

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2015/13 DU 18 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>124</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/13

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 46 du 22 janvier 2015 modifiant l'article 12.3 relatif à la définition du cadre.....</b>	4
<b>Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 53 du 22 janvier 2015 relatif aux absences pour événements familiaux.....</b>	6
<b>Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 114 du 5 décembre 2014 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2015.....</b>	8
<b>Chimie (industries) : accord du 12 février 2015 relatif au développement des compétences (GPEC).....</b>	10
<b>Création et événement (entreprises techniques) : avenant n° 7 du 2 février 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015.....</b>	17
<b>Cuisine (magasins prestataires de services) : avenant n° 10 du 12 novembre 2014 relatif aux salaires minima conventionnels.....</b>	19
<b>Dentaires (laboratoires de prothèses) : accord du 13 février 2015 complétant les dispositions de l'article 25 <i>ter</i> de la convention.....</b>	22
<b>Dentaires (laboratoires de prothèses) : accord du 13 février 2015 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2015.....</b>	23
<b>Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) : accord du 9 février 2015 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2015.....</b>	25
<b>Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) : accord du 7 janvier 2015 relatif à l'affectation des ressources du FPSPP.....</b>	27
<b>Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros) : avenant n° 48 A du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2015.....</b>	34
<b>Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros) : avenant n° 49 A du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> septembre 2015.....</b>	36
<b>Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 9 du 23 janvier 2015 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié relatif à la mutualisation du risque maladie-accident.....</b>	38
<b>Métallurgie (Vosges) : avenant du 28 janvier 2015 relatif aux indemnités de rupture du contrat de travail.....</b>	40

<b>Métallurgie (Vosges) : avenant du 28 janvier 2015 relatif à l'ancienneté et aux périodes d'essai.....</b>	47
<b>Métallurgie (Vosges) : avenant du 28 janvier 2015 relatif aux élections professionnelles.....</b>	51
<b>Poissonnerie : avenant n° 88 du 14 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2015.....</b>	53
<b>Poissonnerie : adhésion par lettre du 15 mars 2015 de l'UNSA FCS à l'avenant n° 88 de la convention .....</b>	55
<b>Publicité (entreprises) : accord du 11 février 2015 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle .....</b>	56
<b>Restauration collective (personnel) : avenant n° 51 du 27 janvier 2015 relatif aux salaires, aux primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation .....</b>	104
<b>Travail temporaire (entreprises [intérimaires cadres]) : avenant n° 3 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des intérimaires cadres.....</b>	108
<b>Travail temporaire (entreprises [intérimaires non cadres]) : avenant n° 4 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres .</b>	116
<b>Voyages et tourisme (agences [personnel]) : avenant du 11 février 2015 modifiant les articles 49, 50 et 51 de la convention.....</b>	122

Brochure n° 3295

**Convention collective nationale**

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

---

AVENANT N° 46 DU 22 JANVIER 2015

MODIFIANT L'ARTICLE 12.3 RELATIF À LA DÉFINITION DU CADRE

NOR : ASET1550349M

IDCC : 1951

Entre :

L'ANEA,

D'une part, et

L'UPEAS ;

La FCM FO ;

La CFTC métallurgie ;

La CGT conseil ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier et de remplacer l'article 12.3 relatif à la définition du cadre.

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

*Modification de l'article 12.3 de la convention collective  
des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile relatif à la définition du cadre*

L'article 12.3 est ainsi rédigé :

« Sont considérés comme cadres :

- les salariés experts en automobile qui exercent des fonctions relevant au minimum du niveau IV de l'échelon 3 de la grille de qualification, même s'ils n'assurent pas de fonctions d'encadrement ;
- tous salariés relevant au minimum du coefficient 230 ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, relationnelle ou financière sanctionnée par un diplôme ou non, exerçant un commandement par délégation de l'employeur ou qui ont en charge le fonctionnement d'un service peuvent prétendre au statut cadre s'ils bénéficient d'un salaire annuel de base égal ou supérieur au plafond annuel de la sécurité sociale et d'un accord de leur employeur pour qu'ils deviennent cadres. »

## Article 2

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

#### Notification

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

#### Entrée en vigueur et dépôt

A l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé à la direction régionale des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

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

Fait à Paris, le 22 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3295

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

---

**AVENANT N° 53 DU 22 JANVIER 2015**  
**RELATIF AUX ABSENCES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

NOR : ASET1550350M  
IDCC : 1951

Entre :

L'ANEA,

D'une part, et

L'UPEAS ;

La FCM FO ;

La CFTC métallurgie ;

La CGT conseil ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modification de l'article 4.12 de la convention collective nationale  
relatif aux absences pour événements familiaux*

Au deuxième alinéa de l'article 4.12, le premier tiret est remplacé par les dispositions suivantes :

« – 5 jours pour le mariage du salarié ou la conclusion de son pacte civil de solidarité (Pacs) ; ».

**Article 2**

*Notification. – Entrée en vigueur et dépôt*

**Notification**

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

**Entrée en vigueur et dépôt**

A l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé à la direction régionale des entreprises, du commerce, de

la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

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

Fait à Paris, le 22 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

**Conventions collectives nationales**

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

**AVENANT N° 114 DU 5 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015**

NOR : ASET1550319M

IDCC : 1000

Entre :

Le SAFE,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

La FEC FO ;

La CGT conseil,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Augmentation des minima conventionnels*

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, une augmentation de 1 % des salaires minima comme suit.

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM	VALEUR DU POINT
IV	207	1 481	7,15
	215	1 522	7,08
	225	1 554	6,91
	240	1 597	6,65

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM	VALEUR DU POINT
III	240	1 597	6,65
	250	1 662	6,65
	265	1 762	6,65
	270	1 797	6,65
	285	1 897	6,65
	300	1 996	6,65
	350	2 329	6,65
II	385	2 561	6,65
	410	2 728	6,65
	450	2 994	6,65
	480	3 193	6,65
I	510	3 393	6,65
	560	3 726	6,65

Il est rappelé que 13 mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant n° 46 de la convention collective.

## Article 2

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015 sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 5 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

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

---

**ACCORD DU 12 FÉVRIER 2015**  
**RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (GPEC)**

NOR : ASET1550317M

IDCC : 44

---

**PRÉAMBULE**

Anticiper l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, rendue nécessaire par les mutations industrielles, économiques, technologiques ou démographiques, est un impératif pour les pouvoirs publics, les entreprises, les salariés et leurs représentants. La démarche GPEC permet aux entreprises de réfléchir à leur développement et aux moyens à mettre en œuvre pour l'atteindre. Elle permet aux salariés de disposer des informations et des outils nécessaires pour être acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) constitue une nécessité pour toutes les entreprises, qu'elles soient ou non tenues à l'obligation de négocier sa mise en place. Elle prend en compte les orientations de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

La GPEC a pour objet d'adapter ou d'améliorer les compétences des salariés aux évolutions constatées ou prévisibles. Elle favorise ainsi dans certaines entreprises le maintien mais aussi le développement de l'emploi. La GPEC s'inscrit dans une démarche d'anticipation et d'actions de moyen ou long terme. Prévoyant l'évolution, elle conduit le plus souvent à écarter les risques de rupture. Elle peut permettre également de diminuer les difficultés de recrutement et d'améliorer la gestion de carrière dans les entreprises.

Si la GPEC relève de la responsabilité de l'employeur, elle implique toutes les composantes de l'entreprise et tout particulièrement les salariés, lesquels, dans une économie en constante évolution, doivent être de plus en plus acteurs de leur parcours professionnel.

Il est donc primordial que la démarche GPEC se fasse de façon concertée avec les salariés et leurs représentants afin que soit bien appréhendée l'évolution de l'entreprise dans toutes ses dimensions.

Le législateur a laissé aux partenaires sociaux le soin de définir les approches GPEC les plus appropriées à l'entreprise. Ces approches varient selon la taille et les caractéristiques de celle-ci.

Les différentes phases de la GPEC s'organisent, après information ou consultation (selon la taille des entreprises) des instances représentatives du personnel, selon le schéma indicatif suivant qui peut servir de méthode de mise en œuvre aux entreprises :

- définition de la stratégie de l'entreprise (marchés, produits, clients...) au travers notamment de la base de données économiques et sociales (BDES) conformément aux dispositions du code du travail ;

- appréciation des compétences mises en œuvre ou disponibles dans l'entreprise ;
- analyse prospective des besoins de l'entreprise en ressources humaines, pour son développement ;
- examen de l'évolution des métiers, de leur contenu et des compétences qu'ils exigent ;
- examen du plan ou du programme de formation ;
- adaptation des besoins en fonction de la pyramide des âges : promotions, mutations, recrutements, mobilités...

La mise à jour du contenu des phases retenues par l'entreprise sera effectuée en fonction des évolutions structurelles et conjoncturelles auxquelles est confrontée l'entreprise.

Sont pris en compte dans cette démarche de GPEC les principes visant l'accès indifférencié des femmes et des hommes à tous les emplois et au maintien ou au développement de l'emploi des seniors.

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

### *Acteurs de la GPEC*

#### **Article 1.1**

##### *Rôle des partenaires sociaux de la branche*

Dans le prolongement des actions en faveur de l'emploi et des compétences retenues chaque année par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE), les partenaires sociaux de la branche prendront les dispositions nécessaires afin de suivre, notamment auprès des PME-TPE, le déploiement de la GPEC : informations, incitations, recherche de financements en vue d'actions de conseil, aide à la mise en œuvre de plans stratégiques et à la professionnalisation des ressources humaines, suivi des actions, mise au point de programmes de formation adaptés...

#### **Article 1.2**

##### *Acteurs de la GPEC dans l'entreprise*

Sont associés à la démarche GPEC :

- le chef d'entreprise, les services de ressources humaines et de formation ;
- les représentants du personnel (CE ou, à défaut, DP) ;
- les organisations syndicales dans le cadre des dispositions légales les habilitant à négocier ;
- l'encadrement pour faciliter la compréhension des enjeux de l'entreprise et aider les salariés à renforcer leur capacité à exercer un emploi dans la durée par la formation ;
- les salariés eux-mêmes.

Les entreprises sont incitées à développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en prenant en compte la spécificité des salariés âgés de 45 ans et plus et des salariés justifiant de 20 ans d'activité professionnelle en s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications, des compétences et de la diversité des industries chimiques (OPIC).

#### **Article 1.3**

##### *Acteurs de la GPEC dans la branche*

Les partenaires sociaux de branche, réunis notamment au sein d'instances comme la CPNE, communiqueront aux acteurs de l'entreprise qui les auront sollicités les informations, conseils et outils dont ils peuvent avoir besoin pour mettre en œuvre la GPEC.

L'OPIC a pour mission notamment d'assurer une veille prospective sur le contenu des métiers de la branche et leur évolution et de développer les outils indispensables à la mise en œuvre de la GPEC.

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche met en œuvre la politique définie par la CPNE et les actions retenues par cette dernière, notamment le financement de la sécurisation des parcours professionnels.

## **Article 2**

### *Outils collectifs proposés par l'OPIC mis à la disposition des entreprises et des salariés de la branche*

Les différents outils mis à disposition des entreprises et des représentants des salariés par l'OPIC devront être maintenus, développés et mis à jour dans les prochaines années. Ils favorisent la professionnalisation des différents acteurs.

### **Article 2.1**

#### *Répertoire des métiers des industries chimiques*

Un répertoire des métiers des industries chimiques est à la disposition des entreprises, de leurs salariés et de leurs représentants, dans leur démarche de GPEC sur le site de l'OPIC <sup>(1)</sup>. Il leur permet de disposer des informations nécessaires pour mieux appréhender les métiers de la branche, leurs spécificités et d'identifier les compétences exigées pour leur exercice.

### **Article 2.2**

#### *Répertoire des certifications professionnelles*

Un répertoire des certifications professionnelles est mis à disposition sur le site de l'OPIC <sup>(1)</sup>. Il s'agit d'un outil :

- d'aide au recrutement notamment pour les PME-TPE de la branche, car il identifie les certifications professionnelles en lien avec les métiers de la branche ;
- permettant aux salariés de la branche d'identifier la ou les certifications professionnelles correspondant à leur projet professionnel, ce qui leur permet, le cas échéant, de mettre en œuvre une démarche validation des acquis de l'expérience (VAE), de mobiliser leur compte personnel de formation (CPF) si la certification figure sur la liste des formations éligibles au CPF ;
- d'aide à l'orientation pour les jeunes en formation initiale et leur permettant d'identifier les métiers en lien avec la certification professionnelle préparée ou envisagée.

### **Article 2.3**

#### *CQP des industries chimiques*

Un dispositif de certificats de qualification professionnelle (CQP) a été mis en place dans les industries chimiques en avril 2011. Créés et délivrés par la branche, ces certificats permettent aux salariés d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue par les entreprises.

La branche a, par ailleurs, adhéré à la charte de certifications de qualification professionnelle interbranches (CQPI). Les CQPI permettent d'identifier les passerelles existantes entre les CQP de différentes branches facilitant la mobilité entre les entreprises, notamment sur un bassin d'emploi.

### **Article 2.4**

#### *Etudes de l'OPIC*

L'OPIC est en charge de nombreuses études et assure une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche. Au travers de ses travaux d'analyse et de ses préconisations, l'OPIC est à même d'identifier les changements quantitatifs mais aussi qualitatifs (nouvelles compétences et savoir-faire requis) des emplois de la branche.

---

(1) [www.observatoireindustrieschimiques.com](http://www.observatoireindustrieschimiques.com)

Les parties signataires conviennent de compléter ce travail, disponible sur le site de l'OPIC, par une analyse approfondie, tant qualitative que quantitative, des métiers en évolution et des nouveaux métiers. Celle-ci permettra d'identifier les écarts éventuels entre les besoins d'aujourd'hui et ceux de demain.

L'ensemble de ces travaux permettra le développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les entreprises et les territoires.

## **Article 2.5**

### *Tableaux de bord*

L'OPIC établit des tableaux de bord qui permettent de disposer de données de pilotage, notamment en ce qui concerne les effectifs, les entreprises, la formation initiale et continue, les formations en alternance, l'égalité hommes-femmes, l'emploi des travailleurs handicapés, l'emploi des seniors.

## **Article 3**

### *Outils individuels mis à la disposition des entreprises et des salariés de la branche*

De nombreux outils individuels mobilisables pour la mise en œuvre de la GPEC sont à la disposition des entreprises et des salariés de la branche et sont précisés dans l'accord du 26 novembre 2014 relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences dans les industries chimiques (entretien professionnel, bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle, CPF, VAE...).

## **Article 4**

### *Information des entreprises et des organisations syndicales sur la GPEC*

Les parties signataires demandent à l'OPIC d'établir un guide sur « La GPEC et les outils », guide qui sera mis à disposition des entreprises et particulièrement des PME-TPE et des organisations syndicales.

## **Article 5**

### *Démarche prospective au niveau des entreprises et des territoires par la GPEC*

## **Article 5.1**

### *GPEC dans les PME-TPE*

Les parties signataires sont conscientes de la nécessité d'aider prioritairement les PME-TPE à entrer dans la démarche de GPEC ou à la perfectionner.

Dans les entreprises occupant moins de 300 salariés ou dans les entreprises de dimension communautaire ayant au moins 150 salariés en France, une réflexion sur les prévisions concernant l'emploi sera effectuée lors de l'information-consultation annuelle du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, sur la situation économique de l'entreprise notamment au travers de la BDES conformément aux dispositions du code du travail.

Cette réflexion, avec l'aide des outils fournis par la branche, pourra permettre d'offrir aux salariés une meilleure visibilité en termes d'opportunité de carrière au regard de l'évolution des emplois et de leur contenu.

L'OPCA de branche doit assurer un service de proximité au bénéfice des TPE-PME de la branche pour :

- les informer, les sensibiliser et les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;



- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par le présent accord et, le cas échéant, les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des entreprises.

L'OPCA de branche financera dans les entreprises de moins de 300 salariés :

- la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences ;
- l'intervention de développeurs RH territoriaux (article 8 de l'accord du 10 juillet 2014 relatif à l'emploi et au contrat de génération dans les industries chimiques) ;
- l'analyse et la définition des besoins en matière de formation professionnelle.

## **Article 5.2**

### *GPEC territoriale*

La prise en compte de la dimension régionale dans la démarche GPEC ne peut conduire à déroger à la règle selon laquelle la négociation de branche se déroule au niveau national. Cependant, un dialogue social territorial, se situant dans le cadre défini notamment par la CPNE de branche, a un rôle essentiel à jouer. Il peut permettre des échanges fructueux d'informations, de méthodes, d'expériences, en matière d'emploi, de formation, d'insertion, propres à un bassin d'emploi déterminé.

Pour l'anticipation des mutations économiques et des évolutions de l'emploi, le rôle des organisations de branche d'employeurs et de salariés en région est de permettre de tels échanges, de cibler les programmes de formation et d'entretenir les relations qui s'imposent avec les pouvoirs publics locaux (directions du travail, conseils régionaux...) ou les élus afin que soient bien prises en compte les données régionales relatives aux industries chimiques.

L'OPIC et l'OPCA apportent leurs concours afin que la branche dispose de données régionales en matière de formation afin d'accompagner la réflexion territoriale dans ces domaines-là.

Les organisations syndicales et patronales de branche doivent également prendre en compte la dimension interprofessionnelle des problèmes d'emploi et de formation : existence de métiers transverses et nécessité d'assurer au niveau territorial pertinent (bassins d'emploi) l'échange des informations et la définition des axes pour une politique concertée et adaptée aux spécificités locales de développement de l'emploi et de la formation.

