillés, qui devra être compris entre 226 et 270 jours par an ;
  - du taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, qui ne pourra être inférieur à 15 %.

La majoration prévue à l'article L. 3121-45, dernier alinéa, est due de plein droit lorsqu'il apparaît que l'employeur n'a pas invité son salarié à solder ses jours de repos supplémentaires et que le nombre de jours de travail effectif se révèle ainsi supérieur à 218 sur l'année civile. Hormis le cas d'un versement de ces jours au profit d'un compte épargne-temps ou de tout autre dispositif légal ou conventionnel ayant des effets équivalents dès lors que le salarié en a librement et expressément décidé, les jours de repos supplémentaires ne se reportent pas d'un exercice civil ou d'une période de référence à l'autre et doivent être payés en fin d'exercice avec les majorations afférentes.

### 4. Suivi de l'exécution de la convention de forfait en jours

#### 4.1. Entretien annuel

Chacun des salariés employés dans le cadre d'un contrat intégrant une convention de forfait bénéficie chaque année d'un entretien annuel au cours duquel sont examinées les conditions d'exécution de la convention de forfait.

Sont notamment abordés au cours de cet entretien les points suivants :

- la charge de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée ;
- la rémunération en rapport avec cette convention de forfait en jours ;
- le respect de la durée maximale de travail ;
- les amplitudes quotidienne et hebdomadaire de travail.

Cet entretien doit être tenu au plus tard le 30 septembre de l'année en cours.

Il est expressément convenu que le format et le contenu de cet entretien peuvent évoluer pour tenir compte des exigences légales qui deviendraient applicables.

#### 4.2. Suivi sur l'année

Le suivi de la charge et de l'amplitude de travail d'un salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours, en vue de garantir la protection de sa sécurité et de sa santé, est assuré par un examen, au moins trimestriel, des états statistiques de suivi intégrant les indicateurs suivants :

- nombre de jours sur la période considérée avec une présence quotidienne de plus de 9 heures et décompte de la durée de travail pour chacun des jours en dépassement ;
- nombre maximal de jours consécutifs travaillés et vérification de la prise de repos hebdomadaire ;
- solde des prises de congés et contrôle de la prise des congés payés sur la période de référence ;
- suivi des reports de congés payés et des jours de repos supplémentaires ;
- nombres de jours de repos supplémentaires payés en application des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail.

Cet examen est effectué par un collaborateur dûment formé, sans lien hiérarchique direct avec le salarié concerné et ses responsables, de manière à garantir une parfaite indépendance. Les résultats de cet examen sont communiqués aux parties prenantes (salarié en convention de forfait en jours et responsables hiérarchiques directs dudit salarié) pour une mise en place immédiate d'un plan d'action correctif si les impératifs de protection de la sécurité et de la santé du collaborateur sont compromis. Le chef d'entreprise, ou la personne déléguée à cet effet, est tenu informé en temps réel de ce plan d'action et de son suivi. En cas de besoin, des mesures correctives doivent être ordonnées par le chef d'entreprise.

Les institutions représentatives du personnel sont informées et consultées sur le recours aux conventions de forfait en jours et sur la charge de travail des salariés concernés.

## 5. Dispositions finales

### 5.1. Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa réception par les services de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires et au premier jour du mois suivant sa date d'extension pour les entreprises non adhérentes.

### 5.2. Dépôt. – Extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 29 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CNETh.

**Syndicats de salariés :**

FSPSS FO ;

FSAS CGT.

Brochure n° 3298

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2104. – THERMALISME**

---

ACCORD DU 29 JANVIER 2015  
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550265M

IDCC : 2104

---

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, faisant suite à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, a entendu limiter la précarité des salariés à temps partiel. Parmi les garanties accordées aux salariés à temps partiel, le législateur a défini un seuil horaire minimal applicable, hormis exceptions, à tout salarié à temps partiel.

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'accord de branche du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux, qui prend en compte la diversité des situations, des tailles et des stratégies des établissements thermaux ainsi que leurs spécificités et leurs impératifs de gestion, les parties signataires du présent accord reconnaissent la nécessité de modifier l'article 3 du titre II de l'accord précité, afin d'appliquer la législation en vigueur introduite par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

En conséquence, l'article 3 du titre II « Modalités d'organisation et de décompte du temps de travail » de l'accord du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux est modifié et remplacé par le présent accord lorsqu'il fixe des dispositions nouvelles.

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

*Champ d'application*

Les dispositions du présent accord national s'appliquent aux entreprises entrant dans le champ d'application visé au II « Champ d'application » de la convention collective nationale du 10 septembre 1999 et à celles qui appliquent volontairement et à titre intégral ladite convention collective nationale.

**Article 2**

*Durées du travail à temps partiel*

**2.1. Principe**

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale du travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou à son équivalent mensuel, ou à son équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du

code du travail ou dans le cadre de l'accord de branche du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux.

Pour les contrats de travail en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la durée minimale de 24 heures, prévue par l'article L. 3123-14-1 du code du travail, est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'emploi à temps complet et des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

## 2.2. Exceptions à la durée légale de travail à temps partiel

Afin de tenir compte des contraintes, notamment budgétaires et organisationnelles, inhérentes à l'activité thermale et auxquelles sont soumises les entreprises de la branche, la durée minimale contractuelle hebdomadaire, mensuelle ou équivalente, appréciée conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail ou dans le cadre de l'accord de branche du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux, peut être inférieure au seuil de 24 heures pour les catégories de salariés concernés au paragraphe 2.2.1 et pour les situations particulières décrites ci-après.

### 2.2.1. Catégories de salariés concernés

Sous réserve de justification objective liée à des contraintes budgétaires, organisationnelles, légales ou réglementaires, les parties reconnaissent qu'il existe des catégories de salariés pour lesquelles la durée du travail à temps partiel ne peut atteindre la durée légale de 24 heures prévue à l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Le présent accord couvre les emplois ci-dessous visés dans leur dénomination actuelle et future, sexuée ou non, indépendamment des éventuelles dénominations actuelles ou futures.

Un nouvel emploi, découlant d'un emploi déjà existant et créé à la suite de la reconnaissance d'un niveau de qualification, est assimilé de plein droit à l'emploi dont il découle pour l'application de cet accord et relève donc du champ d'application de l'accord.

La possibilité de conclure un contrat à temps partiel en dérogation de l'article L. 3123-14-1 s'applique aux salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée, à durée indéterminée intermittent, à durée déterminée, saisonnier.