Dans cette perspective, les parties signataires se déclarent favorables à la participation de ces organisations syndicales et patronales de la branche à des travaux interprofessionnels réalisés au niveau des territoires. Ces travaux portant sur l'emploi et la formation permettent d'offrir aux salariés et aux entreprises, notamment les PME et TPE, des ressources en matière d'information, d'orientation, d'offre de formation et constituer ainsi un appui à la GPEC.

Associer les partenaires sociaux, les instances paritaires régionales, les COPAREF, les chambres consulaires, Pôle emploi, les OPCA, les collectivités territoriales et les services de l'Etat, renforce la concertation locale et peut contribuer à une meilleure sécurisation des parcours professionnels des salariés.

A cette fin, la branche a adopté le dispositif CQPI afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur d'un même territoire.

Les travaux de l'OPIC doivent être déclinés, chaque fois que cela est possible, au niveau régional, notamment pour les données statistiques relatives aux entreprises et aux salariés de la branche. Le comité de pilotage paritaire de l'OPIC décide des résultats des travaux qui sont mis à disposition des acteurs régionaux de l'emploi, de l'orientation et de la formation.

Les données statistiques quantitatives et qualitatives de l'OPCA de branche relatives à la formation professionnelle dans les entreprises des industries chimiques doivent être régionalisées également. Le tableau de bord annuel présenté par l'OPCA de branche à la CPNE des industries chimiques

comporte les données consolidées au niveau national et le tableau de bord de chaque région administrative. L'OPCA de branche met ces tableaux de bord en ligne sur son site internet.

Les délégations régionales de l'OPCA de branche et les fédérations patronales signataires travaillent ensemble auprès des régions pour s'assurer que les intérêts des entreprises et des salariés des industries chimiques soient pris en compte dans le cadre des réflexions menées au niveau régional sur l'emploi, l'orientation et la formation initiale et professionnelle.

## **Article 6**

### *Révision et substitution de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)*

Cet accord révisé et se substitue à l'accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences du 27 avril 2010.

## **Article 7**

### *Conditions d'application de l'accord*

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

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

## **Article 8**

### *Suivi et bilan*

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

Un bilan du présent accord sera effectué paritaire par les organisations syndicales signataires dans un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

## **Article 9**

### *Durée*

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

## **Article 10**

### *Dépôt et entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de signature du présent accord.

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

Fait à Puteaux, le 12 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

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

**Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3355

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2717. – ENTREPRISES TECHNIQUES**  
**AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

**AVENANT N° 7 DU 2 FÉVRIER 2015**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550351M  
IDCC : 2717

Entre :

Le SYNPASE ;

La FICAM,

D'une part, et

Le SYNPTAC CGT ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

*Négociation annuelle obligatoire*

Il est convenu entre les partenaires sociaux que la grille des salaires prévue au titre VII de la convention collective est réévaluée comme suit :

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2015

(En euros.)

NIVEAU	DÉFINITION	SALAIRE minimum brut mensuel
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité signifiant.	1 465
Catégorie 2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans comporter de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 557
Catégorie 3	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence ainsi qu'un faible degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	1 764
Catégorie 4	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité restreint.	1 972

NIVEAU	DÉFINITION	SALAIRE minimum brut mensuel
Catégorie 5	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 179
Catégorie 6	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité mesuré.	2 282
Catégorie 7	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité élevé.	2 490
Catégorie 8	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité très élevé.	2 697
Catégorie 9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 905
Catégorie 10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 112
Hors catégorie	Emplois inhérents au management général des entreprises du champ.	

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015

(En euros.)

NIVEAU	DÉFINITION	SALAIRE minimum brut mensuel
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité signifiant.	1 472
Catégorie 2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans comporter de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 565
Catégorie 3	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence ainsi qu'un faible degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	1 773
Catégorie 4	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité restreint.	1 982
Catégorie 5	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 190
Catégorie 6	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité mesuré.	2 294
Catégorie 7	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité élevé.	2 503
Catégorie 8	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité très élevé.	2 711
Catégorie 9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 920
Catégorie 10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 128
Hors catégorie	Emplois inhérents au management général des entreprises du champ.	

Fait à Paris, le 2 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3359

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2754. – MAGASINS PRESTATAIRES DE SERVICES  
DE CUISINE À USAGE DOMESTIQUE**

---

**AVENANT N° 10 DU 12 NOVEMBRE 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS**

NOR : ASET1550346M  
IDCC : 2754

Entre :

Le SNEC,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent avenant détermine certaines dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique en matière de salaires. Cet avenant modifie les dispositions générales de ladite convention collective.

**Article 2**

*Portée du présent avenant*

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est de portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

**Article 3**

*Objet*

Il est rappelé que le niveau I, échelon 1, coefficient 201 de l'avenant n° 9 du 20 février 2013 était à 1 467,30 €, autrement dit supérieur à l'augmentation du Smic intervenue en janvier 2014 à 9,53 € de l'heure, soit un Smic mensuel de 1 445,38 €.

Le présent avenant a pour objet de revaloriser la grille salariale prévue à l'article 14.4 de la convention collective des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique « Salaires minima conventionnels au regard de la classification des catégories de salariés » comme suit.

Pour 151,67 heures par mois, en date de janvier 2014 (base Smic horaire 9,53 €).

Valeur du point : 7,38 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	CQP signés par les partenaires sociaux	SALAIRE mensuel brut
I	1	201		1 483,38
	2	206		1 520,28
	3	210		1 549,80
II	1	220	Poseur avec CQP	1 623,60
	2	226	Concepteur vendeur avec CQP	1 667,88
	3	230		1 697,40
III	1	245	Poseur confirmé avec CQP	1 808,10
	2	250	Concepteur vendeur confirmé avec CQP	1 845,00
	3	255	Concepteur vendeur confirmé sans CQP, mais avec CQP décorateur	1 881,90
IV	1	270	Concepteur vendeur avec CQP + CQP décorateur	1 992,60
	2	280	Concepteur vendeur confirmé avec CQP + CQP décorateur	2 066,40
Agent de maîtrise				
V	1	295		2 177,10
	2	310		2 287,80
Cadres				
VI	1	340		2 509,20
	2	427		3 151,26
VII		480		3 542,40
VIII		550		4 059,00
IX		600		4 428,00
X				Hors grille

#### Article 4

##### *Durée. – Dénonciation. – Révision*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il est d'ores et déjà convenu entre les parties que la prochaine négociation sur les salaires aura lieu en janvier 2015.

Il peut être dénoncé par l'une quelconque des parties sous réserve de respecter un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à tous les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant est révisable à tout moment suite à la demande de l'une quelconque des parties signataires et par accord entre elles.

#### **Article 5**

##### *Dépôt*

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Fait à Paris, le 12 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3254

Convention collective nationale  
IDCC : 993. – **PROTHÉSISTES DENTAIRES  
ET PERSONNELS DES LABORATOIRES  
DE PROTHÈSES DENTAIRES**

---

ACCORD DU 13 FÉVRIER 2015  
COMPLÉTANT LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 25 *TER* DE LA CONVENTION  
NOR : ASET1550355M  
IDCC : 993

---

Entre :  
L'UNPPD,  
D'une part, et  
La CGT ;  
La CFDT ;  
La CGT-FO ;  
La CFTC ;  
La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Un avenant complétant les dispositions de l'article 25 *ter* de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire comme suit : « 3 jours de carence par an seront rémunérés pour une hospitalisation de 5 jours et plus pour raison médicale ».

Cette disposition interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 13 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 993. – PROTHÉSISTES DENTAIRES**  
**ET PERSONNELS DES LABORATOIRES**  
**DE PROTHÈSES DENTAIRES**

---

**ACCORD DU 13 FÉVRIER 2015**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : *ASET1550354M*  
IDCC : 993

Entre :

L'UNPPD,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'annexe ci-jointe.

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

Fait à Paris, le 13 février 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des salaires au 1<sup>er</sup> mai 2015

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	ÉCHELON	SALAIRE
Personnels de service		1 491
Secrétaire administratif, aide-comptable		1 504
Comptable		1 623
Employé en prothèse dentaire		1 507
Auxiliaire en prothèse dentaire		1 535
Technicien en prothèse dentaire		1 571
Technicien qualifié en prothèse dentaire	TQ1	1 623
	TQ2	1 778
	TQ3	1 885
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ1	1 989
	PHQ2	2 117
Chef de laboratoire		2 717

Primes <sup>(1)</sup> :

- prime mensuelle CQP : 82 € ;
- prime mensuelle CQP CPES : 154 €.

---

(1) Les primes mensuelles perçues dans le cadre des CQP CPES et autres CQP s'ajoutent au salaire de base réel du salarié.

Brochure n° 3260

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1605. – ENTREPRISES DE DÉSINFECTION,  
DÉSINSECTISATION ET DÉRATISATION (3D)**

---

**ACCORD DU 9 FÉVRIER 2015**

**RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550359M

IDCC : 1605

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté associées, conformément à la grille jointe en annexe.
2. Date d'application : au premier jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension.

Fait à Courbevoie, le 9 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CS3D.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEETS FO ;

CMTE CFTC.

## Grille des salaires minima (revalorisation 2015)

Proposition en CMP le 12 janvier 2015

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU	DATES APPLICATION DERNIERS ACCORDS						PROPOSITION	PRIME D'ANCIENNETÉ				
		01/06/2009	01/09/2009	01/08/2010	01/05/2012	01/08/2013	01/08/2014		3 à 6 ans 3 %	6 à 9 ans 6 %	9 à 12 ans 9 %	12 à 15 ans 12 %	> 15 ans 15 %
G 1	I	1 325	1 340	1 355	1 423	1 452	1 470,88	1 485,50	Sans objet (passage au niveau II au bout de 2 ans au plus)				
	II	1 375	1 390	1 405	1 475	1 505	1 524,57	1 539,00	46,17	92,34	138,51	184,68	230,85
	III	1 425	1 440	1 455	1 527	1 557	1 577,24	1 593,00	47,79	95,58	143,37	191,16	238,95
	IV	1 480	1 490	1 507	1 579	1 609	1 629,92	1 646,00	49,38	98,76	148,14	197,52	246,90
G 2	V	1 590	1 590	1 610	1 679	1 709	1 731,22	1 748,00	52,44	104,88	157,32	209,76	262,20
	VI	1 760	1 760	1 775	1 850	1 865	1 889,25	1 908,00	57,24	114,48	171,72	228,96	286,20
	VII	1 970	1 970	1 985	2 069	2 084	2 111,09	2 132,00	63,96	127,92	191,88	255,84	319,80
	VIII	2 111	2 111	2 125	2 215	2 230	2 258,99	2 281,00	68,43	136,86	205,29	273,72	342,15
G 3	IX	2 340	2 340	2 355	2 454	2 469	2 481,35	2 500,00	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres				
	X	3 010	3 010	3 025	3 151	3 166	3 181,83	3 206,00					
	XI	4 330	4 330	4 345	4 520	4 535	4 557,68	4 592,00					
	XII	4 995	4 995	5 005	5 190	5 205	5 231,03	5 270,00					

**Accord national interprofessionnel**  
**FONDS DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**  
**(FPSPP)**

ACCORD DU 7 JANVIER 2015  
RELATIF À L'AFFECTATION DES RESSOURCES DU FPSPP

NOR : ASET1550348M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans l'ANI du 14 décembre 2013, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés aux niveaux national et interprofessionnel ont affirmé la nécessité de développer les compétences et les qualifications des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises.

L'article 41 de l'ANI rappelle que le FPSPP est un des outils de la politique définie et conduite par les partenaires sociaux aux niveaux national et interprofessionnel. Dans la droite ligne du précédent accord du 3 octobre 2012 portant sur l'affectation des ressources du fonds, et dans le cadre nouveau fixé par la loi du 5 mars 2014 transposant l'ANI du 14 décembre 2013, les signataires conviennent d'amplifier les actions au bénéfice des salariés, notamment les salariés de faible niveau de qualification et les salariés des TPE-PME et des entreprises artisanales, et des demandeurs d'emploi dont le déficit des compétences ou de qualification, ou leur obsolescence, fragilisent leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi durable de qualité.

L'article 41 de l'ANI et l'article L. 6332-21 du code du travail fixent les missions pour lesquelles, par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent de l'affectation des ressources du fonds, dans le respect, à la fois, des engagements pris dans l'ANI, et de la loi (décret n° 2014-967 du 22 août 2014).

De façon complémentaire, le FPSPP doit pouvoir contribuer au financement d'actions concourant à l'efficacité des formations dispensées. Une meilleure détermination des besoins individuels et collectifs, avec des analyses prospectives des métiers dans des logiques de filières, la qualité des

formations, l'innovation pédagogique et l'évaluation comptent parmi les thématiques qui devront faire l'objet de financements dédiés au cours des 3 prochaines années.

En conséquence, les signataires du présent accord proposent d'affecter les ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels selon les modalités précisées ci-après.

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

#### *Accès à l'emploi par les formations en alternance*

Le FPSPP doit assurer une péréquation en apportant un soutien financier aux OPCA qui s'engagent en faveur de la formation en alternance en y consacrant une part significative de leurs ressources. Ce soutien se traduit par des dotations complémentaires aux OPCA. Ces dotations ne peuvent toutefois pas excéder le montant nécessaire à la couverture des engagements de la section professionnalisation de l'OPCA.

Les parties signataires du présent accord décident que le FPSPP contribuera au financement des actions concourant à la qualification dans le cadre du contrat de professionnalisation, conformément à la méthode jointe au présent accord (annexe I).

Au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2016, une évaluation quantitative et qualitative des dispositions du présent article sera réalisée sous l'égide du COPANEF.

### **Article 2**

#### *Mise en œuvre du compte personnel de formation*

Au terme de l'application de la loi du 5 mars 2014, le financement des actions mises en œuvre au titre du CPF relève du FPSPP quand les actions de formation sont engagées, d'une part, pour les demandeurs d'emploi et, d'autre part, lorsque les salariés mobilisent leur compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation. Les modalités de versement des fonds correspondants sont, dans des conditions déterminées par le COPANEF, fixées par le conseil d'administration du FPSPP (annexe II).

Les signataires du présent accord précisent que les modalités de versement des fonds correspondants à la mise en œuvre du CPF pour les demandeurs d'emploi font l'objet de conventions conclues, d'une part, entre le FPSPP et Pôle emploi et, d'autre part, le FPSPP et les conseils régionaux dans le respect d'un cadre commun aux régions déterminé entre le COPANEF et l'association des régions de France.

Les modalités de versement des fonds du FPSPP aux OPACIF seront également fixées par le conseil d'administration du FPSPP pour prendre en charge le financement des coûts pédagogiques lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation.

### **Article 3**

#### *Contribuer au développement de la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés et des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés*

#### **Article 3.1**

##### *Formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés*

Conformément à l'article 42 de l'ANI du 14 décembre 2013, 20 % des ressources de FPSPP sont consacrés à la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés, organisées dans le cadre du plan de formation.

Selon l'article 39 de l'ANI, cette contribution du FPSPP est destinée à financer notamment la part de la rémunération des salariés concernés, limitée au coût du Smic horaire par heure de formation.

Pour l'application des dispositions de l'article 42 mentionné ci-dessus, la répartition de l'enveloppe financière entre chaque OPCA est déterminée en fonction du poids des entreprises de moins de 10 salariés cotisantes à l'OPCA par rapport à la totalité des entreprises de moins de 10 cotisantes. Ce poids est apprécié au regard de l'effectif des salariés desdites entreprises.

En plus du suivi quantitatif et qualitatif réalisé par le FPSPP et en application de l'article 39 de l'ANI du 14 décembre 2013, une évaluation sera engagée en 2016. Cette évaluation sera confiée au conseil national d'évaluations de la formation professionnelle.

### **Article 3.2**

#### *Formation des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés*

A compter de l'année 2016, les ressources du FPSPP issues des excédents de la collecte par les OPCA des sommes destinées à financer le compte personnel de formation en application du 2° de l'article L. 6332-19 du code du travail seront, conformément aux dispositions du 6° de l'article L. 6332-21 du code du travail, consacrées à la formation des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés.

### **Article 4**

#### *Financement d'autres actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi*

#### **Article 4.1**

Les signataires du présent accord se donnent pour objectif de favoriser l'accès à la promotion sociale. Afin de permettre aux salariés d'élaborer un projet professionnel individuel, ils confirment que le congé individuel de formation (CIF-CDI et CIF-CDD) doit être développé en recherchant une augmentation du nombre de bénéficiaires du CIF, une optimisation des dispositifs existants et en veillant à mieux adapter les actions prises en charge aux besoins des salariés et à la situation de l'emploi.

A cet effet, les signataires du présent accord décident de mobiliser les ressources du FPSPP pour développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites dans le cadre du droit au congé individuel de formation, du congé pour validation des acquis de l'expérience et du congé pour bilan de compétences ou dans le cadre d'une formation hors temps de travail financée par un OPACIF.

Les signataires du présent accord décident que les ressources du FPSPP permettent aux FONGECIF, notamment dans le cadre d'une répartition entre FONGECIF conformément à l'article R. 6332-106-4, de bénéficier de financements complémentaires pour la prise en charge des congés individuels de formation. L'affectation des ressources du FPSPP aux FONGECIF doit prioritairement permettre de soutenir leur action en faveur du CIF dans le cadre du tronc commun de règles de prise en charge.

Les signataires du présent accord confirment que le FPSPP pourra intervenir auprès des FONGECIF dans le cadre d'une procédure de fonds réservés remboursables.

#### **Article 4.2**

La mobilisation des partenariats sur les territoires doit permettre la combinaison des dispositifs de formation professionnelle et de leur financement pour intervenir au bénéfice des salariés des entreprises, en particulier des TPE-PME, des secteurs d'activité confrontés à des mutations économiques. Les signataires du présent accord décident de mobiliser les ressources du FPSPP pour favoriser la réalisation d'actions de formation qualifiante dans les entreprises particulièrement affectées par ces mutations ou ayant recours à l'activité partielle.



### **Article 4.3**

Les organisations signataires du présent accord ont établi la définition du socle commun de connaissances et de compétences professionnelles en ayant pour objectif de favoriser l'évolution et les transitions professionnelles tout au long de la vie professionnelle. Les actions de formation en lien avec ce socle sont donc à privilégier.

A compter de 2016 au plus tard, les actions de lutte contre l'illettrisme seront financées par le FPSPP au titre de parcours mis en œuvre pour l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences professionnelles.

### **Article 4.4**

Les signataires du présent accord confirment leur volonté de renforcer les politiques de formation en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi (indemnisés ou non).

L'affectation des ressources du FPSPP doit permettre de favoriser le cofinancement et la mise en œuvre, par l'OPCA concerné, Pôle emploi et les conseils régionaux, d'actions de formation, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) définie aux articles L. 6326-1 et L. 6326-3 du code du travail.

Les modalités de versement des fonds du FPSPP aux OPCA tiendront compte des indicateurs et critères d'évaluation du retour à l'emploi, en référence aux articles précités, des bénéficiaires des préparations opérationnelles à l'emploi.

### **Article 4.5**

L'affectation des ressources du FPSPP doit permettre de favoriser le cofinancement et la mise en œuvre par l'OPCA concerné et Pôle emploi d'actions de formation nécessaires au retour à l'emploi de demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

A cet effet, les signataires du présent accord décident de mobiliser les ressources du FPSPP pour favoriser la réalisation d'actions de formation mises en œuvre dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle.

En application de l'article 15 de l'accord du 8 décembre 2014, il est prévu que seules les actions de formation éligibles au CPF et mises en œuvre au titre du contrat de sécurisation des parcours professionnels bénéficient du financement du FPSPP.

Ces actions feront l'objet d'un cofinancement de l'ensemble des OPCA, à hauteur de 20 % des coûts pédagogiques, au titre de la fraction (0,2 %) de la contribution au financement de la formation continue dédiée au compte personnel de formation collectée par l'OPCA, selon les modalités fixées par le conseil d'administration du FPSPP dans des conditions déterminées par le COPANEF.

Le financement par un OPCA des coûts pédagogiques à hauteur de 20 % sera, pour les salariés des entreprises couvertes au titre de l'article L. 6331-10 du code du travail par un accord d'entreprise de financement du compte personnel de formation, demandé à l'entreprise lors de l'engagement de l'action de formation du bénéficiaire du CSP. Ce financement sera imputé sur les sommes que consacre l'employeur à la fraction (0,2 %) de la contribution au financement de la formation continue dédiée au compte personnel de formation en application de l'accord d'entreprise.

## **Article 5**

### *Mesures d'accompagnement*

Les signataires du présent accord conviennent de réserver une enveloppe aux mesures d'accompagnement.

Dans ce cadre, le FPSPP contribuera :

- à la création des systèmes d'information concourant au développement de la formation professionnelle tel que le système d'information du CPF ;

- aux investissements et au déploiement des systèmes d'information relevant des missions du FPSPP tel que le système informatique des FONGECIF ;
- à la mise à jour du portail d'information sur la formation ou l'orientation ;
- aux besoins du COPANEF et des COPAREF en matière d'études et d'évaluation leur permettant d'éclairer leurs délibérations ;
- aux initiatives concourant à la promotion de l'apprentissage, l'alternance et la mobilité internationale (COFOM), conformément à un programme validé par le COPANEF ;
- aux actions de communication pour la mise en œuvre et le suivi de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, en application des priorités définies par le COPANEF ;
- au financement du programme de travail du conseil national d'évaluation de la formation professionnelle, conformément au programme de travail validé par le COPANEF ;
- au financement des travaux du comité observatoires et certifications, conformément au programme de travail validé par le COPANEF ;
- aux travaux liés à la qualité des formations et à l'innovation pédagogique et au repérage/outillage des situations de travail apprenantes, conformément aux objectifs déterminés par le COPANEF.

## **Article 6**

### *Complémentarité des financements*

Les signataires du présent accord rappellent que les actions financées par le FPSPP concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi doivent faire l'objet d'un cofinancement avec l'Etat et, le cas échéant, en particulier au titre des articles 2 et 4, Pôle emploi, les conseils régionaux ainsi que tout autre partenaire dont le fonds social européen.

Les signataires du présent accord soulignent que ces cofinancements font l'objet d'un suivi particulier, notamment s'agissant de la mise en œuvre du compte personnel de formation, des préparations opérationnelles à l'emploi et du contrat de sécurisation professionnelle.

## **Article 7**

### *Modalités de mise en œuvre*

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, allant jusqu'au 31 décembre 2017, et souhaitent que la convention-cadre entre le FPSPP et l'Etat soit conclue pour une même durée.

Ils conviennent de se réunir avant le 30 septembre de chaque année pour aménager, le cas échéant, les présentes dispositions pour l'année à venir, en prenant en compte l'évaluation des actions en cours, et si nécessaire, dans le courant de l'année, les évolutions légales et conventionnelles.

Les signataires précisent que l'adaptation de la convention selon les objectifs poursuivis en matière de formation professionnelle doivent être déterminés chaque année, au vu des réalisations de la convention-cadre entre le FPSPP et l'Etat, et au regard de la situation économique et sociale.

En conséquence, la convention entre le FPSPP et l'Etat donnera lieu, chaque année, à la contractualisation d'une annexe financière qui a la même force que la convention susvisée.

Le comité de suivi de la convention susvisée sera désormais composé des membres du bureau du FPSPP et des représentants désignés par le ministre en charge de la formation professionnelle.

Le COPANEF assure le suivi de l'exécution de la convention entre le FPSPP et l'Etat.

Fait à Paris, le 7 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### ANNEXE À L'ARTICLE 1<sup>ER</sup>

#### Modalités de calcul de la dotation du FPSPP au soutien du développement des contrats de professionnalisation (péréquation)

Au regard de ce texte, la méthode de calcul de la dotation est la suivante :

1. Le FPSPP vérifie que l'OPCA est éligible au regard des critères, dont respect des taux de 25 % et 50 %.

2. Calcul du coût moyen contrat par OPCA

$$\frac{\text{Montant des engagements pour le financement des contrats de professionnalisation}}{\text{Nombre de contrats conclus la même année}}$$

3. Calcul du nombre de contrats « réputés conclus » au-delà du taux de 50 %

Montant des engagements pour le financement des contrats de professionnalisation au-delà du taux de 50 % divisé par le coût moyen contrat de l'OPCA.

4. Calcul de la dotation FPSPP à l'OPCA

Nombre de contrats réputés conclus au-delà du seuil de 50 % × montant forfaitaire fixé par le COPANEF.

5. Ajustement de la dotation

Le montant de la dotation ne peut toutefois pas excéder le montant nécessaire à la couverture des engagements de la section professionnalisation.

Précisions : l'année de référence pour l'appréciation des points 1°, 2° et 3° est l'année N – 1, déduction faite des frais de gestion de l'OPCA imputés au titre de la section professionnalisation et du taux d'annulation des contrats.

Pour l'année 2015, le taux forfaitaire est fixé à 6 000 € dans la limite du coût moyen réel constaté.

Pour encourager la conclusion des contrats de professionnalisation au bénéfice des publics visés à l'article L. 6325-1-1, ce taux est porté à 8 000 €.

Cette majoration est calculée au prorata du pourcentage de contrats conclus au bénéfice de ces publics sur l'exercice considéré. Si 10 % des contrats sont conclus au bénéfice de ces publics, 10 % du nombre des contrats réputés conclus au-dessus du seuil de 50 % (voir étape 3) ouvrent droit à ce montant.

### ANNEXE À L'ARTICLE 2

#### Prise en charge par le FPSPP des heures CPF activées par les salariés lorsque le CPF est mis en œuvre dans le cadre d'un CIF (abondement)

Montant de la prise en charge des heures CPF activées par les salariés lorsque le CPF est mis en œuvre dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Le fonds paritaire prend en charge le montant des coûts pédagogiques des heures mobilisées par les salariés au titre de leur CPF au coût réel.

Ce coût réel est déterminé comme suit :

$$\frac{\text{Montant des coûts pédagogiques de l'ensemble de la formation}}{\text{(heures CPF + heures prises en charge au titre du CIF / nombre d'heures)}} \\ \text{Nombre d'heures (heures CPF + heures CIF)}$$

Le montant alloué est égal au nombre d'heures CPF multiplié par le coût réel.

#### ANNEXE À L'ARTICLE 4.5

##### Prise en charge par le FPSPP et les OPCA des heures de formation réalisées au titre du CSP

Le fonds paritaire prend en charge le montant des coûts pédagogiques des actions de formation réalisées au titre du CSP et correspondant à une formation inscrite au titre des formations éligibles pour les demandeurs d'emploi au compte personnel de formation (telles que déterminées par la liste nationale interprofessionnelle et les listes régionales interprofessionnelles concernées).

Sont déduites des sommes versées par le FPSPP aux OPCA les heures dont le financement reste à la charge de l'OPCA ayant reçu le versement de la contribution de l'entreprise, du ou des salariés au moment de la conclusion du CSP, au financement de la formation professionnelle continue.

Les heures sont prises en charge selon les modalités définies par le conseil d'administration du FPSPP (actuellement dans la limite d'un coût moyen de 13 € de l'heure).

Vingt pour cent des heures réalisées au titre du CSP restent à la charge de l'OPCA concerné ou de l'entreprise du salarié qui a conclu une convention de sécurisation professionnelle lorsque celle-ci a conclu un accord relatif à la gestion de la fraction (0,2 %) de la contribution au financement de la formation continue dédiée au financement du compte personnel de formation.

Lorsque ce pourcentage est à la charge de l'entreprise, celle-ci doit verser à l'OPCA qui a bénéficié du versement de la fraction (0,8 %) de la fraction de la contribution de l'entreprise au financement de la formation continue selon les modalités suivantes :

- appel de ce même OPCA ;
- au moment où celui-ci donne son accord au financement de la formation proposée ou acceptée par Pôle emploi ;
- correspondant à 20 % des heures prévues pour la réalisation de cette action multiplié par le montant du coût moyen déterminé par le FPSPP pour la prise en charge des actions de formation réalisées au titre du CSP (soit 13 € à l'heure actuelle).

En cas de mobilisation, par le salarié, des heures pouvant l'être au titre du CPF (heures acquises au titre du DIF avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015, heures acquises au titre du CPE, dotation forfaitaire en heures), les heures prises en charge à ce titre par le FPSPP le sont dans les mêmes conditions que celles fixées par le conseil d'administration du FPSPP pour la prise en charge des heures réalisées au titre du CSP (cf. dispositions du 2<sup>e</sup> paragraphe).

Brochure n° 3148

Convention collective nationale

IDCC : 500. – **COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT,  
DE LA MERCERIE, DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

AVENANT N° 48 A DU 28 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

NOR : ASET1550342M  
IDCC : 500

Entre :

La FCJT,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Barème des salaires minima mensuels applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015  
sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer**

Base : durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM <sup>(1)</sup>
Employé	I	1 <sup>(2)</sup>	1 458
		2	1 460
		3	1 462
	II	1	1 465
		2	1 468
		3	1 471
	III	1	1 476
		2	1 486
		3	1 491
	IV	1	1 497
		2	1 507

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM <sup>(1)</sup>
	V	3	1 517
		1	1 527
		2	1 537
		3	1 549
Agent de maîtrise	VI	1	1 680
		2	1 760
		3	1 870
	VII	Echelon unique	2 011
Cadre	I	1	2 291
		2	2 505
	II	1	2 887
		2	3 428
	III	Echelon unique	3 873

(1) Salaire minimum mensuel, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

(2) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I, échelon 1 passent automatiquement au niveau I, échelon 2.

Fait à Paris, le 28 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148

Convention collective nationale

IDCC : 500. – **COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT,  
DE LA MERCERIE, DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

AVENANT N° 49 A DU 28 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2015

NOR : ASET1550343M

IDCC : 500

Entre :

La FCJT

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Barème des salaires minima mensuels applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015  
sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer**

Base : durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM <sup>(1)</sup>
Employé	I	1 <sup>(2)</sup>	1 458
		2	1 465
		3	1 467
	II	1	1 470
		2	1 474
		3	1 477
	III	1	1 482
		2	1 492
		3	1 497

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM <sup>(1)</sup>
	IV	1	1 503
		2	1 513
		3	1 523
	V	1	1 533
		2	1 543
		3	1 555
Agent de maîtrise	VI	1	1 687
		2	1 767
		3	1 877
	VII	Echelon unique	2 019
Cadre	I	1	2 300
		2	2 515
	II	1	2 898
		2	3 442
	III	Echelon unique	3 888

(1) Salaire minimum mensuel, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

(2) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I, échelon 1 passent automatiquement au niveau I, échelon 2.

Fait à Paris, le 28 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE,  
DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,  
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE  
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

---

AVENANT N° 9 DU 23 JANVIER 2015  
À L'AVENANT N° 40 DU 10 DÉCEMBRE 1987 MODIFIÉ  
RELATIF À LA MUTUALISATION DU RISQUE MALADIE-ACCIDENT

NOR : ASET1550321M

IDCC : 1404

---

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'article 7 « Cotisation » de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié relatif à la mutualisation du risque accident-maladie ;

Vu l'avenant n° 8 du 1<sup>er</sup> juillet 2014 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié relatif à la mutualisation du risque accident-maladie ;

Considérant que les partenaires sociaux souhaitent mettre en place temporairement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2017 un taux d'appel sur les cotisations sans pour autant modifier les taux de cotisation globaux fixés par l'article 7 « Cotisation » de l'avenant n° 40 modifié, les partenaires sociaux conviennent de ce qui suit.

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

*Taux d'appel des cotisations*

En application de l'article 7 « Cotisation » de l'avenant n° 40 modifié du 10 décembre 1987, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 les taux globaux de cotisations sont :

- pour les salariés non cadres <sup>(1)</sup> : 1,75 % sur la tranche A et sur la tranche B ;
- pour les cadres <sup>(2)</sup> et les VRP dont le salaire est supérieur au plafond de la sécurité sociale : 1,75 % sur la tranche A et 3,85 % sur la tranche B.

---

(1) Conformément à l'avenant n° 8 du 1<sup>er</sup> juillet 2014, la catégorie de personnel « Salariés non cadres » vise le personnel ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de niveaux I à VI (coefficients A10 à B80) tel que défini par l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 et les VRP non affiliés à l'AGIRC.

(2) Conformément à l'avenant n° 8 du 1<sup>er</sup> juillet 2014, la catégorie de personnel « Salariés cadres » vise le personnel cadres de niveaux VII à IX (coefficients C10 à C60) tel que défini par l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 et les VRP affiliés à l'AGIRC.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017, il sera appliqué un taux d'appel sur l'ensemble des cotisations par introduction d'un coefficient réducteur de 0,88.

Si besoin et en fonction des éléments d'informations fournis par l'organisme assureur, les partenaires sociaux pourront décider d'ajuster par avenant ce taux d'appel.

## **Article 2**

### *Date d'application*

Le présent avenant s'applique aux cotisations dues sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017, il cessera de recevoir application à cette dernière date.

## **Article 3**

### *Dispositions finales*

Le présent avenant est impératif.

Le présent avenant complète la liste du document n° 1 « Liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée ».

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

Fait à Paris, le 23 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR.

### **Syndicats de salariés :**

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

**Convention collective**

**IDCC : 2003. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES  
(Vosges)**

**(16 mars 1998)**

*(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)*

*(Etendue par arrêté du 15 juin 1998,  
Journal officiel du 25 juin 1998)*

**AVENANT DU 28 JANVIER 2015**

**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

NOR : ASET1550356M

IDCC : 2003

Entre :

L'UIMM des Vosges,

D'une part, et

La CFTC métaux des Vosges ;

La CFDT des Vosges ;

La CFE-CGC des Vosges ;

La CGT des Vosges,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modification de l'article 40 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective  
des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges*

Les dispositions de l'article 40 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges sont supprimées et remplacées par :

« Article 40

*Indemnité de licenciement*

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 année d'ancienneté au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit.