Sont ainsi concernés par un horaire dérogatoire :

a) Les salariés embauchés ou employés spécifiquement afin de :

1. Répondre à un besoin limité dans sa durée quotidienne, en raison même de son objet ou tenant à la nature de la prestation, comme, par exemple, l'animation d'ateliers ou de séances relatifs à des prestations distinctes de la cure conventionnée présentant une certaine spécificité ou originalité dès lors qu'ils lui sont complémentaires, tels la diététique, l'éducation thérapeutique du patient, la sophrologie, le yoga...) ;

2. Pouvoir mettre en place une équipe supplémentaire lorsqu'il existe un besoin actuel ou potentiel d'accroître l'amplitude de fonctionnement qui se justifie par des raisons commerciales (comme, par exemple, la possibilité de dispenser des soins et des prestations en dehors des heures de bureau) ;

3. Réaliser des missions durant les périodes dites d'intersaison et, plus généralement, faire face à toute modification ou évolution de l'activité.

Sont ainsi visés tout salarié occupant un emploi inscrit sous le chapitre « Définition des emplois thermaux » du titre XI « Classification et définition des emplois thermaux », à l'exception de ceux identifiés au b ci-dessous, tout salarié relevant de la convention collective du thermalisme occupant tout poste de travail afférent au fonctionnement ou à l'exploitation d'une activité accessoire ou

complémentaire à celle de l'activité de l'établissement, dont, par exemple, les postes de gardien de nuit, de surveillant, de réceptionniste...

La durée minimale de travail d'un tel salarié est fixée à 16 heures par semaine ou à son équivalent mensuel, ou à son équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ou dans le cadre de l'accord de branche du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux.

b) Les salariés embauchés à des postes considérés, à la signature des présentes, comme « émergents » dans l'activité de la branche et correspondant à l'évolution du thermalisme. Sont ainsi visés les emplois de :

- moniteur ou professeur de gymnastique ;
- diététicien ;
- pédicure-podologue ;
- sophrologue ;
- psychologue ;
- et, plus généralement, les emplois de thérapeute dans le domaine des médecines douces ou des médecines complémentaires.

La durée minimale de travail de tels salariés est fixée à 10 heures par semaine lorsque le temps de travail est réparti habituellement sur 5 jours et à 12 heures par semaine lorsque le temps de travail est réparti habituellement sur 6 jours ou à son équivalent mensuel, ou à son équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ou dans le cadre de l'accord de branche du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux.

Cette dérogation justifiée par le caractère novateur, voire expérimental, des interventions auxquelles sont affectés les salariés occupant les emplois ci-dessus visés revêt un caractère exceptionnel et transitoire ; elle s'applique jusqu'au 31 décembre 2018. Six mois avant l'expiration de cette dérogation, les partenaires sociaux se réuniront pour partager le bilan de son application et décider en conséquence de son évolution.

#### 2.2.2. Situations particulières

En dehors des emplois visés ci-dessus, les cas correspondant à des situations nécessitant des recrutements et/ou des remplacements avec un horaire inférieur au seuil de 24 heures sont les suivants :

- préconisation médicale relative au taux d'emploi (temps partiel thérapeutique, invalidité, inaptitude, préconisation du médecin du travail ou de tout autre professionnel de santé...) ;
- congé parental d'éducation à temps partiel ;
- dispositions d'un accord prévoyant le passage à temps partiel pour les salariés seniors ;
- recrutement et/ou remplacement par un salarié à temps partiel suite au départ ou à l'absence d'un salarié en poste à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 24 heures pour la durée correspondant au minimum à celle du poste vacant ;
- et, plus généralement, tout dispositif légal qui instituerait le droit de conclure un contrat ou un avenant à temps partiel.

Pour l'ensemble de ces situations, la durée du travail des salariés concernés par ces recrutements ou remplacements correspondra par principe aux préconisations légales afférentes.

#### 2.3. Dérogations

Pour les salariés concernés par les situations prévues par les articles L. 3123-14-2 (pour faire face à des contraintes personnelles ou pour permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures) et



L. 3123-14-5 du code du travail (pour les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant des études), la durée du travail sera définie contractuellement.

Pour ces salariés (contraintes personnelles, cumul d'activités, étudiants de moins de 26 ans poursuivant des études), si la situation à l'origine d'un temps de travail inférieur à la durée légale de 24 heures a disparu, ils pourront prétendre, s'ils le souhaitent, à titre transitoire, bénéficier du temps de travail dérogatoire conventionnel si leur horaire de travail antérieur était inférieur à ce seuil. Cet horaire transitoire pourra s'appliquer jusqu'à ce qu'un poste à temps partiel d'au moins 24 heures se libère dans la qualification de l'intéressé.

Ce principe d'accès aux minima conventionnels dérogatoires n'est pas applicable aux situations dans lesquelles le législateur a prévu un retour automatique à l'horaire de travail initial (congé parental...).

### **Article 3**

#### *Contrat de travail à temps partiel*

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donnent lieu obligatoirement à la conclusion d'un contrat ou d'un avenant écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- le motif du recours à une durée de travail dérogatoire ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
- la convention collective appliquée par l'établissement.

### **Article 4**

#### *Contreparties spécifiques*

Afin de limiter la précarité et de protéger les salariés de la branche, les parties à l'accord prévoient des contreparties en faveur des salariés à temps partiel.

Dans la limite des contraintes opérationnelles, l'employeur prend toute mesure utile pour qu'un salarié concerné par l'application des dispositions de l'article 2.2 du présent accord voie son temps de travail concentré sur le plus faible nombre de demi-journées possible, de manière à ce que la durée de chaque demi-journée soit maximale, sans qu'elle puisse excéder 6 heures.

Lorsque, pour des raisons opérationnelles, il n'est pas possible de concentrer le travail sur des demi-journées ou sur des journées complètes, le salarié bénéficie des mesures compensatoires suivantes :

- octroi d'heures de récupération ou payées à hauteur de 5 % de la durée contractuelle ou de l'avenant applicable, la durée étant rapportée au mois, sans que le crédit d'heures de récupération puisse être inférieur à 1 heure ;
- la période de référence permettant de liquider et d'accorder les mesures compensatoires est le mois civil.



## Article 5

### *Modification des horaires*

Pour permettre aux salariés de cumuler, s'ils le souhaitent, plusieurs activités leur permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein, ni la durée ni la répartition du temps de travail des salariés à temps partiel ne peut être modifiée sans leur accord exprès et en respectant un délai de prévenance d'au minimum 7 jours calendaires, sauf accord d'entreprise dérogatoire.