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4
≥ 2 ans < 3 ans	0,6
≥ 3 ans < 4 ans	0,8
≥ 4 ans < 5 ans	1,0
≥ 5 ans < 6 ans	1,2
≥ 6 ans < 7 ans	1,4
≥ 7 ans < 8 ans	1,6
≥ 8 ans < 9 ans	1,8
≥ 9 ans < 10 ans	2,0
≥ 10 ans < 11 ans	2,2
≥ 11 ans < 12 ans	2,7
≥ 12 ans < 13 ans	3,0
≥ 13 ans < 14 ans	3,4
≥ 14 ans < 15 ans	3,7
≥ 15 ans < 16 ans	4,0
≥ 16 ans < 17 ans	4,4
≥ 17 ans < 18 ans	4,7
≥ 18 ans < 19 ans	5,0
≥ 19 ans < 20 ans	5,4
≥ 20 ans < 21 ans	5,7
≥ 21 ans < 22 ans	6,0
≥ 22 ans < 23 ans	6,4
≥ 23 ans < 24 ans	6,7
≥ 24 ans < 25 ans	7,0
≥ 25 ans < 26 ans	7,4
≥ 26 ans < 27 ans	7,7
≥ 27 ans < 28 ans	8,0
≥ 28 ans < 29 ans	8,4
≥ 29 ans < 30 ans	8,7
≥ 30 ans < 31 ans	9,0
≥ 31 ans < 32 ans	9,4
≥ 32 ans < 33 ans	9,7
≥ 33 ans < 34 ans	10,0
≥ 34 ans < 35 ans	10,4
≥ 35 ans < 36 ans	10,7
≥ 36 ans < 37 ans	11,0

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 37 ans < 38 ans	11,4
≥ 38 ans < 39 ans	11,7
≥ 39 ans < 40 ans	12,0
≥ 40 ans < 41 ans	12,4
≥ 41 ans < 42 ans	12,7
≥ 42 ans < 43 ans	13,0
≥ 43 ans < 44 ans	13,4
≥ 44 ans < 45 ans	13,7
≥ 45 ans < 46 ans	14,0
≥ 46 ans < 47 ans	14,4
≥ 47 ans < 48 ans	14,7
≥ 48 ans < 49 ans	15,0
≥ 49 ans < 50 ans	15,4
≥ 50 ans < 51 ans	15,7
≥ 51 ans < 52 ans	16,0
≥ 52 ans < 53 ans	16,4
≥ 53 ans < 54 ans	16,7
≥ 54 ans < 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 7, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 7, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par 1/5 de mois et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

Les dispositions du présent article 40 ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

## Article 2

### *Dispositions relatives à la rupture conventionnelle*

Après les dispositions de l'article 40 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges, il est inséré un article 40 *bis* rédigé comme suit :

#### « Article 40 *bis*

##### *Rupture conventionnelle*

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 40. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

Les dispositions du présent article 40 *bis* ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la rupture conventionnelle, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

### Article 3

#### *Modification de l'article 42 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges*

Les dispositions de l'article 42 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges sont supprimées et remplacées par :

#### « Article 42

##### *Retraite*

#### A. – Départ volontaire à la retraite

##### 1° Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

##### 2° Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

##### 3° Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 7, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

## B. – Mise à la retraite

### 1° Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

### 2° Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

### 3° Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 7, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;



- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

#### **Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

#### **Article 5**

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 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Remiremont, le 28 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 2003. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES  
(Vosges)**

**(16 mars 1998)**

*(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)*  
(Etendue par arrêté du 15 juin 1998,  
*Journal officiel* du 25 juin 1998)

AVENANT DU 28 JANVIER 2015

RELATIF À L'ANCIENNETÉ ET AUX PÉRIODES D'ESSAI

NOR : ASET1550357M

IDCC : 2003

Entre :

L'UIMM des Vosges,

D'une part, et

La CFTC métaux des Vosges ;

La CFDT des Vosges ;

La CFE-CGC des Vosges ;

La CGT des Vosges,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modification de l'article 5 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective  
des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges*

Les dispositions de l'article 5 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges sont supprimées et remplacées par :

« Article 5

*Période d'essai*

**1. Objet de la période d'essai**

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

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

## 2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

## 3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
  - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
  - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé dans l'entreprise la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

#### 4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tels que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tels que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tels que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

#### 5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

##### a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

#### *b) Cessation à l'initiative du salarié*

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

### **6. Portée de l'article 5**

Les dispositions du présent article 5 ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. »

### **Article 2**

#### *Modifications de l'article 7 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges*

Les dispositions de l'article 7 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges sont modifiées comme suit.

#### **Article 2.1**

Au troisième alinéa de l'article 7, le terme « Enfin » est remplacé par « De plus ».

#### **Article 2.2**

Il est ajouté un quatrième alinéa à l'article 7 rédigé ainsi :

« Enfin, lorsqu'un stagiaire est embauché par l'entreprise, où il a effectué son stage, à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté. »

### **Article 3**

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant, à l'exception de l'article 1<sup>er</sup>, entrera en vigueur le lendemain de son dépôt. L'article 1<sup>er</sup> relatif à la période d'essai ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

### **Article 4**

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 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Remiremont, le 28 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 2003. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES  
(Vosges)  
(16 mars 1998)**

*(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)*  
(Etendue par arrêté du 15 juin 1998,  
*Journal officiel* du 25 juin 1998)

**AVENANT DU 28 JANVIER 2015  
RELATIF AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES**

NOR : ASET1550358M  
IDCC : 2003

Entre :

L'UIMM des Vosges,

D'une part, et

La CFTC métaux des Vosges ;

La CFDT des Vosges ;

La CFE-CGC des Vosges ;

La CGT des Vosges,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modification de l'article 11 des dispositions de portée générale de la convention collective  
des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges*

Les dispositions de l'article 11 des dispositions de portée générale de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges sont modifiées comme suit :

**Article 1.1.** Au 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe A de l'article 11, après les termes : « Les organisations syndicales », il est inséré : « légalement compétentes en application des articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail, ».

**Article 1.2.** Au 3<sup>e</sup> alinéa du paragraphe A de l'article 11, les termes : « 1 mois » sont supprimés remplacés par les termes : « 2 mois ».

**Article 1.3.** Le 3<sup>e</sup> alinéa du paragraphe A de l'article 11 est complété par la phrase suivante :

« L'invitation à négocier doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral. »

**Article 1.4.** Le 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe A de l'article 11 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'employeur informe le personnel par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information de l'organisation des élections. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le 45<sup>e</sup> jour suivant la diffusion.

Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil rendant obligatoire la mise en place des délégués du personnel ou du comité d'entreprise, le premier tour doit se tenir dans les 90 jours suivant le jour de la diffusion.

En tout état de cause, la date envisagée pour le premier tour doit se situer dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats. »

**Article 1.5.** Il est ajouté un paragraphe G à l'article 11 des dispositions de portée générale de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges rédigé comme suit :

« G. – Durée des mandats

La durée des mandats des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise est fixée à 4 ans. Toutefois, un accord d'entreprise ou de groupe pourra prévoir une durée de mandat comprise entre 2 ans et 4 ans. »

## **Article 2**

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

## **Article 3**

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 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Remiremont, le 28 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1504. – POISSONNERIE**  
**(Commerce de détail, demi-gros et gros)**

AVENANT N° 88 DU 14 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

NOR : ASET1550352M  
IDCC : 1504

Entre :

La CPF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1 585,69 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

*(En euros.)*

EMPLOYÉ / OUVRIER		AGENT DE MAÎTRISE		CADRE	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 585,69	200	1 882,08	300	2 801,84
140	1 598,36	210	1 949,51	350	3 089,69
145	1 624,30	220	1 971,22	400	3 377,46
150	1 644,81	230	2 017,55	450	3 663,57
160	1 668,70	240	2 053,22		
165	1 692,61	250	2 087,08		
170	1 715,15				
175	1 739,05				
180	1 754,56				
185	1 785,51				
190	1 801,67				



Le présent avenant est applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 14 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1504. – POISSONNERIE**  
**(Commerce de détail, demi-gros et gros)**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 15 MARS 2015  
DE L'UNSA FCS À L'AVENANT N° 88 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1550353M  
IDCC : 1504

*UNSA FCS*  
*21, rue Jules-Ferry*  
*93177 Bagnolet Cedex*

Bagnolet, le 15 mars 2015.

Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que notre organisation adhère à l'avenant n° 88 relatif aux salaires minimaux de branche applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Nous en informons les autres organisations syndicales intéressées :

La CFE-CGC Agro, 34, rue Salvador-Allende 92000 Nanterre ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil Cedex ;

La CSFV CFTC , 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;

La FGTA FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;

La fédération services CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Brochure n° 3073

**Convention collective nationale**

**IDCC : 86. – ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

**ACCORD DU 11 FÉVRIER 2015**

**RELATIF À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1550344M

IDCC : 86

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de la réflexion initiée par le législateur par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 réformant la formation professionnelle et par la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 sur les stagiaires, les parties signataires se sont accordées pour regrouper au sein de la branche de la publicité les règles relatives à l'insertion des jeunes, au développement des compétences et au maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord conviennent que cette démarche s'inscrit dans leur volonté commune de défendre et de promouvoir les métiers de la publicité au niveau national. Dans un contexte de perpétuelles évolutions des techniques et des métiers, il est apparu nécessaire de consolider cette réflexion qui s'inscrit dans la réforme des dispositifs de formation professionnelle, qu'elle soit initiale ou continue.

Les parties signataires du présent accord souhaitent s'inscrire dans une démarche de construction d'une réflexion durable sur l'évolution des métiers et du contexte économique des entreprises rattachées à la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées, parfois fortement impactées par la mutation des métiers.

Le présent accord a pour objectif l'amélioration de l'insertion professionnelle et s'inscrit dans un souci constant de maintien dans l'emploi des salariés, notamment les plus fragiles, en soutenant les entreprises dans leur politique d'embauche et d'investissement, y compris s'agissant des nouveaux métiers, d'où une attention particulière à la numérisation de la publicité.

Le présent accord constitue un premier socle à cette réflexion, nécessairement accompagné d'un diagnostic régulier et d'un accompagnement pédagogique des entreprises et des instances représentatives du personnel (IRP), afin de permettre l'émergence d'une politique dynamique d'emploi et de formation professionnelle.

Les signataires du présent accord constatent que, pour le secteur de la publicité, l'actualisation des compétences et la formation tout au long de la vie sont deux éléments clés.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent toutes les dispositions antérieures applicables dans la branche et relatives aux dispositifs de formation professionnelle, notamment les dispositifs des avenants n° 16 du 29 novembre 2004 et n° 18 du 18 octobre 2005 et des avenants des 14 et 21 décembre 2009 ainsi que de l'avenant du 1<sup>er</sup> février 2012 à la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées.

Les conventions et accords d'entreprise ne pourront déroger dans un sens moins favorable aux dispositions du présent accord et ne pourront modifier les dispositions relatives à la mutualisation des fonds.

## PARTIE I

### CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est national et comprend les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, La Réunion, Mayotte, etc., en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du code du travail.

Il est constitué de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités visés à l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions communes » de la convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 sous les codes APE/NAF suivants :

- 73.11Z. – Activités des agences de publicité ;
- 73.12Z. – Régie publicitaire de médias,

ainsi que les entreprises dont l'activité principale est assimilée à la publicité, à la communication commerciale, événementielle, etc. et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche relatif à la formation professionnelle continue.

## PARTIE II

### INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

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

### DIAGNOSTIC DE LA BRANCHE

Les parties signataires souhaitent se doter d'un diagnostic complémentaire, préalable à l'ouverture d'une négociation « contrat de génération » et « pacte de responsabilité », qui sera présenté aux partenaires sociaux de la branche et réalisé à partir des données notamment de l'observatoire des métiers de la publicité ainsi que de l'enquête de branche sur l'emploi réalisée sur les 3 dernières années.

Le diagnostic établi annuellement via l'enquête de branche et les enquêtes de l'observatoire des métiers comprendra les éléments suivants :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles ;
- les prévisions de départs à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;
- les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée ;
- le nombre d'alternants ;
- le nombre de contrats de professionnalisation ;
- le nombre de périodes de professionnalisation ;
- le nombre d'heures de compte personnel de formation (CPF) utilisées ;
- le nombre de formations de tuteur ;
- le nombre de validations des acquis de l'expérience (VAE) ;

- le nombre de congés individuels de formation (CIF) ;
- le nombre de préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI) ;
- le nombre de stagiaires.

Toutes ces données seront « genrées ».

## TITRE II

### **RÉUNIONS DE SENSIBILISATION AU DIAGNOSTIC GPEC POUR LES ENTREPRISES ET LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE FORMATION**

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

##### *Rôle de l'AFDAS*

La réforme opérée par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a ajouté de nouvelles missions aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). L'assurance formation des activités du spectacle (AFDAS) est appelée à développer ses services à destination des entreprises adhérentes. L'AFDAS devient par ailleurs le gestionnaire du catalogue de formations mis à disposition des entreprises de la branche de la publicité, et plus particulièrement en charge du plan de formation de branche des entreprises de moins de 10 salariés.

Les parties signataires souhaitent que l'AFDAS s'inscrive plus étroitement dans l'accompagnement des petites structures de la branche dans leur diagnostic de gestion professionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et dans la mise en œuvre de leur politique de formation.

Dès lors, l'AFDAS est responsable du suivi qualitatif et quantitatif de ce catalogue de formation et doit justifier du nombre d'entreprises visitées dans le cadre de ce nouveau mandat de gestion, du nombre de démarches de formation lancées et du nombre de formations réellement demandées par les petites structures.

Ledit catalogue de formation est élaboré par un comité scientifique paritaire de pilotage. Ce catalogue dédié aux entreprises de moins de 10 salariés sera accessible, dès sa création, à toutes les entreprises de la branche dont l'effectif est supérieur à 10 salariés si elles choisissent de verser une contribution supplémentaire au titre du plan de formation. Les entreprises dont l'effectif est supérieur peuvent également bénéficier de ce catalogue si elles confient la gestion de leur contribution volontaire au titre du plan de formation à l'AFDAS dans le cadre d'une convention d'adhésion.

Par ailleurs, selon la volonté des parties signataires, un référent dédié à la branche de la publicité et en charge de la coordination des démarches de formation est désigné au sein des équipes de l'AFDAS.

#### **Article 2**

##### *Accompagnement pédagogique des acteurs de la GPEC dans les entreprises*

Les parties signataires souhaitent que soit mis en place un véritable dispositif d'appui-conseil aux entreprises de la branche, afin d'apporter un réel accompagnement pédagogique à l'ensemble des acteurs de la GPEC, qu'ils soient représentants du personnel ou représentants de la direction des entreprises.

Selon la volonté des parties signataires, les très petites entreprises et petites et moyennes entreprises (TPE-PME) seront prioritairement visées par ce dispositif d'accompagnement pédagogique. En effet, un tel appui-conseil est indispensable à ces entreprises qui n'ont pas forcément dans leur effectif des expertises GPEC développées.

Des réunions de sensibilisation seront organisées en lien avec l'observatoire des métiers afin d'informer régulièrement l'ensemble des acteurs de la GPEC des entreprises de la branche. Le nombre de ces réunions sera déterminé annuellement.

PARTIE III  
EMPLOI DES JEUNES  
TITRE I<sup>ER</sup>  
**JEUNES EN STAGE**

Les parties signataires, conscientes du fait que les compétences des métiers s'acquièrent notamment par un apprentissage pratique sur le terrain, considèrent que l'accueil des stagiaires en entreprise et les relations avec les écoles doivent être améliorés.

C'est pourquoi la profession entend développer la capacité des entreprises à bien accueillir, former et accompagner les jeunes qui effectuent des stages en entreprise, afin de faciliter l'insertion professionnelle des talents de demain.

Les stages en entreprise, ne relevant ni des dispositions des articles L. 4153-1 et L. 4153-3 du code du travail ni de la formation professionnelle continue, sont intégrés à un cursus pédagogique, selon les dispositions de l'article D. 124-1 du code de l'éducation.

Les stages correspondent à des périodes de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles le stagiaire acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle.

Les parties signataires inscrivent ainsi leur démarche dans le même esprit que celui instauré par la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires et le décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages.

**Article 3**

*Convention de stage*

Le stage doit faire l'objet d'une convention entre plusieurs acteurs que sont : l'établissement d'enseignement, l'entreprise, le stagiaire ou son représentant légal, l'enseignant référent et le tuteur de stage.

La convention de stage doit comporter de nombreuses mentions obligatoires, à savoir :

- l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année d'enseignement ou par semestre d'enseignement, selon les cas ;
- le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tuteur dans l'entreprise ;
- les compétences à acquérir ou à développer au cours du stage ;
- les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir validées par l'entreprise ;
- les dates du début et de la fin du stage ainsi que la durée totale prévue, calculée selon les modalités visées à l'article D. 124-6 du code de l'éducation ;
- la durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'entreprise et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou les jours fériés, en application de l'article L. 124-14 du code de l'éducation ;
- les conditions dans lesquelles l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le tuteur assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire ;
- le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement, le cas échéant ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant la responsabilité civile ;

- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et des congés et autorisations d'absence mentionnés à l'article L. 124-13 du code de l'éducation ;
- les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage ;
- les modalités de validation du stage en cas d'interruption, conformément à l'article L. 124-15 du code de l'éducation ;
- la liste des avantages offerts par l'entreprise au stagiaire, notamment l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurants et la prise en charge des frais de transport, le cas échéant, ainsi que les activités sociales et culturelles ;
- les clauses du règlement intérieur de l'entreprise qui sont applicables au stagiaire, le cas échéant ;
- les conditions de délivrance de l'attestation de stage prévue à l'article D. 124-9 du code de l'éducation. Cette attestation mentionne la durée effective totale du stage et le montant total de la gratification versée au stagiaire, le cas échéant.

Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou pour occuper un emploi saisonnier.

## **Article 4**

### *Modalités d'accueil du stagiaire en entreprise*

Doivent être inscrits, dans une partie spécifique du registre du personnel, et dans leur ordre d'arrivée, les noms et prénoms des stagiaires accueillis dans l'entreprise ainsi que les dates de début et de fin de stage, les noms et prénoms des tuteurs et le lieu de présence des stagiaires.

Afin de favoriser l'insertion du stagiaire dans l'entreprise et de lui donner les moyens de réussir, les signataires du présent accord conviennent des modalités d'accueil suivantes.

#### 4.1. Mise à disposition d'une information sur l'entreprise

Lors de l'accueil du stagiaire, l'entreprise pourra mettre à sa disposition une information sur l'entreprise comportant notamment :

- le nom des personnes de référence (tuteur, chef d'établissement et/ou responsable ressources humaines, etc.) ;
- l'organigramme de l'entreprise et/ou du service ;
- une information sur les produits et services que l'entreprise propose à ses clients ;
- les principales données économiques et sociales.

#### 4.2. Désignation d'un tuteur

L'entreprise doit désigner un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Le tuteur est garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des stagiaires, chaque tuteur ne pourra suivre qu'un nombre limité de stagiaires, déterminé par décret.

Ce tuteur de stage aura donc pour tâche :

- de guider et de conseiller le stagiaire ;
- de l'informer sur les règles en vigueur dans l'entreprise ;
- de favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires pendant la durée du stage ;
- de l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;

- d’assurer un suivi régulier de ses travaux et de son rapport de stage ou mémoire, le cas échéant ;
- d’évaluer la qualité du travail effectué ;
- le conseiller sur son projet professionnel.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l’expérience de tuteur lors des entretiens professionnels et de l’élaboration de leur parcours professionnel.

Ce tuteur en charge du suivi du stagiaire doit pouvoir disposer de toutes les qualités pour mener à bien sa mission. C’est pourquoi les parties signataires recommandent que ces personnes soient destinataires d’informations et de formations pour l’accompagnement des stagiaires, dans le but de garantir l’effectivité d’un suivi qualitatif du stagiaire au sein de l’entreprise.

#### 4.3. Contenu du stage

La finalité du stage s’inscrit dans un projet pédagogique et n’a de sens que par rapport à ce projet. Dès lors, son contenu doit être adapté aux études poursuivies et permettre au stagiaire la mise en pratique de ses connaissances théoriques en milieu professionnel.

Pendant son stage, l’étudiant s’engage à :

- réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- respecter les règles en vigueur dans l’entreprise ;
- respecter les exigences de confidentialité fixées par l’entreprise ;
- rédiger, lorsqu’il est exigé, le rapport ou mémoire dans les délais prévus. Ce rapport ou mémoire devra être présenté aux responsables de l’entreprise avant d’être soutenu et fera l’objet d’un examen spécifique si ce dernier contient des informations de nature confidentielle.

De son côté, l’entreprise, par le biais du tuteur, s’engage à s’assurer que la réalisation effective du stage correspond au contenu de la convention de stage conclue entre les parties.

#### 4.4. Temps de présence du stagiaire et durée du stage

La durée du ou des stages d’un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder 6 mois par année d’enseignement. Cette durée est appréciée en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l’entreprise, sous réserve de l’application de l’article L. 124-13 du code de l’éducation, relatif aux interruptions de stage.

Chaque période au moins égale à 7 heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à 1 jour de stage et chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à 1 mois de stage.

Toutefois, à titre transitoire, et jusqu’au 12 juillet 2016, peuvent déroger à la durée de stage ainsi définie les formations préparant à un diplôme conférant le grade de master et qui permettent, dans le cadre d’une interruption volontaire et optionnelle du cursus, l’exercice d’activités en milieu professionnel destinées exclusivement à acquérir des compétences en cohérence avec les formations, d’une durée de plus de 6 mois. Dans ce cas, l’établissement d’enseignement et l’étudiant concluent un contrat pédagogique en complément de la convention de stage.

Les périodes de stage doivent être intégrées à un cursus de formation scolaire ou universitaire, dont le volume pédagogique d’enseignement est de 200 heures au minimum par année d’enseignement. Les périodes de stage n’entrent pas dans ce volume pédagogique.

Un délai de carence entre deux stages successifs dans un même poste doit être respecté. La carence est égale à 1/3 de la durée du stage venu à expiration. Les parties signataires s’entendent pour définir la notion de poste comme correspondant à un ensemble de fonctions et de tâches précises.



La présence du stagiaire dans l'entreprise suit les règles applicables aux salariés de l'entreprise pour ce qui a trait :

- aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de présence ;
- à la présence de nuit ;
- au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

L'entreprise doit établir, selon tous moyens, un décompte des durées de présence du stagiaire. L'entreprise remet à l'issue du stage une attestation décrivant les missions effectuées, celle-ci pouvant accompagner le curriculum vitae du stagiaire.

En outre, la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 instaure un quota de stagiaires, déterminé par décret, à ne pas dépasser par semaine civile. Les périodes de prolongation faisant suite à une interruption du stage telle que maladie, accident, grossesse, paternité, adoption ne sont pas comptabilisées dans ce quota.

## **Article 5**

### *Gratification du stage*

Lorsque la durée du stage est supérieure à 2 mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire, celui-ci donne lieu à une gratification payée au stagiaire, dont le montant ne peut être inférieur au montant légal, déterminé par décret, soit 554,40 € par mois pour une présence de 154 heures à la date de signature des présentes, défini par le décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014.

Ainsi, la gratification est due au stagiaire à compter du premier jour de la période de stage, pour les stages de plus de 2 mois. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire.

Par ailleurs, le montant minimal forfaitaire de la gratification n'est pas fonction du nombre de jours ouvrés dans le mois. Le stagiaire bénéficie donc de la même somme chaque mois au titre de la gratification.

Lorsque la convention de stage est interrompue avant terme, par l'une ou l'autre des parties, la gratification est due au prorata de la durée de stage déjà réalisée.

Les parties signataires souhaitent que la question du montant des gratifications de stage soit abordée lors des négociations relatives au contrat de génération.

## **Article 6**

### *Autres avantages*

Les stagiaires doivent avoir accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurants, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Ils bénéficient également de la prise en charge des frais de transport.

Les stagiaires bénéficient des congés et autorisations d'absence liés à la maternité, aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant et aux congés d'adoption, d'une durée équivalente à celles prévues pour les salariés.

Pour les stages dont la durée est supérieure à 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours du stage.

En cas d'embauche du stagiaire dans les 3 mois suivant l'issue du stage dans l'entreprise, la durée du stage est déduite de la période d'essai, dans la limite de la moitié de la période d'essai conventionnelle. La durée du stage est intégralement déduite si l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits à l'ancienneté.

## TITRE II

### EMPLOI DES JEUNES

La loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 porte création des contrats de génération. Les parties signataires s'engagent à ouvrir les négociations sur le pacte de responsabilité, englobant ainsi les problématiques tenant au contrat de génération. Dans ce cadre, l'emploi des jeunes de moins de 26 ans fera l'objet d'une attention particulière.

Selon leurs caractéristiques propres, les entreprises mettent en œuvre, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise comportant des procédures d'accueil adéquates. Ce parcours doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail.

L'entreprise désignera un salarié (réfèrent) qui accompagnera le jeune et lui fera connaître l'entreprise, son poste et son environnement de travail. Cet accompagnement ne doit pas être confondu avec la mission de tuteur de stage. Cet accompagnement est considéré comme du temps de travail effectif. L'entreprise doit s'assurer que ce référent dispose des outils nécessaires pour accomplir sa mission, en lui garantissant l'accès à une formation adaptée.

La procédure d'accueil du nouvel embauché devra comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques comme l'indication de la conduite à tenir en cas d'accident, d'incident ou d'incendie.

Dès leur entrée dans l'entreprise, les jeunes embauchés disposeront, par exemple, des éléments d'information suivants, sous quelque support que ce soit :

- la convention collective applicable dans l'entreprise ;
- une fiche ou plaquette de présentation de l'entreprise ;
- une information sur la politique générale et les objectifs de la société ;
- une information en matière de sécurité et d'environnement ;
- une présentation du site et sensibilisation aux risques ;
- le règlement intérieur ;
- une information sur la vie sociale de l'entreprise (IRP, médecine du travail, mutuelle, accords d'entreprise...).

L'entreprise s'assurera que toutes les informations nécessaires à la connaissance et à la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.

## TITRE III

### ACCÈS DES JEUNES À LA FORMATION

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, culturelles et sociétales.

Les parties signataires entendent, en fonction des opportunités qui sont les leurs, développer les contacts avec le monde de l'enseignement pour proposer les modifications qu'elles souhaitent voir apporter au contenu des enseignements orientés vers les métiers de la publicité, et tout spécialement pour les métiers en développement, en ralentissement et en tension.

Pour ce faire, elles s'attacheront à faire connaître aux pouvoirs publics et aux autorités en charge de l'enseignement, au vu des travaux réalisés par l'observatoire des métiers de la publicité, les caractéristiques et évolutions des métiers de la publicité ainsi que les compétences qu'ils requièrent.

Par ailleurs, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche sera informée des travaux portant sur les certifications professionnelles conduisant aux métiers de la publicité.

## PARTIE IV

### FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires conviennent que la question de la formation doit être appréhendée dans toutes ses composantes (formation initiale, en alternance et continue).

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

### INSTITUTIONS PARITAIRES COMPÉTENTES DE LA BRANCHE

#### Article 7

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

Au-delà des missions qui lui sont confiées par la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées, la CPNEFP examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte notamment des travaux qu'elle confie à l'observatoire des métiers de la publicité.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprises de la branche, des IRP et des organismes qu'elle souhaite rendre destinataires.

La CPNEFP a en outre pour missions :

- de faire connaître à l'AFDAS :
  - en qualité d'organisme paritaire agréé au titre des congés individuels de formation (OPACIF) de la branche les priorités professionnelles et/ou territoriales qu'elle recommande pour les CIF ;
  - en qualité d'OPCA de la branche les priorités professionnelles et/ou territoriales qu'elle recommande pour les contrats et périodes de professionnalisation, en fonction des publics et axes privilégiés de formation, et l'examen des conditions de la mise en œuvre des actions de formation professionnelle prises en charge par l'AFDAS ;
  - en qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) les priorités qu'elle recommande pour les contrats d'apprentissage ;
- de rechercher les moyens d'informer les salariés, via l'AFDAS, sur les dispositifs de formation existants, et notamment sur le contenu du présent accord, et d'assurer le suivi des conditions de leur mise en œuvre ;
- d'examiner les conditions dans lesquelles les petites et moyennes entreprises sont informées, et notamment les salariés de celles-ci, de l'ensemble des dispositifs en vigueur au sein de la branche en matière de formation professionnelle ;
- d'établir et de réviser, le cas échéant, les priorités de demande de prise en charge des publics et formations dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- de favoriser le développement du dispositif de la VAE au sein de la branche ;
- de suivre les dispositions visant à assurer la qualité de la fonction tutorale et de proposer des axes d'amélioration à l'AFDAS ;
- d'analyser les travaux de l'observatoire des métiers de la publicité et d'élaborer, à partir de ses résultats, des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur accès à la formation professionnelle continue ;

- d’établir le programme d’activité de l’observatoire des métiers de la publicité ;
- de débattre et de réviser au moins une fois par an la liste des formations retenues au titre du CPF par la branche et de mandater la présidence de la CPNEFP pour procéder aux formalités auprès de la Caisse des dépôts et consignations ;
- de saisir la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) afin de demander l’inscription de formations certifiantes à l’inventaire des certifications non diplômantes ;
- de suivre l’évolution de mise en œuvre du CPF aux plans qualitatif et quantitatif ;
- de procéder à toute étude, enquête, évaluation qui lui paraisse nécessaire ainsi qu’à la diffusion et à la promotion des travaux de l’observatoire des métiers de la publicité.

A ces missions s’ajoutent l’élaboration des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI), conformément à l’article L. 6314-2 du code du travail, et leur promotion au sein des entreprises de la branche et des organismes de formation.

## **Article 8**

### *Observatoire des métiers de la publicité*

#### 8.1. Missions de l’observatoire des métiers

Structure de réflexion, de suivi et de proposition, l’observatoire apporte, par ses travaux d’analyse et ses préconisations, son concours à l’identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d’affecter le niveau et le contenu des qualifications et, par voie de conséquence, les besoins de formation initiale ou continue au sein de la branche.

Fort d’une connaissance approfondie des métiers existants, des compétences et des aptitudes requises, il a notamment pour missions :

- de suivre l’évolution des métiers, compétences et aptitudes de manière régulière au moyen d’études prospectives sur les métiers et les qualifications ; ces données sont essentielles pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d’ajustement en termes de formation et d’égalité professionnelle, précisées dans les priorités de la branche ;
- de formuler toute proposition sur les évolutions des métiers qui auraient des incidences sur les qualifications participant à la grille des classifications de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées, auprès de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle de la publicité (CPNEFP), de la commission paritaire nationale des salaires et de la convention collective ;
- de fournir des données et des préconisations permettant :
  - la définition, par la CPNEFP, des priorités de formation professionnelle de la branche, l’établissement, par la CPNEFP, des listes des titres et certificats de qualification reconnus par la branche comme participant à sa politique de l’emploi ;
  - la définition des axes de développement de la formation professionnelle retenus tous les 3 ans par les signataires du présent accord ;
- d’établir un rapport annuel et de le communiquer auprès des organisations syndicales d’employeurs et de salariés et de leurs mandants, auprès des pouvoirs publics, des collectivités territoriales, des partenaires scientifiques, d’autres observatoires ou de toutes autres structures nationales et internationales, dans l’objectif d’animer la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective ;
- d’une manière générale, de diffuser auprès des interlocuteurs sociaux les bonnes pratiques dont il aura eu connaissance dans le cadre de ses missions.

La CPNEFP pilote et commande ses travaux d'étude à l'observatoire des métiers de la publicité, lequel est délégué aux équipes permanentes de l'AFDAS.

Les documents d'étude appartiennent à l'observatoire des métiers de la publicité ou à la CPNEFP et sont mis à la disposition de l'AFDAS et plus largement de la branche.

## 8.2. Moyens de l'observatoire des métiers

Les ressources de l'observatoire se composent :

- d'une partie des contributions versées à l'AFDAS financées sur les frais de fonctionnement de l'OPCA selon les critères définis par la convention de gestion d'objectifs et de moyens au titre des observatoires des métiers, des études et recherches et de la communication ;
- de subventions qui pourraient lui être accordées par l'Etat, les collectivités publiques, tout organisme public, parapublic ou privé ou de toutes autres structures nationales, européennes et internationales ;
- de dons.

La CPNEFP transmet en fin d'année un programme prévisionnel de travail pour l'année suivante, avec une estimation des besoins liés à ces travaux en termes d'affectation temps jours/consultants permanents de l'AFDAS, afin de pouvoir, selon les ressources disponibles, procéder à la désignation d'un ou de plusieurs cabinets ou prestataires extérieurs à l'AFDAS.

## Article 9

### *Conseil paritaire publicité et distribution directe*

Les parties signataires confient au conseil paritaire publicité et distribution directe les missions suivantes :

- assurer la gestion du budget du conseil, déduction faite des sommes réservées aux frais de fonctionnement de l'AFDAS, au titre :
  - du CIF CDI, dont le congé bilan de compétences (CBC) et le congé de validation des acquis de l'expérience (CVAE) ;
  - de la professionnalisation ;
  - du CPF, et plus particulièrement du budget des entreprises de moins de 10 salariés établi conventionnellement ;
  - du plan de formation de branche des entreprises de moins de 10 salariés ;
- proposer les forfaits horaires de prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation réalisées dans le cadre des dispositifs dont il a la charge, selon les dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires en vigueur et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :
  - proposer les conditions et modalités de prise en charge des dépenses ;
  - suivre les travaux sur la formation professionnelle continue de la CPNEFP et de l'observatoire des métiers de la publicité ;
  - développer une politique d'information auprès des salariés et des entreprises de la branche ;
  - présenter, chaque année, au conseil d'administration de l'AFDAS un bilan de fonctionnement.

Le conseil paritaire publicité et distribution directe communique chaque année à la CPNEFP l'ensemble des modalités de prise en charge des dépenses des différents dispositifs de formation professionnelle adoptés par le conseil d'administration de l'AFDAS pour la branche.

Les parties signataires s'engagent à s'assurer régulièrement de la cohérence des politiques déterminées par la CPNEFP et de la gestion des ressources dont dispose le conseil paritaire de la publicité pour l'ensemble de ces dispositifs.

## TITRE II

### ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires souhaitent que la formation professionnelle soit accessible aux salariés des entreprises de la branche tout au long de leur parcours professionnel. Ainsi, les différents dispositifs de formation professionnelle, dont il est question dans le présent accord, doivent pouvoir s'inscrire dans la démarche du salarié à court, moyen ou long termes.

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

##### PRINCIPES GÉNÉRAUX

#### Article 10

##### *Egalité professionnelle en matière d'accès à la formation*

Les parties signataires reconnaissent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle et au renforcement des qualifications constitue un facteur majeur de justice et de progrès social pour les femmes et pour les hommes.

Dans cet objectif, les parties signataires considèrent que l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux salariés une réelle égalité dans leur déroulement de carrière et, par voie de conséquence, dans l'évolution de leur qualification et de leur rémunération.

Les parties signataires reconnaissent l'importance de l'équilibre entre le temps de travail et les occupations personnelles des salariés. La mise en œuvre de la formation professionnelle doit tenir compte des contraintes particulières des femmes et des hommes dans l'ensemble des dispositifs visés au présent accord.

A cet effet, dans la perspective de la négociation triennale de la branche sur l'égalité professionnelle, l'observatoire des métiers de la publicité, défini à l'article 8 du présent accord, assure la première source de données d'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans le domaine de la formation, des métiers et des qualifications, à partir des indicateurs pertinents définis par la branche.

Prenant en compte la dimension transversale de la négociation sur l'égalité professionnelle, les différentes négociations et les études engagées au niveau de la branche pour promouvoir et développer la formation professionnelle doivent intégrer la préoccupation de l'égalité.