Lorsque la modification des horaires de travail ne peut être communiquée avant 7 jours calendaires, le salarié se voit crédité de 1 heure de récupération.

Le refus du salarié de la modification de la répartition de ses horaires et/ou d'accomplir des heures complémentaires fondé par sa possibilité à cumuler effectivement plusieurs emplois ou justifié par des contraintes résultant d'obligations familiales impérieuses ne pourra ni lui être opposé ni faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou constituer un motif de licenciement.

## Article 6

### *Compléments d'heures*

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel de modifier temporairement le taux d'emploi, par voie d'avenant.

Les salariés ne sont pas tenus d'accepter les compléments d'heures. En conséquence, leur refus ne peut entraîner de sanction.

A l'exception du cas de remplacement d'un salarié nommément désigné, le nombre d'avenants de compléments d'heures conclus avec un salarié sur l'année civile est limité à huit.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de 25 %, conformément à l'article L. 3123-25.

L'avenant portant modification temporaire du taux d'emploi précise :

- le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément ;
- la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ;
- la durée de validité de l'avenant.

Pour permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités et/ou, plus généralement, d'augmenter leur taux d'emploi, un affichage spécifique porte à la connaissance des salariés tout emploi à temps partiel disponible dans l'établissement, indiquant :

- la durée de travail et la date d'effet ;
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;
- la qualification et l'emploi ;
- la rémunération.

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification et/ou à l'emploi sollicités sont transmises à l'employeur, les demandes sont satisfaites selon les priorités suivantes :

- salariés ayant manifesté en début d'année ou en début de saison un accord de principe pour conclure de tels avenants ;
- puis prise en compte des compétences, puis de l'ancienneté.

Dans ce cadre, il peut être proposé aux salariés d'occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leur catégorie professionnelle dès lors qu'ils remplissent les conditions requises pour occuper de tels emplois (qualification, compétences...).

## Article 7

### *Heures complémentaires*

En application de l'article L. 3123-19 du code du travail, les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont majorées conformément aux dispositions légales applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2014, soit 10 %, dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle hebdomadaire ou mensuelle, et 25 % au-delà.

## Article 8

### *Aménagement du temps de travail*

Les dispositions du chapitre « Travail à temps partiel modulé » figurant à l'article 3 du titre II « Modalités d'organisation et de décompte du temps de travail » de l'accord du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux sont maintenues en vigueur, à l'exception des modifications suivantes concernant les amplitudes de travail :

(En heures.)

	AMPLITUDE MINIMALE	AMPLITUDE MAXIMALE
Par référence à la semaine	0	34
Par référence au mois	0	147

L'annualisation du temps de travail ne conduit pas à constater l'existence d'heures complémentaires ou d'heures supplémentaires dès lors qu'à l'issue de la période de référence la durée contractuelle d'emploi ou le taux d'emploi apprécié sur cette période est respecté.

Le temps de travail peut être organisé en cycles de travail, un cycle de travail correspondant à une succession régulière de semaines de travail présentant chacune des horaires spécifiques. Un cycle de travail peut s'inscrire dans un mois de travail.

L'organisation du travail en cycles ne conduit pas à constater l'existence d'heures complémentaires ou d'heures supplémentaires dès lors qu'à l'issue d'un cycle et, plus généralement, de la période de référence, la durée contractuelle d'emploi ou le taux d'emploi apprécié sur le cycle et, plus généralement, sur la période de référence est respecté.

## Article 9

### *Accès des salariés à temps partiel aux emplois à temps complet*

Dans le cadre de la vacance d'un poste à temps complet, l'employeur s'oblige à proposer aux salariés à temps partiel la possibilité de conclure un contrat de travail à temps complet, sous les réserves suivantes :

- l'employeur est tenu de respecter une procédure d'embauche garantissant l'application effective du principe de non-discrimination édicté par l'article L. 1132-1 ;
- les postes à pourvoir doivent avoir fait l'objet d'une information préalable par voie d'affichage sur les lieux de travail auprès des salariés affectés à l'établissement, les invitant, le cas échéant, à postuler ;
- les salariés employés à temps partiel ayant « candidaté » et demandé une modification de leur taux d'emploi dans les 12 mois précédant l'ouverture de ce poste sont informés de son ouverture et sont invités, le cas échéant, à postuler.

## Article 10

### *Information des institutions représentatives du personnel*

Le comité d'entreprise, le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés une fois par an sur :

- le nombre de demandes de dérogations individuelles à l'horaire de 24 heures en raison de contraintes personnelles ou pour permettre le cumul de plusieurs activités ;
- le nombre et la nature des emplois concernés par le présent accord au paragraphe 2.2.1 ;
- le nombre et la durée globale des avenants de compléments d'heures conclus.

## Article 11

### *Autres dispositions*

En lien avec l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent contribuer à réduire les écarts de situation pouvant résulter d'un emploi à temps partiel.

Dans ce but, lors de l'entretien professionnel, la situation de l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel sera examinée. En fonction des caractéristiques et de la taille de l'entreprise, les entreprises de la branche veillent à ce que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel.

Des indicateurs de suivi pertinents et non discriminants seront élaborés à cet effet par l'observatoire prospectif des emplois, des métiers et des qualifications, tels que la formation, les acquis de l'expérience, le développement des compétences, l'autonomie, la variété des tâches, etc.

## Article 12

### *Suivi*

Une commission paritaire de branche, en charge du suivi du présent accord, se réunit une fois par an. Elle est composée d'un représentant, titulaire ou suppléant, de chacune des organisations syndicales des salariés signataires de l'accord et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires.

## Article 13

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2222-5 du code du travail.

## Article 14

### *Dispositions finales*

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois suivant son extension. Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 29 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

CNETH.

### **Syndicats de salariés :**

FSPSS FO ;

FSAS CGT.