Les parties signataires soulignent également l'importance qu'elles attachent aux négociations sur l'égalité professionnelle qui doivent se dérouler dans les entreprises de la branche, visées par les dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail. Elles recommandent, dans le cadre de ces négociations et du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, que le choix des indicateurs retenus permette de constituer un instrument de prévention d'éventuelles discriminations en termes de qualification et d'accès à la formation.

Afin de favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilité, les signataires du présent accord considèrent comme public prioritaire les femmes souhaitant accéder à un emploi à responsabilité en évoluant soit dans leur statut, soit dans leur emploi. Une attention particulière à cette population est demandée aux conseillers en évolution professionnelle. Les signataires du présent accord rappellent que, par ailleurs, les femmes sont un public prioritaire au titre de la professionnalisation.

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les actions correctives nécessaires à la suppression des discriminations en matière d'accès à la formation professionnelle lorsqu'elles existent.



## Article 11

### *Formation professionnelle et temps de travail*

La formation professionnelle se déroule en principe pendant le temps de travail. Lorsqu'elle a lieu hors temps de travail, les modalités spécifiques sont décrites dans les dispositifs concernés (plan de formation de type II développement des compétences, période de professionnalisation, CPF, CIF, CBC, CVAE).

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent que soit portée une attention toute particulière à l'égalité femmes-hommes et à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle en ce qui concerne les temps de formation. Elles recommandent, par exemple, que les journées de formation professionnelle ne soient pas, dans la mesure du possible, programmées les mercredis ou les vendredis afin de prendre en compte la réalité des temps de travail des salariés à temps partiel.

Les parties signataires recommandent, dans le cadre d'un projet de réorganisation de l'entreprise donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi, que les éventuelles actions de formation puissent se dérouler prioritairement pendant le temps de travail, sauf hypothèse de dispense d'activité du salarié.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord encouragent les organismes de formation à mettre en place des formations mixtes, alliant des formations traditionnelles et des formations en e-learning telles que les formations ouvertes et à distance (FOAD) et les *massive online open courses* (MOOC), c'est-à-dire les cours en ligne ouverts et massifs, nouveaux outils de plus en plus utilisés et s'inscrivant dans une démarche de modernisation des métiers. Dans le cadre de ces types de formations, les parties signataires restent vigilantes sur la qualité des formations.

## Article 12

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

Le développement des compétences est indispensable pour le salarié comme pour l'entreprise. En faisant le lien entre les emplois et les compétences, l'évolution des listes des formations éligibles au CPF, les parties signataires s'inscrivent dans une logique d'adéquation des formations, des compétences et des parcours professionnels.

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

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

Après la formation, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, un entretien a lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la participation à la formation et, le cas échéant, au changement de positionnement sur la grille des classifications.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, l'entreprise accorde une priorité d'examen de candidature au salarié ayant bénéficié d'une formation correspondant au niveau de compétence et de qualification requis pour tenir le poste, sous réserve que le salarié ait porté à sa connaissance cette action de formation professionnelle. Les candidats retenus peuvent être soumis à une période probatoire destinée à s'assurer de leurs aptitudes dans le nouveau poste, dans le cadre d'un avenant à leur contrat de travail.

Les salariés, s'ils le souhaitent, peuvent inscrire leurs diplômes et certifications dans le cadre du dispositif de l'Europass ou du passeport orientation formation mis à leur disposition sur le site de l'AFDAS et/ou sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) nouvellement créé.

La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation s'inscrit dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP), lequel doit permettre à chaque salarié de cerner les compétences et les qualifications à faire connaître, à acquérir ou à développer.

### **Article 13**

#### *Formation et personnes en situation de handicap*

Les parties signataires réaffirment leur volonté de favoriser l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux se mobilisent ainsi pour renforcer l'accompagnement à la mise en place des dispositifs de formation professionnelle et de valorisation de l'emploi dans la branche. Ainsi, les entreprises qui le souhaitent peuvent solliciter l'aide de l'AFDAS, des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et de l'association pour la gestion, la formation et l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) sur ces problématiques.

### **Article 14**

#### *Obligations des organismes de formation professionnelle*

Les organismes de formation professionnelle doivent faire l'objet d'une déclaration auprès de l'autorité administrative compétente (à la date de signature des présentes, il s'agit du préfet de région via le directeur général du travail [DIRECCTE]) et indiquer clairement leur numéro de déclaration d'activité sur les documents remis à l'entreprise.

Par ailleurs, en vertu des dispositions de l'article L. 6353-8 du code du travail, l'organisme de formation doit remettre les documents ci-dessous au bénéficiaire de la formation et à l'entreprise avant l'inscription définitive et avant tout règlement de frais de formation :

- le programme pédagogique, le public concerné et les objectifs de la formation ;
- la liste des formateurs pour chaque discipline avec mention de leurs titres ou qualités ;
- les horaires et le lieu de la formation ;
- les procédures de VAE ;
- le règlement intérieur applicable aux stagiaires de la formation ;
- ainsi que, dans le cas des contrats conclus en application de l'article L. 6353-3 du code du travail, les tarifs et les modalités de règlement ;
- les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage ;
- la feuille de présence signée par les personnes formées et le formateur, l'attestation de fin de formation pour chaque personne formée ainsi que l'évaluation de la qualité de la formation dispensée remplie par la personne formée.

Les parties signataires rappellent qu'il revient à l'entreprise, en principe, et le cas échéant à son délégataire, d'effectuer les démarches de demande de prise en charge auprès de l'OPCA de rattachement, les identifiants de l'entreprise relevant de la plus stricte confidentialité. A cet effet, les services de l'AFDAS se tiennent à la disposition des entreprises de la branche pour les accompagner dans la bonne gestion de leur budget de formation et l'accomplissement de toutes les démarches administratives relatives au départ en formation.

Conformément à l'article L. 6353-1 du code du travail, à l'issue d'une action de formation, les salariés qui l'ont suivie reçoivent une attestation délivrée par le centre de formation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action ainsi que, s'il y a lieu, les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

De la même façon, lorsque les actions de formation sont organisées par l'entreprise elle-même, l'employeur délivre au stagiaire, à l'issue de la formation, l'attestation prévue à l'article L. 6353-1 du code du travail.



## CHAPITRE II

### INFORMATION ET ORIENTATION DU SALARIÉ TOUT AU LONG DE SA VIE PROFESSIONNELLE

Les parties signataires demandent aux organismes compétents de la branche (CPNEFP, AFDAS...) de rechercher et de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à l'information des salariés sur les dispositifs de formation professionnelle existants, afin de leur permettre, s'ils le souhaitent, d'agir sur leur parcours professionnel.

#### Article 15

##### *Conseil en évolution professionnelle, entretien professionnel et bilan de compétences*

L'objectif de ces dispositifs vise à favoriser le déroulement et la progression de carrière des salariés.

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite de l'entretien professionnel, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la capacité à détecter les besoins en formation des salariés.

#### 15.1. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs, quel que soit leur statut.

En cela, il constitue un processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation des projets d'évolution professionnelle des actifs qui en expriment le besoin et, le cas échéant, des projets de formation professionnelle associés visant à accroître leurs aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien notamment avec les besoins économiques existants et prévisibles.

Ce service est gratuit, à l'initiative personnelle de chaque individu, et accessible à tout salarié, indépendamment de son âge, de son secteur d'activité et de sa qualification.

Le CEP prend la forme d'un « service à la carte » pour le salarié, qui peut être modulé/adapté en fonction de sa situation, de ses besoins et de la maturation de son projet professionnel. Le conseil pourra être activé à l'un des trois niveaux prévus par le cahier des charges du CEP, fixé par l'arrêté du 16 juillet 2014.

Il pourra ainsi s'agir de :

- niveau I : un accueil individualisé, c'est-à-dire d'un simple échange d'informations pour analyser la situation, comprenant une analyse du projet, des informations territorialisées sur les tendances socio-économiques, l'emploi, les métiers, les qualifications et les formations ;
- niveau II : un conseil personnalisé, pour construire une stratégie d'évolution, avec la formalisation du projet d'évolution professionnelle, une étude de faisabilité et l'élaboration d'une stratégie de mise en œuvre ;
- niveau III : un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel du salarié. Ainsi, sur la base du projet et de la stratégie, le CEP donnera lieu à la coconstruction d'un plan d'action incluant les étapes de réalisation, les actions à conduire (y compris l'éventuel parcours de formation), les prestations à mobiliser et le plan de financement.

D'une manière générale, la démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du CEP ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;

- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'action permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Le CEP est réalisé par l'OPACIE, c'est-à-dire l'AFDAS pour les entreprises de la branche, dans le cadre d'entretiens téléphoniques, de rendez-vous présentiels ou d'informations territorialisées sur les métiers et l'emploi, par le biais d'un site internet dédié, [www.mon-cep.Afdas.com](http://www.mon-cep.Afdas.com), comprenant un accès à des outils pédagogiques en ligne et un système de mise en relation avec un conseiller CEP.

Les parties signataires souhaitent que l'AFDAS procède à la désignation de conseillers référents pour les salariés de la branche. Ces conseillers sont destinataires des travaux de l'observatoire des métiers de la publicité. Le conseiller référent de l'AFDAS pour la branche établit un suivi semestriel quantitatif et qualitatif des demandes de CEP.

Le CEP s'inscrit dans le même esprit que le dispositif du passeport orientation formation mis en place par les partenaires sociaux nationaux, qui permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Le CEP permet ainsi au salarié de mûrir son projet professionnel, une fois identifiées ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles. Fin 2015, chaque individu pourra intégrer son passeport orientation formation dans l'espace personnalisé dédié au CPF sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)

Ces deux dispositifs complémentaires, combinés au bilan de compétences ou à l'entretien professionnel, permettent aux salariés de faire régulièrement le point sur leur parcours professionnel.

## 15.2. Entretien professionnel

Tout salarié, quelle que soit la taille de son entreprise, bénéficie d'un entretien professionnel lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Il permet d'envisager les perspectives d'évolution en termes de qualification et d'emploi.

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle. En tout état de cause, cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Un mode d'emploi d'entretien et un modèle sont mis à la disposition des entreprises et des salariés sur le site de l'AFDAS.

Ainsi, ce document contient :

- la date de l'entretien ;
- le nom du responsable de l'entretien ;
- l'historique des évolutions salariales ou professionnelles ;
- les échanges tenus au cours de l'entretien ;
- les décisions prises sur l'évolution professionnelle et les actions de formation.

Le salarié doit être prévenu du déroulement de l'entretien professionnel au moins 1 semaine à l'avance, en même temps que lui sera communiquée une copie du formulaire ou de tout autre document établi à l'effet du déroulement de cet entretien, ainsi que le nom de la personne en charge de le recevoir pour cet entretien. Le formulaire ou document, préalablement remis, doit permettre de formaliser, à l'issue de l'entretien professionnel, les conclusions émises par les participants.

Le salarié a la faculté de préparer son entretien professionnel pendant son temps de travail, suivant les modalités qui sont définies par l'entreprise. L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail. Sa durée, incluant, le cas échéant, des temps de trajet supplémentaires et spécifiques lorsque l'entretien professionnel ne se déroule pas sur le lieu habituel d'exécution du contrat de travail, est assimilée à du temps de travail effectif.

Les parties signataires rappellent que l'entretien professionnel se distingue de l'entretien d'évaluation.

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

Cet entretien se substitue donc à l'ensemble des entretiens spécifiques jusqu'à présent prévus au retour de ces absences ou congés, de même qu'à l'entretien de deuxième partie de carrière.

Au plus tard tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe auquel celle-ci appartient en cas de transfert du contrat de travail.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels obligatoires et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son CPF est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Les parties signataires incitent les entreprises à former les salariés réalisant la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

C'est plus particulièrement à l'occasion de cet entretien professionnel que des actions de formation professionnelle peuvent être identifiées comme souhaitables :

- soit pour permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, et en particulier à l'évolution des techniques à utiliser pour l'exercice de ses activités (formation d'adaptation au poste de travail) ;
- soit pour permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son emploi ou lui permettre de se maintenir dans celui-ci (actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi) ;
- soit pour permettre au salarié de développer ses compétences et de permettre une évolution professionnelle ou un changement d'emploi.

Ces actions relèvent de l'initiative et de la responsabilité de l'entreprise et sont rattachées à la catégorie de types I et II du plan de formation de l'entreprise ou de périodes de professionnalisation. Elles sont portées à la connaissance du salarié par l'entreprise et sont mises en œuvre dans les conditions que celle-ci définit, le salarié étant tenu de les suivre ;

- soit pour identifier l'intérêt d'une formation destinée à permettre au salarié une évolution professionnelle ou un changement d'emploi ; les parties recherchent alors la solution de formation la mieux adaptée au projet identifié, l'entreprise pouvant dans ce cadre proposer au salarié une action de formation de ce type, le salarié restant libre de l'accepter ou pas.

Le contenu de l'entretien professionnel et les modalités de son déroulement sont organisés par l'entreprise, suivant des principes généraux soumis à la consultation des IRP concernées, selon l'article 17.2 du présent accord. Dans les entreprises n'ayant pas l'obligation légale de mettre en

place un comité d'entreprise (CE), ces éléments sont portés pour information à la connaissance des délégués du personnel (DP), s'ils existent.

### 15.3. Bilan de compétences

Les parties signataires s'accordent sur l'importance du bilan de compétences dans une démarche d'évolution des qualifications et de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur selon les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Avec la loi du 5 mars 2014, le CBC doit désormais s'inscrire dans la continuité du CEP. En effet, au cours du CEP, le conseiller de l'AFDAS peut décider en accord avec le salarié que celui-ci peut réaliser un bilan de compétences afin de prolonger la démarche entreprise par le salarié.

#### 15.3.1. Bilan de compétences et contrat à durée indéterminée (CDI)

Si le bilan est réalisé dans le cadre d'un CBC, le salarié doit remplir les conditions pour en bénéficier. Le formalisme de la demande auprès de l'employeur et les modalités de déroulement de celui-ci sont prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé à ce titre que, en l'état actuel des textes en vigueur, les conditions d'ouverture de ce droit à CBC nécessitent que le salarié justifie d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, ou selon les règles de prise en charge en vigueur au sein de l'OPACIF, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle il demande à bénéficier d'un tel congé, et ne pas avoir obtenu d'autorisation d'absence dans le même but et dans la même entreprise au cours des 5 années précédentes.

Le salarié formule sa demande de CBC à l'aide du formulaire dédié de l'OPACIF de la branche. Si le congé se déroule pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur au plus tard 60 jours avant le début du congé de bilan de compétences. Dans les 30 jours suivant réception de cette demande, l'employeur doit faire connaître, par écrit, son accord ou les raisons de service motivant un report d'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

Outre ces dispositions, les parties signataires conviennent d'étendre le bénéfice du congé de bilan de compétences à tout salarié demandeur de ce congé ayant 20 ans ou plus d'activité professionnelle, ou au moins l'âge de 45 ans, quelle que soit la durée de son activité professionnelle, sous réserve de 12 mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise et de ne pas avoir obtenu d'autorisation d'absence dans le même but et dans la même entreprise au cours des 5 années précédentes.

Les parties signataires renvoient le soin à la CPNEFP d'opérer un suivi des demandes de CBC.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences et de l'éventuel congé de bilan de compétences, si ce dernier est réalisé pendant le temps de travail, entre :

- si la demande émane du salarié : dans le dispositif du CIF, sous réserve d'en respecter les critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ;
  - si la demande émane de l'employeur : dans le dispositif du plan de formation de l'entreprise.
- Les parties signataires rappellent à ce titre que, conformément aux dispositions législatives en vigueur, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié, le refus de ce dernier de consentir à un bilan de compétences ne constituant ni une faute ni un motif de licenciement.

### 15.3.2. Bilan de compétences et contrat à durée déterminée (CDD)

Le CIF CDD peut permettre de financer le CBC. En application de l'accord du 25 mai 2004 relatif à la gestion des CIF, les demandeurs d'emploi précédemment titulaires de contrats à durée déterminée dans une entreprise de la branche rattachée à l'OPACIF (AFDAS), dont la demande de prise en charge de bilan de compétences a été refusée par Pôle emploi, peuvent demander le financement d'un bilan de compétences selon les conditions cumulatives suivantes : 24 mois consécutifs ou non dans une ou plusieurs entreprises de la branche quelle que soit la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Si la prise en charge est acceptée, le bilan doit commencer dans les 12 mois qui suivent le dernier contrat de travail à durée déterminée justifiant les droits au financement du bilan de compétences.

### 15.3.3. Confidentialité

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que le salarié bénéficiaire du congé de bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse. Le dispositif doit respecter les conditions de confidentialité exprimées par le salarié.

Cependant, dans le cadre d'une démarche commune avec l'employeur, s'inscrivant notamment dans le cadre d'une politique de GPEC ou d'un accord ou plan seniors, l'employeur prenant en charge le bilan de compétences est, sous réserve de l'accord du salarié, destinataire des conclusions du centre de bilan afin de pouvoir construire conjointement une éventuelle démarche d'accompagnement complémentaire.

## Article 16

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

La VAE peut être mise en œuvre pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle l'obtention d'un titre à finalité professionnelle, d'un diplôme, d'un CQP ou d'un CQPI correspondant à des qualifications recherchées dans la branche et figurant sur une liste établie par la CPNEFP, sous réserve que ce titre ou ce diplôme figure dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la VAE et s'engagent à développer l'information auprès des salariés et des entreprises sur ce dispositif de VAE et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

La prise en charge financière des actions de VAE entre, sur la demande du salarié :

- dans le dispositif du congé VAE organisé par l'accord du 27 mai 2004 relatif à la gestion des CIF, sous réserve d'en respecter les critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ;
- dans le dispositif du plan de formation de l'entreprise, sous réserve de l'accord de l'employeur ;
- dans le dispositif du compte personnel de formation (CPF), avec l'accompagnement VAE, créés par la loi du 5 mars 2014 ;
- dans la période de professionnalisation.