Brochure n° 3298

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2104. – THERMALISME**

AVENANT N° 25 DU 29 JANVIER 2015  
RELATIF À LA REVALORISATION DE LA GRILLE DES SALAIRES  
AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2015

NOR : ASET1550260M  
IDCC : 2104

Entre :

Le CNETh,

D'une part, et

La CFDT ;

La FSPSS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales conventionnelles*

La grille des rémunérations minimales conventionnelles correspondant à chaque niveau d'emploi est ainsi modifiée à compter de la prise d'effet :

*(En euros.)*

NIVEAU D'EMPLOI	ÉCART CONVENTIONNEL minimum garanti	SALAIRE CONVENTIONNEL mensuel minimum	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
Agent d'exécution 1		1 458	0
Agent d'exécution 2	12	1 470	208
Agent qualifié	12	1 482	208
Agent thermal CQP branche	15	1 497	208
Agent hautement qualifié	80	1 577	218
Technicien	30	1 607	224
Technicien qualifié	70	1 677	244
Technicien hautement qualifié	70	1 747	265
Cadre 1		2 500	374

NIVEAU D'EMPLOI	ÉCART CONVENTIONNEL minimum garanti	SALAIRE CONVENTIONNEL mensuel minimum	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
Cadre 2		2 880	432
Cadre Sup			

## **Article 2**

### *Prise d'effet*

La modification de la grille des rémunérations minimales conventionnelles définies à l'article 1<sup>er</sup> prend effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2015.

Fait à Paris, le 29 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/11

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Accoupage et sélection (entreprises) :</b> avenant n° 80 du 14 janvier 2015 relatif à la modification de l'annexe V .....	141
<b>Caves coopératives vinicoles et leurs unions :</b> avenant n° 3 du 21 janvier 2015 .....	144
<b>Conchyliculture :</b> avenant n° 20 du 24 juin 2014 .....	146
<b>Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux :</b> accord du 5 novembre 2014 relatif au travail à temps partiel ..	151
<b>Parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public (personnel) :</b> avenant n° 21 du 3 novembre 2014 relatif au travail à temps partiel.....	156
<b>Scieries agricoles et exploitations forestières (salariés non cadres) :</b> avenant n° 1 du 27 novembre 2014 à l'accord du 18 septembre 2009 relatif à la création d'un régime de prévoyance complémentaire.....	159

Brochure n° 3606

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7009. – ENTREPRISES D'ACCOUVAGE**  
**ET DE SÉLECTION AVICOLES**

---

AVENANT N° 80 DU 14 JANVIER 2015  
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ANNEXE V

NOR : *AGRS1597080M*  
IDCC : *7009*

---

Entre :

Le SNA ;

La CFA,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les salariés non cadres des entreprises relevant de la convention collective nationale de travail du 2 avril 1974 concernant les entreprises d'accoupage et de sélection bénéficient à titre obligatoire d'un régime de remboursement de frais de santé formalisé au sein de l'article 33 et à l'annexe V de cette convention.

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de prévoir, au sein du régime de remboursement de frais de santé conventionnel, des facultés de non-adhésion conformes aux décrets n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et n° 2014-786 du 8 juillet 2014 relatifs au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

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

*Modification de l'annexe V*

L'annexe V est complétée comme suit.



#### « 1.4. Dérogations à l'adhésion au régime conventionnel obligatoire

Le régime conventionnel obligatoire implique l'adhésion des salariés et de leurs ayants droit définis à l'article 1<sup>er</sup>.

Les salariés suivants auront toutefois, quelle que soit leur date d'embauche et sous réserve de produire les pièces justificatives requises, la faculté de refuser leur adhésion au régime :

1. Les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;

2. Les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

3. Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute ;

4. Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

5. Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie :

- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, étant précisé que pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;
- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières, en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
- par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;
- par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF ;

6. Uniquement au moment de leur embauche, les salariés couverts par une assurance individuelle "remboursement de frais de santé".

Cette faculté de ne pas adhérer au régime ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel.

Les partenaires sociaux décident d'imposer la mise en œuvre des dispenses listées dans l'avenant n° 80 du 14 janvier 2015.

Les entreprises relevant du champ d'application du régime devront mettre en œuvre ces cas de dispenses d'adhésion.

Par ailleurs, en application de l'article D. 911-3 du code de la sécurité sociale créé par le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014, les salariés peuvent décider de ne pas étendre la garantie à leurs ayants droit et partant, acquitter uniquement une cotisation "adulte" malgré leur situation de famille réelle, à condition de justifier que leurs ayants droit sont déjà couverts par ailleurs dans le cadre d'un régime de remboursement de frais de santé servi :

- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières, en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
- par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;
- par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF. »

## **Article 2**

### *Date d'effet, dépôt et extension*

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2015, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux en demandent l'extension.

Fait à Paris, le 14 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3604

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES**  
**ET LEURS UNIONS**

---

AVENANT N° 3 DU 21 JANVIER 2015

NOR : AGRS1597079M

IDCC : 7005

Entre :

La CCVF,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Lors de la négociation ayant abouti à l'avenant n° 2 du 23 avril 2014 à l'accord du 2 février 2011, les partenaires sociaux signataires avaient notamment convenu de procéder à un ajustement des cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2015. En accord avec l'institution CCPMA Prévoyance, les partenaires sociaux ont convenu de reporter au 1<sup>er</sup> janvier 2016 la prise d'effet de l'évolution des cotisations.

Le présent avenant a pour objet d'entériner cette décision.

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

*Ajustement des cotisations*

Les différents taux de cotisations relatifs à la garantie de base et à la garantie optionnelle, fixés à l'article 6 « Cotisations et répartition », dont la prise d'effet est fixée au 1<sup>er</sup> juillet 2014, s'appliqueront jusqu'au 31 décembre 2015.

Les différents taux de cotisations relatifs à la garantie de base et à la garantie optionnelle précisés audit article dont la prise d'effet avait été fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2015 est reportée au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

La commission paritaire nationale de suivi qui se réunira à la fin du premier semestre 2015 pourra, le cas échéant, proposer des ajustements de cotisations qui seront appliqués au 1<sup>er</sup> janvier 2016 dans un objectif d'équilibre du régime.

Cette décision sera entérinée par voie d'avenant à l'accord du 2 février 2011. Concomitamment, il sera procédé à sa mise en conformité avec le nouveau dispositif « contrat responsable », suite aux modifications introduites par l'article 56 de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014 et par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales.

## **Article 2**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Article 3**

### *Date d'effet*

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

Fait à Paris, le 21 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7019. – CONCHYLICULTURE**  
**(19 octobre 2000)**  
(Etendue par arrêté du 5 juillet 2001,  
*Journal officiel* du 8 juillet 2001)

---

**AVENANT N° 20 DU 24 JUIN 2014**

NOR : AGRS1597081M  
IDCC : 7019

Entre :  
Le syndicat national des employeurs de la conchyliculture,  
D'une part, et  
L'union maritime CFDT ;  
La FGTA FO ;  
La CFTC-Agri ;  
La fédération maritime CGT ;  
Le SNCEA CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Modifications apportées à certains articles de la convention collective*

Les articles 1<sup>er</sup>, 8, 21, 23, 29, 38, 39, 47 et 49 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Article 1<sup>er</sup>

*Champ d'application*

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations conchyloles situées sur le territoire de la France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Pour l'application de la présente convention, sont réputées conchyloles toutes les exploitations de cultures marines, quelle que soit leur forme juridique, ayant notamment une activité principale d'écloqueur, d'éleveur, de purificateur ou d'expéditeur.