Les parties confient à l'OPACIF de rattachement de la branche de la publicité, l'AFDAS, le soin de développer le dispositif de la VAE au sein de la branche et l'information sur les dispositifs d'accompagnement, par la désignation d'un conseiller-référent VAE chargé d'assister et/ou d'encadrer les salariés de la branche tout au long de la construction de leur démarche VAE.

Selon les règles définies par le conseil de gestion de l'AFDAS, les demandes de VAE sont satisfaites dans l'ordre de leur réception et dans la limite des crédits qui leur sont réservés. Peuvent à cet effet

être financés les frais relatifs à l'accompagnement pour la préparation de la VAE, les frais relatifs au passage devant le jury et les frais d'inscription universitaire.

L'employeur peut par ailleurs demander à l'OPACIF de rattachement la prise en charge des salaires bruts et des charges patronales si la démarche de VAE est réalisée pendant le temps de travail.

Les parties signataires encouragent par ailleurs les entreprises de la branche à développer l'accompagnement tutorial.

Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement pour la VAE bénéficie d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs.

#### 16.1. Congé VAE des salariés en CDI

Selon les dispositions de l'accord du 27 mai 2004 relatif à la gestion des CIF, le salarié en CDI souhaitant mettre en œuvre une démarche de congé de VAE pendant son temps de travail doit demander, à l'aide du formulaire dédié de l'OPACIF de la branche, une autorisation d'absence à son employeur au plus tard 60 jours avant le début de la VAE.

#### 16.2. Congé VAE des salariés en CDD

Pour bénéficier d'un congé pour VAE, le salarié en CDD doit justifier de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années.

Le congé pour VAE se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. Il débute au plus tard 12 mois après le terme du contrat.

Par dérogation, le congé pour VAE peut être pris, à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

#### 16.3. Participation d'un salarié à un jury VAE

Conformément aux dispositions de l'article L. 3142-3-1 du code du travail, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury, sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fixée par décret.

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience adresse à son l'employeur, dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande écrite d'autorisation d'absence, en indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de sa convocation.

L'autorisation d'absence au titre des articles L. 3142-3 ou L. 3142-3-1 du code du travail ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis conforme du CE ou, à défaut, des DP, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé. En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre. La participation d'un salarié aux instances et aux jurys mentionnés aux articles L. 3142-3 ou L. 3142-3-1 du code du travail n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

Conformément à l'article L. 3142-6 du code du travail, un décret détermine les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les instances mentionnées à l'article L. 3142-3 du code du travail ou par l'entreprise.



Dans ce cas, le salaire ainsi que les cotisations sociales obligatoires et, s'il y a lieu, la taxe sur les salaires qui s'y rattachent sont pris en compte au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle prévue à l'article L. 6331-1 du code du travail.

#### 16.4. Accompagnement VAE

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE.

Cet accompagnement entre dans le champ des actions permettant aux individus de faire valider les acquis de leur expérience, autrement dit dans le champ des actions de formation pouvant bénéficier d'une prise en charge.

Toute personne qui souhaite bénéficier d'une telle prestation est informée sur son organisation et son contenu.

L'accompagnement débute dès la recevabilité du dossier de demande de validation et prend fin à la date d'évaluation par le jury. Il peut s'étendre, en cas de validation partielle, jusqu'au contrôle complémentaire permettant de compléter la validation.

L'accompagnement est personnalisé et réalisé en fonction des besoins déterminés du candidat, le cas échéant, avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification demandée.

Cet accompagnement comprend un module de base, qui offre une aide méthodologique lors de la phase complexe de description des activités et de l'expérience du candidat correspondant aux exigences du référentiel de la certification visée. Le module comprend aussi une aide pour formaliser le dossier de validation et une aide à la préparation de l'entretien avec le jury et, le cas échéant, à la mise en situation professionnelle.

Par ailleurs, sur proposition du service public de l'orientation, l'accompagnement peut aussi comprendre une assistance à l'orientation et à la recherche de financement lorsque la personne a besoin de suivre une formation complémentaire requise pour valider une certification.

### Article 17

#### *Information sur la formation professionnelle dans les entreprises*

Les parties signataires souhaitent que sous l'impulsion de l'observatoire des métiers de la publicité et de la CPNEFP, et avec l'aide de l'AFDAS en qualité d'OPCA et d'OPACIF de la branche, une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche.

Cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, de *newsletters* et de plates-formes interactives disponibles sur les sites internet de l'AFDAS et de l'observatoire des métiers de la publicité. Cette information est mise à jour régulièrement.

Les parties signataires recommandent notamment que soit portée une attention toute particulière aux TPE-PME, c'est-à-dire aux plus petites des entreprises de la branche, n'ayant pas d'expert en interne sur le sujet.

A cet effet, la CPNEFP formule des recommandations à l'AFDAS et assure le suivi des conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information.

#### 17.1. Information individuelle des salariés

A titre liminaire, les parties signataires rappellent que les obligations de l'employeur en matière d'information des salariés, dans le cadre du plan de formation, sont prévues aux articles D. 6321-1 et suivants du code du travail.

Chaque entreprise définit les moyens d'information les mieux adaptés pour porter à la connaissance de ses salariés les actions de formation retenues dans le cadre de son plan de formation.

Les parties signataires rappellent aux entreprises la nécessité d'informer dans les conditions en vigueur les salariés en contrat à durée déterminée de leurs droits en matière de formation professionnelle, et notamment au moyen du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) délivré par l'employeur au début ou à la fin du CDD, dont un modèle est disponible sur le site internet de l'AFDAS : [www.Afdas.com](http://www.Afdas.com).

#### 17.2. Information des instances représentatives du personnel (IRP) dans l'entreprise

Les parties signataires rappellent que les IRP compétentes sont informées et/ou consultées, lorsqu'elles existent, sur les dispositifs de formation professionnelle mis en place dans l'entreprise, dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Le CE a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la formation professionnelle au sein de l'entreprise. Il formule à son initiative, et examine à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés dans l'entreprise.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise communique 3 semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée les documents prévus par les dispositions réglementaires (art. D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail). Ces documents sont également communiqués aux représentants syndicaux de l'entreprise.

La base de données économiques et sociales (BDES) prévue à l'article L. 2323-7-2 du code du travail permet aux entreprises concernées la mise à disposition des informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. L'ensemble des informations de la base de données économiques et sociales contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise. La BDES comporte également l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au comité d'entreprise.

Le CE se réunit au moins :

- lors d'une première réunion portant sur la consultation sur l'exécution du plan de formation et la consultation sur les orientations de l'entreprise pour l'année suivante devant se tenir avant le 1<sup>er</sup> octobre de l'année en cours ;
- lors d'une seconde réunion, portant notamment sur le projet de plan de formation pour l'année suivante et les dispositifs de formation professionnelle mis en œuvre dans l'entreprise devant se tenir avant le 31 décembre de l'année précédant celle de l'exécution du plan de formation.

Il est toutefois précisé qu'en vertu des articles L. 2323-34 et L. 2323-41 du code du travail un accord d'entreprise peut prévoir la possibilité que le calendrier de consultation du comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation soit modifié. Par ailleurs, une note d'orientation sera transmise au mois de juillet de chaque année afin de tenir informé le comité d'entreprise de tout avancement en la matière.

Les parties signataires considèrent que le regroupement dans toute la mesure du possible des sujets relatifs à la formation professionnelle à l'occasion des réunions du comité d'entreprise obligatoire peut être bénéfique à une meilleure compréhension et à un meilleur suivi des divers dispositifs de formation professionnelle continue.

Le CE intervient notamment dans les domaines ci-après, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier les articles L. 2323-23 et L. 2323-34 et suivants du code du travail.



#### a) Orientations de la formation professionnelle et exécution du plan de formation

Le CE est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Il est obligatoirement consulté chaque année.

Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

Les articles L. 2323-34 et L. 2323-41 du code du travail prévoient la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation. Ainsi, le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente, de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

Le comité d'entreprise est également consulté sur les conditions de mise en œuvre des actions de formation dans le cadre de l'entreprise, des contrats et périodes de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, et s'ils sont effectués sur le temps de travail du CVAE, du CIF, du CBC et du CPF.

#### b) Contrats de professionnalisation

Le CE, ou, à défaut, les DP, s'il en existe, est consulté et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
- les conditions de mise en œuvre des actions ou périodes de professionnalisation ;
- les résultats obtenus en fin de contrat.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail.

#### c) Commission de formation

La commission de formation, dont les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le code du travail, doit concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Les documents d'information relatifs à la formation sont également transmis aux délégués syndicaux.

Les parties signataires suggèrent que des commissions de formation soient constituées dans les entreprises comportant au moins 100 salariés.

Les parties signataires rappellent que l'ensemble de ces sujets traitant de la formation professionnelle continue fait l'objet d'une information et/ou d'une consultation selon les conditions légales et réglementaires en vigueur auprès des CE, comités d'établissement, comités centraux d'entreprise, DP et délégués syndicaux.

### CHAPITRE III

#### ACTIONS DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

#### **Article 18**

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

Les parties signataires rappellent qu'un dispositif d'information des représentants des entreprises et notamment des IRP est mis en place (art. 2 du présent accord) afin d'accompagner la réflexion des acteurs de la GPEC dans l'entreprise.

Le diagnostic GPEC permet de mettre en place un plan d'action afin d'accompagner les métiers en développement, en ralentissement ou en tension dans l'entreprise ou dans la branche. Les acteurs

de la GPEC peuvent également s'appuyer sur les travaux de l'observatoire des métiers de la publicité et, notamment, sur la cartographie des métiers.

### 18.1. Principes

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Il constitue le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Il présente, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre. Il peut prendre en compte les besoins de formation tels qu'exprimés notamment lors des entretiens annuels et des entretiens professionnels et doit intégrer les actions d'adaptation au poste de travail des salariés de l'entreprise.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer dans toute la mesure du possible un plan de formation tenant compte à la fois des objectifs de la formation professionnelle définis dans le présent accord, des perspectives économiques et de l'évolution des techniques et des modes d'organisation du travail dans l'entreprise.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013, puis le législateur, ont mis en place un nouveau régime de financement de la formation professionnelle favorisant la mutualisation des contributions légales obligatoires. Cependant, les obligations des entreprises, notamment en termes d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de maintien dans l'emploi et le développement de leurs compétences, ne peuvent pas uniquement être financées sur le taux de contribution légal au titre du plan de formation.

Les parties signataires incitent, pour ce faire, les entreprises à prendre en compte les conclusions des travaux réalisés par la CPNEFP en matière d'étude prospective et ceux de l'observatoire des métiers de la publicité.

### 18.2. Caractéristiques du plan de formation

Le plan de formation est structuré en fonction de deux types d'actions de formation, conformes aux dispositions légales (art. L. 6321-1 et suivants du code du travail).

1° Actions consacrées à l'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés

Ces actions de formation sont déterminées par l'entreprise.

Les actions d'adaptation au poste de travail sont celles qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables et nécessaires dans le cadre des fonctions qu'il occupe (entretien, mise à jour et approfondissement des connaissances et compétences nécessaires à la fonction exercée).

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi ont pour objet d'assurer une formation permettant aux salariés de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois. Elles visent à apporter aux salariés des compétences directement utilisables dans le cadre de leur emploi et qui correspondent soit à une évolution prévue ou prévisible du contenu des postes de travail, soit à un changement prévu ou prévisible des fonctions et/ou des conditions de travail.

Ces actions de formation constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié, en vertu de l'article L. 6321-2 du code du travail.

Il en résulte que si le temps de formation dépasse la durée de travail légale ou conventionnelle, alors il doit donner lieu au paiement d'heures supplémentaires et, dans certains cas, à l'octroi d'un repos compensateur. Ces heures supplémentaires ne peuvent cependant être effectuées que dans

le cadre de la législation les concernant et à condition de respecter leur contingent, en vertu de l'article L. 3121-11 du code du travail.

## 2° Actions ayant pour objet le développement des qualifications et des compétences des salariés

Il est communément admis que ces actions portent sur des compétences allant au-delà de la qualification professionnelle du salarié. L'objectif de la formation, à terme, est d'ouvrir les portes à une nouvelle qualification, à une évolution professionnelle.

Les engagements du salarié consistent à :

- suivre avec assiduité la formation ;
- participer aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

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

Depuis la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, en vertu de l'article L. 6321-8 du code du travail, cette obligation pèse sur l'entreprise, peu importe si la formation se déroule pendant ou en dehors du temps de travail.

Pour autant, le salarié ne dispose pas d'un droit d'accéder à un poste, sauf engagement particulier pris par l'entreprise à ce titre, mais d'un droit de priorité d'accès à un poste disponible répondant à sa qualification. L'entreprise examine, le cas échéant, les conditions de rémunération attachées au nouveau poste ainsi que la nécessité ou pas d'une période probatoire qui sera, si elle existe, formalisée par écrit entre les parties en précisant la durée et le fait que, à défaut de confirmation à l'issue de cette période, le salarié retrouve automatiquement ses fonctions antérieures, sur son ancien poste ou un poste équivalent.

Les parties signataires recommandent de formaliser par écrit les modalités de mise en œuvre de l'allocation de formation le cas échéant.

Ces formations peuvent se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail.

Si ces actions se déroulent pendant le temps de travail, elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération.

Si ces actions se déroulent, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, les modalités suivantes sont applicables :

- ces actions sont subordonnées à un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement, et ce en vertu de l'article L. 6321-7 du code du travail ;
- le temps de formation hors temps de travail s'inscrit, en vertu d'un accord conventionnel de branche, dans la limite de 60 heures par an et par salarié (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée du temps de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L. 3121-38 du code du travail) ;
- les heures hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération mais au versement d'une allocation de formation, dont le régime et les caractéristiques sont fixés par les dispositions législatives et réglementaires l'instaurant.

Au cours d'une même année, et pour un même salarié, quels que soient le ou les types d'actions engagés au cours de l'année, le nombre total d'heures de formation pouvant être réalisées en dehors du temps de travail est limité à un plafond de 60 heures (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre

de jours le plus proche, en cas de durée de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L. 3121-38 du code du travail), suivant les modalités prévues par la loi.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de maintien de la rémunération, suivant le type et les modalités de formation concernés tels qu'exposés dans le présent article, ce maintien tient compte de la moyenne des rémunérations brutes variables versées au titre des 12 derniers mois précédant la date de départ en formation pour les salariés dont la rémunération variable est payée sur une base mensuelle.

## **Article 19**

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

Le compte personnel de formation (CPF) complète et s'articule avec les autres dispositifs de la formation professionnelle. Le CPF est un dispositif ayant vocation à se substituer au droit individuel à la formation (DIF), parallèlement abrogé.

Le CPF est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015 et permet d'accumuler un crédit d'heures de formation, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formations afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

A la différence du DIF, le CPF est attaché à la personne du salarié, qui le conservera indépendamment des éventuelles périodes de transition de son parcours professionnel.

#### **19.1. Solde des compteurs DIF au 31 décembre 2014**

Le CPF se substitue au DIF au 1<sup>er</sup> janvier 2015, toutefois les salariés ne perdent pas leurs droits puisque, au 31 décembre 2014, le compte DIF doit être figé.

L'employeur doit au plus tard le 31 janvier 2015 informer par écrit le salarié sur le nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 et informer sur le nouveau dispositif CPF.

Les heures acquises au titre du DIF sont conservées et mobilisables dans les conditions du CPF au plus tard jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Les heures non utilisées à cette date seront perdues. Pour bénéficier du solde des heures acquises au titre du DIF, les salariés doivent faire partie des effectifs de l'entreprise au 31 décembre 2014.

Ces heures acquises au titre du DIF sont prises en charge par les financements affectés au CPF.

Mentionnées sur une ligne spécifique du CPF, les heures de DIF reportées sur le CPF ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures et pour le calcul des heures créditées sur le CPF chaque année. Elles sont mobilisées en premier lieu lorsqu'une personne effectue une formation dans le cadre du CPF.

#### **19.2. Ouverture et fermeture du CPF**

En application de l'article L. 6323-1 du code du travail, le CPF est ouvert dès l'entrée sur le marché du travail pour toute personne âgée de 16 ans en emploi ou non, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans son projet d'orientation et d'insertion professionnelle.

Par dérogation, le CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour les jeunes ayant conclu un contrat d'apprentissage après avoir achevé le collège.

Le salarié est le seul à pouvoir mobiliser son CPF.

Le CPF est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Il résulte de l'application de ce texte qu'un salarié en cumul emploi-retraite, qui a donc liquidé ses droits, perd la totalité des heures acquises au titre du CPF malgré l'activité reprise et malgré les versements effectués par son employeur au titre du CPF sur la base de sa rémunération.

### 19.3. Alimentation du CPF

#### 19.3.1. Acquisition de droits

Lorsque le titulaire du CPF est salarié, son compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année civile, en vertu de l'article L. 6323-10 du code du travail.

En vertu des articles L. 6323-10 et L. 6323-11 du code du travail, le compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Le salarié peut donc acquérir 120 heures en 5 ans, puis 30 heures en 2,5 ans.

Les droits des salariés à temps partiel ou n'ayant pas effectué un travail à temps complet sur l'ensemble de l'année (notamment ceux arrivés ou partis en cours d'année) sont calculés proportionnellement au temps de travail qu'ils ont effectué, sous réserve des dispositions de l'article 19.3.2 ci-après.