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code NAF attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Activités visées :

- 03.21Z : sont uniquement visées les exploitations ayant une activité principale d'écloqueur ou d'expéditeur ou d'éleveur ou de purificateur de tous coquillages d'élevage ;

- 46.38A : sont uniquement visées les exploitations ayant une activité principale d'atelier d'expédition de tous coquillages d'élevage.

La présente convention régit les rapports entre employeurs et salariés du personnel des exploitations et entreprises conchyliques quel que soit le régime d'assurance sociale qui leur est appliqué, à savoir l'ENIM ou la mutualité sociale agricole, sachant que seuls ces deux organismes sont compétents dans la branche. »

#### « Article 8

##### *Commission paritaire nationale de conciliation*

Il est constitué une commission paritaire nationale de conciliation, dont le siège est fixé au siège du comité national de conchyliculture, 122, rue de Javel, 75015 Paris.

La commission paritaire nationale a pour but et rôle d'interpréter la convention collective.

Cette commission comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants désignés par l'organisation patronale signataire.

Sous réserve des dispositions prévues par l'article L. 132-9 du code du travail, les syndicats de salariés ou d'employeurs qui viendraient à adhérer ultérieurement à la présente convention pourront également être représentés à la commission paritaire nationale de conciliation, dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

La présidence, dont la durée est limitée à 1 an, est assurée alternativement par un représentant de l'organisation syndicale patronale et par un représentant des organisations salariées, choisis parmi les membres de la commission.

Le secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord, au début de chaque séance.

Les solutions proposées doivent réunir la majorité des membres présents de la commission.

En aucun cas, la voix du président n'est prépondérante, dans l'hypothèse d'un partage égal des votes.

Sur demande d'une des parties, le(s) ministère(s) chargé(s) des cultures marines et des gens de mer pourra (pourront) être invité(s) à assister aux réunions de la commission paritaire, à titre consultatif.

En cas de demande d'interprétation, la commission est saisie par la partie la plus diligente, au moyen d'une lettre recommandée adressée à son président qui élit domicile au siège de l'organisation qu'il représente.

La commission, convoquée par son président, examine la demande dans un délai de 3 mois. »

#### « Article 21

##### *Embauche et période d'essai*

a) Avant de recruter du personnel extérieur, le chef d'entreprise doit faire appel en priorité aux salariés à temps partiel occupant dans l'entreprise un emploi correspondant aux postes à pourvoir. D'une manière générale, en vue de faciliter la promotion, il est recommandé au chef d'entreprise de faire appel de préférence, avant tout recrutement extérieur, à des collaborateurs de classification inférieure susceptibles d'occuper le poste à pourvoir, et en particulier ceux qui ont suivi des stages de formation.

b) Les employeurs font connaître leur besoin de personnel aux services compétents de l'agence nationale pour l'emploi. Ils se réservent le droit de recourir à tout moment à l'embauche directe.

c) Nonobstant la tenue du rôle d'équipage pour les salariés relevant de l'ENIM, un registre d'entrée et de sortie du personnel doit être tenu dans chaque entreprise à la disposition des services d'inspection du travail compétents et des délégués du personnel, conformément à la loi.

d) Chaque engagement doit être confirmé par une lettre d'engagement ou un contrat de travail, contresigné pour approbation par le salarié, portant référence à la présente convention et précisant : l'emploi, la classification et les éléments du salaire afférents à la qualification professionnelle de l'intéressé, la durée de la période d'essai ainsi que le nom de la caisse où sont versées les cotisations de retraite complémentaire.

La durée de la période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée est fixée à :

- 2 mois pour les ouvriers et employés ;
- 4 mois pour les cadres.

Le renouvellement de cette période d'essai peut être décidé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. La période d'essai ne peut être renouvelée plus d'une fois. Le renouvellement doit faire l'objet d'un écrit. En tout état de cause, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut excéder le double des durées ci-dessus.

Si la rupture est du fait du salarié, ce dernier doit respecter un délai de prévenance de 48 heures pour une durée de présence dans l'entreprise supérieure à 1 semaine. Si la durée de présence est inférieure à 8 jours, le délai de prévenance est ramené à 24 heures.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :

- 24 heures pour une durée de présence inférieure à 8 jours ;
- 48 heures pour une durée de présence comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines pour une durée de présence supérieure à 1 mois ;
- 1 mois après 3 mois de présence. »

#### « Article 23

##### *Indemnité de licenciement*

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise a droit en cas de licenciement à une indemnité calculée comme suit :

- pour les 10 premières années d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour chacune des années au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté.

Le licenciement d'un salarié inapte à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ouvre droit à une indemnité spéciale de licenciement, qui est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

#### « Article 29

##### *Période et date des congés payés*

La période des congés principaux est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Par dérogation, pour les seules entreprises mytilicoles, la période de référence pour prendre le congé principal est du 1<sup>er</sup> mars au 30 septembre.

Sauf accord de l'employé, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal en dehors de cette période.

Les départs en congés sont établis par l'employeur après avis des délégués du personnel et portés à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, au plus tard, le 1<sup>er</sup> avril. Sont ainsi précisés soit la fermeture de l'entreprise, soit les congés par roulement.

Cet ordre est établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur doit favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les congés du personnel ayant des enfants d'âge scolaire sont donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires. »

#### « Article 38

##### *Présences ne constituant pas du travail effectif*

N'est pas considéré comme travail effectif le temps nécessaire à l'habillage, aux casse-croûte, aux trajets entre siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsqu'ils ne sont pas une obligation imposée par l'employeur. Ces temps ou ces périodes peuvent cependant être rémunérés conformément aux usages ou aux conventions collectives.

Le temps passé en mer à bord d'un navire du personnel relevant de l'ENIM et inscrit sur un rôle d'équipage ainsi que le personnel relevant du régime de la MSA habilité à naviguer sur un navire détenteur d'un permis de circulation est intégralement considéré comme du temps de travail effectif. »

#### « Article 39

##### *Repos dominical et dérogation au repos dominical*

En règle générale, il est prescrit d'aménager, dans le cadre de chaque entreprise, les horaires de travail, de façon telle que les salariés bénéficient, en plus du repos hebdomadaire, d'une journée de liberté se situant le samedi ou le lundi.

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, comprenant le dimanche, d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

Lorsque le travail le dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, il pourra être dérogé au repos dominical à la condition que ce repos soit donné un autre jour, par roulement, au maximum deux fois par mois calendaire, afin que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Les heures effectuées le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire de 20 %.

##### A. – Travail habituel du dimanche

Les horaires de travail sont totalement dépendants du calendrier des marées et il est d'usage constant dans la branche que les salariés soient amenés à travailler régulièrement le dimanche pour assurer les soins nécessaires aux animaux conchyliques.

Dans ces conditions, le travail du dimanche s'inscrit dans le tableau annexé à l'article R. 3132-5 du code du travail.

##### B. – Travail exceptionnel du dimanche

Le personnel peut être amené à travailler le dimanche de manière exceptionnelle pour faire face à un surcroît d'activité saisonnier, notamment les expéditions. Dans ce cas, les demandes de dérogation collectives auprès de l'inspection du travail sont réalisées par les CRC, pour le compte des entreprises relevant de leur limite territoriale, qui justifient par ailleurs *a posteriori* le recours à ces dérogations. »



## « Article 47

### *Durée maximale hebdomadaire*

En application de l'article 994 du code rural et de la pêche maritime, la durée hebdomadaire de travail est limitée à 48 heures effectives par semaine et à 46 heures effectives sur 12 semaines consécutives.

Toutefois, cette durée maximale hebdomadaire pourra être portée à 66 heures effectives durant une période de 4 semaines consécutives ou non par année civile pendant lesquelles le personnel est affecté aux travaux suivants :

- travaux liés à la préparation, l'emballage et l'expédition des produits en période de fortes expéditions, telle la période des fêtes de fin d'année pour les huîtres ;
- travaux à réaliser en période de vives eaux (tables, poches, pieux, activités liées au captage).

Les demandes de dérogation collectives auprès de l'inspection du travail sont réalisées par les CRC, pour le compte des entreprises relevant de leur limite territoriale, qui justifient par ailleurs *a posteriori* le recours à ces dérogations. »

## « Article 49

### *Travail de nuit*

Les jeunes ouvriers ou apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail entre 22 heures et 6 heures.

Le travail de nuit commence à 20 heures et se termine à 5 heures.

Les heures effectuées la nuit ouvrent droit à une majoration de salaire de 10 %. Les heures effectuées la nuit du samedi à 24 heures au dimanche à 24 heures ouvrent aussi droit à la majoration de travail du dimanche de 20 %.

#### A. – Travail habituel de nuit

Les horaires de travail sont totalement dépendants du calendrier des marées et il est d'usage constant dans la branche que les salariés soient amenés à travailler régulièrement la nuit pour assurer les soins nécessaires aux animaux conchylicoles.

Le nombre d'heures travaillées de ce fait la nuit étant d'usage dans la profession inférieur à 200, il ne peut en aucun cas aboutir à qualifier les salariés concernés de travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-31 du code du travail.

#### B. – Travail exceptionnel de nuit

Le personnel peut être amené à travailler la nuit de manière exceptionnelle pour faire face à un surcroît d'activité saisonnier, notamment les expéditions. Dans ce cas, les demandes de dérogation collectives auprès de l'inspection du travail sont réalisées par les CRC, pour le compte des entreprises relevant de leur limite territoriale, qui justifient par ailleurs *a posteriori* le recours à ces dérogations. »

## **Article 2**

### *Dispositions finales*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1<sup>er</sup> septembre 2014.

Fait à Paris, le 24 juin 2014.

(Suivent les signatures).

Brochure n° 3616

Convention collective nationale  
IDCC : 7002. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,  
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION  
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

---

ACCORD DU 5 NOVEMBRE 2014  
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : AGRS1597076M  
IDCC : 7002

---

Entre :

La COOP de France, métiers du grain ;

La COOP de France, nutrition animale,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (*Journal officiel* du 16 juin 2013), en son volet destiné à renforcer et sécuriser les droits des salariés et à lutter contre la précarité de l'emploi, a instauré notamment le principe d'une durée minimale de travail du salarié à temps partiel à hauteur de 24 heures par semaine (ou équivalent en cas de répartition mensuelle de la durée du travail ou de répartition pluri-hebdomadaire par accord d'aménagement du temps de travail) (art. L. 3123-14-1 du code du travail).

Dans les coopératives et entreprises soumises à la convention collective nationale dite « V branches », la grande majorité des salariés travaillent à temps plein. En effet, d'après les chiffres de la mutualité sociale agricole, en 2013, moins de 5 % des salariés étaient employés à temps partiel.

Une enquête menée durant l'été 2014 auprès de l'ensemble des coopératives et entreprises soumises à la convention collective nationale « V branches » a permis d'établir que :

- les entreprises de la « V branches » n'ont pas recours structurellement au temps partiel puisqu'il n'y a pas au moins 1/3 des salariés à temps partiel (moins de 5,5 % des salariés des entreprises ayant répondu à l'enquête) ;
- le temps partiel répond à des préoccupations de l'entreprise et des salariés.

Le travail à temps partiel permet de répondre aux besoins et contraintes des entreprises liés à certains métiers de la branche et à la spécificité territoriale des entreprises. Par ailleurs, le temps partiel choisi permet aux salariés de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Il peut constituer pour certains salariés éloignés de l'emploi ou de faible niveau de qualification une porte d'entrée vers l'insertion ou la réinsertion professionnelle et l'emploi. Il permet enfin aux salariés de pouvoir conserver plusieurs activités lorsqu'ils le souhaitent.

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'objectif des partenaires sociaux à travers les dispositions suivantes est donc de :

- favoriser le temps partiel choisi, rechercher et encourager les moyens de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- préserver les emplois au sein des coopératives et entreprises de la branche et tenir compte des impératifs organisationnels de celles-ci ;
- compléter le dispositif légal en ce qu'il n'a pas prévu (contrat à durée déterminée de remplacement et temps partiel thérapeutique).

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

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de travail du 5 mai 1965 concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux.

## **Article 2**

### *Conclusion et exécution du contrat de travail à temps partiel*

Qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée, le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- la durée du travail ainsi que, le cas échéant, les modalités de sa répartition ;
- les cas et la nature d'une modification éventuelle de cette répartition ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail contractuelle ;
- le salaire correspondant à la durée du travail contractuelle ;
- les éléments de la rémunération ;
- lorsque la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le(s) jour(s) ou les demi-journées de repos qui, par convention, constituent le repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire légal ;
- lorsqu'il est à durée déterminée, il doit mentionner précisément le motif de son recours.

En cas de pluralité d'employeurs, il incombe au salarié d'informer ses employeurs de sa situation et de respecter les durées légales de repos obligatoires.

En outre, sur demande de l'employeur, le salarié atteste du respect des durées légales de repos obligatoire.

## **Article 3**

### *Durée minimale de travail*

#### **3.1. Dérogation à la durée légale minimale de 24 heures**

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 16 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée.

Cette durée minimale n'est pas applicable aux salariés recrutés exclusivement pour le nettoyage et l'entretien. La durée minimale de travail de ces salariés à temps partiel est fixée à 2 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée.

### 3.2. Cas des contrats de travail à durée déterminée pour remplacement

Le cas particulier du remplacement en contrat à durée déterminée d'un salarié à temps partiel n'est pas envisagé par les textes légaux.

Afin d'assurer la sécurité juridique des relations contractuelles au sein des entreprises, en cas de remplacement d'un salarié à temps partiel dont la durée minimale est inférieure à 24 heures, il pourra être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour remplacement, à hauteur de la durée contractuelle fixée dans le contrat de travail du salarié remplacé.

### 3.3. Cas des salariés à temps partiel pour raison de santé (temps partiel thérapeutique)

Le cas particulier du temps partiel pour raison de santé (temps partiel thérapeutique) validé par le médecin du travail n'est pas envisagé par les textes légaux régissant le travail à temps partiel.

Le code de la sécurité sociale prévoit aux articles L. 323-3 et L. 433-1 la possibilité pour le salarié malade de reprendre son travail progressivement dans le cadre du dispositif du temps partiel thérapeutique.

En cas de mise en œuvre d'un tel dispositif, il peut être dérogé à la durée minimale de travail de 24 heures à hauteur de la durée fixée par le médecin traitant et confirmée par le médecin du travail pour répondre aux « prescriptions » d'ordre médical.

## Article 4

### *Garanties accordées aux salariés à temps partiel*

Afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités professionnelles de manière à atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à la durée minimale légale de travail de 24 heures, les garanties suivantes sont accordées au salarié à temps partiel.

#### 4.1. Cumul de plusieurs emplois salariés et changement du planning

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois salariés disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée.

Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et ne fera l'objet d'aucune sanction.

Par ailleurs, l'employeur veillera, dans la mesure du possible, à favoriser l'exercice d'emplois dans d'autres entreprises, pour le salarié qui le souhaite, en lui permettant d'aménager ses horaires de travail, sous réserve de justifier effectivement de l'incompatibilité de ces horaires de travail.

#### 4.2. Regroupement des horaires de travail sur une journée

Les dérogations possibles à la durée légale minimale de travail telles que prévues par l'article 3 ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail du salarié soient regroupés pour accomplir au minimum 3 heures de travail par jour.

Les salariés affectés à l'entretien ne sont pas concernés par cette disposition et il peut être dérogé à ces minima.

#### 4.3. Limitation des interruptions d'activité

Par ailleurs, conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

## Article 5

### *Heures complémentaires*

Conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 du code du travail, les heures complémentaires font l'objet d'une majoration dès la première heure.

Les heures complémentaires sont celles prévues contractuellement et effectuées à la demande expresse de l'employeur en dépassement de la durée contractuelle de travail.

La durée hebdomadaire ou mensuelle ou annuelle, heures complémentaires comprises, d'un salarié à temps partiel doit être inférieure à la durée légale du travail. Le nombre maximal d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par un salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou d'une même année peut être égal à 1/3 de l'horaire contractuel.

Les heures complémentaires apparaissent distinctement sur le bulletin de paie et sont majorées conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 précités selon le barème suivant :

- 15 % dès la première heure complémentaire et dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle de travail ;
- 25 % au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle de travail.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées par l'employeur, le salarié devra en être informé moyennant un délai de prévenance de 3 jours calendaires sauf travaux urgents au sens des décrets d'application de la loi du 21 juin 1936. A défaut de respect du délai de prévenance ou en cas de refus légitime, le refus du salarié de les exécuter ne constitue pas une faute.

## Article 6

### *Complément d'heures par avenant*

#### 6.1. Conditions de recours au complément d'heures

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux aspirations éventuelles des salariés qui souhaitent pour une durée limitée augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant « complément d'heures » augmentant le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel employé à durée indéterminée ou à durée déterminée peut être proposé à l'intéressé notamment pour :

- le remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- l'accroissement temporaire d'activité ;
- les circonstances exceptionnelles ;
- une surcharge de travail du fait de la saisonnalité de l'activité ;
- les périodes de congés.

Les entreprises veilleront à proposer les avenants « complément d'heures » prioritairement aux salariés qui en auront exprimé la demande.

L'avenant « complément d'heures » doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment :

- le terme ;
- la durée contractuelle de travail sur la période considérée ;
- la rémunération mensualisée correspondante ;
- la répartition de cette durée contractuelle de travail.

Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Le nombre d'avenants « complément d'heures » pouvant être conclus avec un même salarié est limité à huit par année, à l'exception des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

## 6.2. Traitement des heures complémentaires

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant « complément d'heures » donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

## 6.3. Situation du passage à temps complet par avenant

Sur demande expresse du salarié, la durée du travail, dans le cadre d'un avenant « complément d'heures », peut être portée temporairement à un temps complet, dans les situations suivantes :

- remplacement d'un salarié absent ;
- périodes de pointe saisonnières.

## Article 7

### *Durée. – Révision. – Dénonciation*

#### 7.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un suivi de l'accord sera assuré par la commission mixte nationale sur l'évolution du travail à temps partiel dans la « V branches », et fera l'objet d'un bilan dans le délai de 3 ans suivant la signature de l'accord.

#### 7.2. Révision. – Dénonciation

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

En cas d'évolutions législatives, les parties signataires conviennent de se réunir afin de réviser les dispositions du présent accord.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

## Article 8

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

## Article 9

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

## Article 10

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 8 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS**  
**ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

---

**AVENANT N° 21 DU 3 NOVEMBRE 2014**  
**RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

NOR : AGRS1597077M  
IDCC : 7017

Entre :

L'AFDPZ,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 20 du 3 juin 2014.

Il est ajouté à la convention collective un article 50 *bis* rédigé comme suit :

« Article 50 *bis*

*Modalités de mise en œuvre du travail à temps partiel*

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, les partenaires sociaux ont signé un accord sur les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel.

Compte tenu de la nature des activités exercées, de l'activité saisonnière avec des pics occasionnels de fréquentation pouvant intervenir tout au long de l'année et des besoins spécifiques de la branche dans les services annexes (hôtellerie, restaurant, boutique, accueil...), les entreprises ont la nécessité de recourir à des emplois à temps partiel. La fréquentation des établissements concernés est très irrégulière et fortement dépendante des aléas météorologiques ainsi que des calendriers scolaires.



## 1. Durée minimale d'activité légale

L'article L. 3123-14-1 du code du travail prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 (reporté au 1<sup>er</sup> juillet 2014), la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou équivalent sur la période de travail.

## 2. Dérogation à la durée minimale légale

Compte tenu des contraintes et des spécificités de la branche des parcs zoologiques, la durée minimale d'activité ne pourra être inférieure, sauf demande expresse du salarié, à 14 heures hebdomadaires.

La dérogation à la durée minimale légale ne fait pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 (premier alinéa), L. 3123-14-5 et L. 1242-2 (3°) du code du travail, dont les termes applicables à la date de signature du présent accord sont les suivants :

- art. L. 3123-14-2 (premier alinéa) : “Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.” ;
- art. L. 3123-14-5 : “Par dérogation à l'article L. 3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.” ;
- art. L. 1242-2 (3°) : “(Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants) :

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;”.

## 3. Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale légale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi. Dans ce cas, les horaires de travail sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

L'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne doit pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ni une interruption supérieure à 2 heures.

Les heures perdues par suite d'interruption collective du travail non prévisible font l'objet d'une récupération dans les conditions prévues à l'article 49 de la convention collective.

## 4. Avenants “compléments d'heures”

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle du travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant seront rémunérées au taux horaire normal.

Le nombre maximum d'avenants “compléments d'heures” par an et par salarié est fixé à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.



L'avenant "complément d'heures" fera l'objet d'un écrit signé par les deux parties, qui en précise le motif, le terme, la durée contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération correspondante, la répartition de cette durée contractuelle de travail. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Les salariés à temps partiel pourront se voir proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

## 5. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles effectuées à la demande expresse de l'employeur en dépassement de la durée contractuelle de travail selon les modalités précisées dans la convention collective.

Les heures complémentaires effectuées ne peuvent être supérieures à 1/3 de la durée du temps de travail fixé dans le contrat (y compris avenants) et donnent lieu à une majoration de 10 %.

Au-delà de 1/3 d'heures complémentaires, les heures effectuées donnent lieu à une majoration de 25 %. »

### Article 2

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est établi et déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires en demandent l'extension.

### Article 3

#### *Entrée en vigueur*

Les parties signataires subordonnent l'application du présent avenant à la condition de son extension. Il entrera en vigueur à compter de la date de l'arrêté prononçant l'extension.

Fait à Paris, le 3 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif national  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE  
DES SALARIÉS NON CADRES DES SCIERIES AGRICOLES  
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**  
(Incapacité temporaire, incapacité permanente, décès)  
(18 septembre 2009)

AVENANT N° 1 DU 27 NOVEMBRE 2014  
À L'ACCORD DU 18 SEPTEMBRE 2009  
RELATIF À LA CRÉATION D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE  
NOR : AGRS1597078M

Entre :

La fédération nationale du bois,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés et employeurs des exploitations forestières et des scieries agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime représentés par la fédération nationale du bois et notamment ainsi référencés :

	RÉFÉRENCE NAPE	RÉFÉRENCE NAFE
Exploitations forestières	0220	020 B
Scieries agricoles	4801	201 A

Ces entreprises sont référencées sous les codes accident du travail 330 et 340 auprès de la mutualité sociale agricole.

A l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 inscrits à la CPCEA/CRCCA ou dans une autre caisse de retraite et de prévoyance cadre ;
- des VRP et bûcherons - tâcherons ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles ;
- des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers.

Cet accord concernera les scieries agricoles et les salariés au temps des exploitations forestières des régions et départements qui ne disposent pas au sein de leur convention collective locale d'accords de prévoyance spécifiques comportant des garanties équivalentes ou plus avantageuses.

En effet, lorsque les conventions collectives agricoles prévoient des accords de prévoyance conventionnels pour les scieries agricoles et les exploitations forestières qui relèvent de leur champ d'application territorial et professionnel, ce sont ces accords locaux que les entreprises devront appliquer.

L'accord national ne vise donc que les régions et les départements où les scieries agricoles et les exploitations forestières ne relèvent d'aucun accord localement applicable pour elles.

## Article 2

### *Régime de prévoyance. – Incapacité, invalidité, décès*

#### Garantie incapacité

Le 1<sup>er</sup> alinéa du point « Garantie incapacité » est ainsi modifié :

« Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés mensualisés des scieries agricoles et des exploitations forestières bénéficieront des dispositions suivantes, à condition : ».

#### Durée d'indemnisation au titre de la garantie maintien de salaire

La première ligne du tableau « Durée d'indemnisation au titre de la garantie maintien de salaire » est ainsi modifiée :

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION
Entre 6 mois et 6 ans	30 jours à 90 %, puis 30 jours à 66,6 %

#### Garantie invalidité

Le 2<sup>e</sup> alinéa du point « Garantie invalidité » est ainsi modifié :

« Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail, d'une rente versée chaque mois égale à : ».

#### Cotisations

Le tableau « 3. Tableau récapitulatif » des cotisations est ainsi modifié :

« Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont réparties comme suit :

*(En pourcentage.)*

	TAUX	PART PATRONALE	PART OUVRIÈRE
Incapacité temporaire	0,40	0,40	–
Relais mensualisation	0,21	–	0,21
Invalidité	0,16	0,08	0,08
Décès	0,21	0,15	0,06
Portabilité	0,03	0,015	0,015
Total	1,01	0,645	0,365

### **Article 3**

#### *Suspension du contrat de travail et portabilité des droits en matière de prévoyance*

Il est créé deux points complémentaires après le point « Garantie décès », ainsi rédigés :

##### « Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité :

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

##### Dispositions relatives à la portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe à l'avenant n° 1 du 27 novembre 2014).

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

### **Article 4**

#### *Dépôt et extension*

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 27 novembre 2014.

## ANNEXE

---

### **Dispositions légales sur la portabilité** (*art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale*)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150110-000315

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---