Certaines périodes d'absence du salarié sont expressément assimilées à des périodes de travail pour l'acquisition de droits au CPF. Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L. 6323-12 du code du travail, sont intégralement pris en compte les congés parentaux (maternité, paternité, adoption, congé d'accueil de l'enfant, congé parental d'éducation...) ainsi que les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail.

#### 19.3.2. Abondements

En vertu de l'article L. 6323-14 du code du travail, le présent accord prévoit les modalités d'abondement du CPF.

Les salariés à temps partiel à 4/5 sont assimilés à des salariés à temps plein pour l'abondement conventionnel. En conséquence, leurs droits seront annuellement complétés par l'employeur comme s'ils travaillaient à temps complet.

Par ailleurs, pour les entreprises de moins de 10 salariés, le conseil de gestion de la publicité (AFDAS) peut déterminer, sur recommandation de la CPNEFP, une politique d'abondements pour des actions et/ou des publics prioritaires.

En outre, l'entreprise peut décider de compléter le financement du CPF par le biais d'un abondement, par exemple dans le cas où un salarié n'aurait pas le nombre d'heures nécessaire au départ en formation ou parce que l'entreprise souhaite encourager la démarche de formation.

Les parties signataires souhaitent que la CPNEFP porte une attention particulière dans le cadre de son programme annuel de travail au dispositif du CPF et étudie les modalités et conditions de mise en œuvre de celui-ci dans l'entreprise, notamment des politiques d'abondements possibles, afin d'identifier des actions et/ou des publics prioritaires pour la branche.

#### 19.3.3. Abondements correctifs

Comme exposé précédemment, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 instaure l'obligation pour les entreprises d'organiser tous les 2 ans des entretiens professionnels et au plus tard tous les 6 ans un bilan pour vérifier si le salarié a régulièrement bénéficié de ces entretiens et suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification ou encore bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cette obligation est assortie d'une sanction régie par l'article L. 6323-13 du code du travail. Ainsi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié au cours des 6 années précédentes n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux de ces trois mesures, l'employeur doit créditer son CPF de 100 heures supplémentaires. Ce crédit est porté à 130 heures supplémentaires si le salarié est à temps partiel.

Etant précisé que ces abondements n'entrent pas dans le calcul des heures créditées sur le CPF et du plafond de 150 heures.

En vertu du décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014, l'entreprise doit verser une somme forfaitaire à l'AFDAS, dont le montant est fixé à 30 € par heure, soit 3 000 € pour un salarié à temps plein et 3 900 € pour un salarié à temps partiel.

#### 19.4. Mobilisation du CPF

Les heures inscrites sur le compte demeurent acquises à son titulaire en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi, selon l'article L. 6323-3 du code du travail.

En vertu de l'article L. 6323-2 du code du travail, le CPF peut être mobilisé par son titulaire quel que soit son statut, salarié ou demandeur d'emploi, pour suivre, à son initiative, une formation.

Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Son refus de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Sont susceptibles d'être suivies et financées dans le cadre du CPF les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que l'accompagnement à la VAE.

D'autres formations qualifiantes peuvent être prises en charge au titre du CPF dès lors qu'elles figurent sur une des listes déterminant les formations éligibles.

En tout état de cause, en vertu de l'article R. 6323-4 du code du travail, pour mobiliser leurs droits acquis au titre du CPF, les salariés voulant bénéficier d'une formation suivie, en tout ou partie sur le temps de travail, devront faire leur demande au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois, et 120 jours avant pour les formations d'une durée supérieure à 6 mois.

L'accord de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation envisagée. L'absence de réponse de l'employeur 1 mois après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

Toutefois, si la formation demandée se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail, au titre des heures créditées sur le CPF dans le cadre de l'abondement sanction mentionné au paragraphe 19.3.3 ci-avant, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

De même, lorsque l'action demandée au titre du CPF concerne les formations relevant du socle commun de connaissances et de compétences défini par décret ou l'accompagnement VAE, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

Par ailleurs, en application de l'article L. 6323-17 du code du travail, les formations financées dans le cadre du CPF qui sont suivies en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

#### 19.5. Modalités d'élaboration de la liste des formations éligibles

Le CPF permet d'acquérir des compétences reconnues (qualification, certification, diplôme) en lien avec les besoins de l'économie de la publicité, prévisibles à court ou moyen termes.

Les formations éligibles au CPF sont précisées dans des listes élaborées par les partenaires sociaux aux niveaux national et régional et, pour la branche, par les représentants de la CPNEFP.

Au regard de l'objectif de sécurisation des parcours professionnels que vise le CPF, les formations éligibles sont essentiellement qualifiantes ou certifiantes. Ces formations sont les suivantes :

- formation permettant d'acquérir le socle de compétences et de connaissances défini par décret ;
- accompagnement à la VAE dans des conditions définies par décret ;
- formations qualifiantes ou certifiantes.



Concernant les formations qualifiantes ou certifiantes, sont visées :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le RNCP ou permettant d’obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un CQP ou un CQPI ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l’inventaire, soit le recensement de certification et d’habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle en vertu de l’article L. 6323-16 du code du travail.

Ces formations qualifiantes ou certifiantes doivent par ailleurs figurer sur au moins une des trois listes suivantes :

- la liste élaborée par le conseil paritaire interprofessionnel national pour l’emploi et la formation (COPANEF) ;
- la liste élaborée par le conseil paritaire interprofessionnel régional pour l’emploi et la formation (COPAREF) ;
- la liste inventaire ;
- la liste de la branche élaborée par la CPNEFP.

La CPNEFP peut selon l’évolution des besoins des entreprises de la branche de la publicité porter des aménagements à la liste des formations prioritaires.

#### 19.6. Information des employeurs et des salariés

Le gouvernement a mis en ligne un site internet dédié au CPF : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

Ce site s’adresse à toutes les personnes en activité ou en recherche d’emploi et vise à leur délivrer des informations générales sur le CPF. Ce site compte également des espaces dédiés aux employeurs et aux professionnels de l’emploi et de la formation professionnelle.

En outre, un espace personnel permet d’accéder notamment aux deux fonctionnalités suivantes :

- le module de consultation des compteurs CPF et de report des soldes DIF. Les compteurs CPF sont mis à jour automatiquement et les soldes DIF (arrêtés au 31 décembre 2014) doivent être déclarés manuellement par les bénéficiaires sur leur espace personnel ;
- la liste personnalisée de formations, qui permet d’accéder aux thématiques de formations accessibles dans le cadre du CPF, en tenant compte du statut de la personne, de son domaine d’activité et de son lieu de résidence.

Les fonctionnalités accessibles sur cet espace personnel dédié font l’objet de tutoriels explicatifs.

L’information relative aux actions de formation prioritaires définies par la branche est portée à la connaissance des entreprises et des salariés notamment par le biais des services de l’AFDAS, de son site [www.Afdas.com](http://www.Afdas.com) et dans le cadre des missions de la CPNEFP définies par l’article 7 du présent accord.

#### 19.7. Modalités de prise en charge

##### 19.7.1. Frais de formation

Les formations effectuées dans le cadre du CPF légal et dans le cadre de la contribution conventionnelle des entreprises de moins de 10 salariés, pendant ou hors du temps de travail, donnent lieu à une prise en charge de l’AFDAS, dans le cadre des fonds mutualisés de la contribution CPF. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais induits (transport, repas, hébergement).

De même, les frais de garde d’enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie, en tout ou partie en dehors du temps de travail, peuvent également être pris en charge au titre des fonds mutualisés CPF gérés par l’AFDAS.

La prise en charge des frais énumérés ci-dessus se fait au regard du coût réel de la formation ou conformément aux règles de gestion et de financement du CPF définies par le conseil d'administration de l'AFDAS.

#### 19.7.2. Rémunération

Si ces actions se déroulent pendant le temps de travail, elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération.

L'AFDAS peut, sur la base d'un accord exprès de son conseil d'administration et dans la limite des fonds mobilisables, prendre en charge sur les fonds mutualisés du CPF, pour les formations sur le temps de travail, 50 % de ces mêmes frais au titre de la rémunération du bénéficiaire.

Si ces actions se déroulent hors temps de travail, elles ne donnent pas lieu pour le salarié au versement d'une allocation de formation.

#### 19.8. Articulation du CPF avec les autres dispositifs

Le CPF peut être mobilisé en complément :

- d'une action de formation inscrite au plan de formation ;
- d'un CIF selon les règles définies par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- d'une action de formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation.

En outre, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre du CPF peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre de la période de professionnalisation dans la limite de 60 heures (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée du temps de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L. 3121-38 du code du travail). Ainsi, le nombre d'heures de formation en dehors du temps de travail est limité au nombre d'heures du CPF, auquel s'ajoutent 60 heures.

### Article 20

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

Les parties signataires rappellent par ailleurs l'existence du dispositif du CIF, régi par l'accord national professionnel relatif à la gestion des congés individuels de formation du 27 mai 2004 applicable aux entreprises relevant du présent accord.

A ce titre, les parties signataires insistent sur le rôle moteur qu'elles remplissent en étant partie prenante du conseil de gestion qui, au sein de l'AFDAS, définit les règles générales de prise en charge des dispositifs du CIF ainsi qu'à la commission paritaire d'études de dossiers, ces deux instances étant instituées au sein de l'AFDAS.

En application de l'accord du 27 mai 2004 et de la réglementation en vigueur, le CIF est le droit pour tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, une action de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Le CIF permet de se perfectionner professionnellement, de changer d'activité ou de secteur professionnel, d'acquérir une nouvelle qualification ou une qualification supérieure.

Le dispositif du CIF est ouvert à tous les salariés quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature du contrat de travail, sous réserve d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise pour le salarié en CDI.

Il existe un CIF pour les salariés en CDD qui peut être mis en œuvre à l'issue du contrat.

Le salarié doit formuler sa demande auprès de l'OPACIF de rattachement de son entreprise (l'Afdas pour les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective), selon les conditions définies par ce dernier.



Le congé peut se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, sous réserve de l'autorisation d'absence de l'employeur, conformément aux dispositions des articles L. 6322-7 et suivants du code du travail. Le CIF peut être réalisé entièrement hors temps de travail si sa durée est d'au moins 120 heures.

Si le congé se déroule en totalité en dehors du temps travail, l'employeur n'est pas obligatoirement informé du départ en formation. La formation suivie hors temps de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération ni allocation de formation.

## CHAPITRE IV

### DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION

#### Article 21

##### *Modalités de prise en charge des dispositifs de professionnalisation*

Les coûts pédagogiques des parcours de formation s'inscrivant soit dans le cadre des contrats de professionnalisation, soit dans les périodes de professionnalisation sont définis par le conseil d'administration de l'AFDAS et, le cas échéant, sur proposition du conseil de section professionnelle de la publicité.

Sur la base des coûts horaires indicatifs suivants tels que définis à la date de signature du présent accord :

- 15 € hors taxes de l'heure pour les formations techniques ;
- 15 € net de l'heure pour les formations s'inscrivant dans le cadre des CQP de branche ;
- 9,15 € hors taxes de l'heure pour les autres formations.

Pour les personnes salariées mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la prise en charge des coûts pédagogiques est portée à 15 € hors taxes par heure de formation (bénéficiaires du revenu de solidarité active [RSA] ou de l'allocation aux adultes handicapés).

La conseil d'administration de l'AFDAS pourra étudier la révision de ces montants, en fonction des budgets disponibles sur le régime de la professionnalisation. Les dépenses engagées pour les actions de tutorat sont prises en charge par l'AFDAS sur la base des forfaits qui sont fixés par décret et selon les modalités définies par le conseil d'administration.

#### Article 22

##### *Contrat de professionnalisation*

La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation, qui constitue une voie privilégiée de formation en alternance pour favoriser particulièrement l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

##### 22.1. Principes

A l'initiative de l'employeur, le contrat de professionnalisation est une formation en alternance, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition de savoir-faire professionnels en entreprise.

Un suivi est assuré par le biais d'un tuteur obligatoire.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise et d'une certification des connaissances acquises.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans le rapport sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévu aux articles L. 2323-57 et suivants du code du travail.

## 22.2. Publics concernés

Le contrat de professionnalisation est ouvert, conformément aux dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans dont il est nécessaire de compléter la formation initiale pour satisfaire aux niveaux de qualification requis dans la branche ou dans l'entreprise ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé et tout particulièrement d'un contrat unique d'insertion ;
- enfin, dans le cas spécifique des DOM :
  - aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ;
  - aux bénéficiaires de l'allocation parent isolé.

## 22.3. Objectifs et priorités

Le contrat de professionnalisation permet de préparer l'obtention :

- d'un CQP, notamment celui défini par l'accord du 6 juillet 2010, ou d'un CQPI ;
- d'un titre à finalité professionnelle recensé dans le RNCP ;
- d'une qualification prévue dans les classifications de la convention collective de la branche.

## 22.4. Modalités

### 22.4.1. Durée du contrat

L'action de formation, qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation, qui se situe en début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les cas suivants :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou pour cause de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Toutefois, les parties signataires conviennent, conformément aux articles L. 6325-11 et suivants du code du travail, d'allonger cette durée jusqu'à 24 mois dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures ;
- pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans la convention collective de la publicité et qui ne détiennent pas la qualification adaptée ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEFP ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'AAH, du contrat unique d'insertion, de l'allocation parents isolés et, dans les DOM, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion.

#### 22.4.2. Durée de la formation

Le temps consacré à l'enseignement dans l'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation inclut les évaluations initiale et finale et les actions d'accompagnement. L'évaluation initiale vise à adapter le parcours de formation aux connaissances, aux savoir-faire et à l'expérience de chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation. L'évaluation finale porte sur les acquis.

La durée des parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les parties signataires décident que la durée des actions de formation peut excéder 25 % de la durée du contrat, dans la limite maximale de 50 %, pour les publics autorisant un contrat de professionnalisation d'une durée portée à 24 mois.

#### 22.5. Modalités de prise en charge des coûts pédagogiques

Le conseil d'administration de l'AFDAS détermine les montants forfaitaires de prise en charge des coûts pédagogiques et des frais induits (déplacement, défraiement) des heures de formation en fonction des budgets qui lui sont alloués, de l'évolution des prix constatés sur le marché et des éventuelles contraintes fixées par les partenaires financiers (Etat, région, FPSPP...).

Les coûts dépassant les montants forfaitaires sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise ou sur les frais généraux en fonction de la taille de l'entreprise (notamment pour les entreprises de moins de 10 salariés).

#### 22.6. Contrat de professionnalisation et temps de travail

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

#### 22.7. Contrat de professionnalisation et rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié âgé de moins de 26 ans perçoit pour une activité à temps plein les rémunérations brutes figurant dans le tableau ci-après, calculées sur la base du salaire minimum mensuel conventionnel prévu pour la 1<sup>re</sup> catégorie, niveau I (dit « niveau 1.I »), puis après 6 mois de travail effectif, sur la base du niveau II de cette même catégorie (dit « niveau 1.II »).

Le salaire minimum mensuel est celui figurant dans la colonne « appointements mensuels bruts » « 1<sup>re</sup> catégorie : employés », prévu par l'article 3 de l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées.

Les salariés de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois bénéficieront d'une rémunération égale à 100 % du salaire minimum mensuel correspondant au niveau de qualification de la fonction, à compter du douzième mois de présence.

	TITULAIRES D'UN BACCALAURÉAT professionnel, d'un titre ou d'un diplôme professionnel de même niveau (niveaux I, II, III et IV)	AUTRE (inférieur au niveau IV)
Moins de 21 ans	65 % du salaire minimum mensuel niveau 1.I (*)	55 % du salaire minimum mensuel niveau 1.I (*)
21-25 ans révolus	80 % du salaire minimum mensuel niveau 1.I (*)	70 % du salaire minimum mensuel niveau 1.I (*)
26 ans et plus	85 % du salaire minimum mensuel correspondant au niveau de qualification de la fonction  A compter du douzième mois de présence 100 % du salaire minimum mensuel correspondant au niveau de qualification de la fonction	
(*) Et, après 6 mois de travail effectif, sur la base du niveau 1.II du salaire minimum mensuel.		

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où le salaire minimum mensuel conventionnel viendrait à être dépassé par le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), les taux d'application définis au tableau précédent prendraient alors le niveau du Smic pour base de calcul.

Pour les entreprises domiciliées dans les DOM, le salaire servant de référence pour l'application des pourcentages susvisés aux salariés travaillant dans ces départements est celui déterminé par les dispositions de l'article L. 3423-2 du code du travail.

Ces rémunérations chargées et les frais annexes sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise et peuvent être valorisés sur les déclarations obligatoires de formation professionnelle.

Les parties signataires conviennent d'aborder la question de la rémunération des contrats de professionnalisation dans le cadre de la négociation « contrat de génération ».

#### 22.8. Suivi des titulaires des contrats de professionnalisation à l'issue de leur contrat

La CPNEFP inclut dans son programme de travail annuel une réflexion pour mettre en place des outils destinés à favoriser le suivi des titulaires d'un contrat de professionnalisation à l'issue de leur formation.

### **Article 23**

#### *Période de professionnalisation pour les salariés*

##### 23.1. Principe

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés en CDI ;
- aux salariés en CDD ayant conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, prévu par l'article L. 5134-19-1 du code du travail, en CDI ou en CDD.

##### 23.2. Publics prioritaires

La période de professionnalisation est ouverte prioritairement, sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise, pour toutes actions favorisant le retour et le maintien dans l'emploi, notamment suite à une absence de longue durée (maladie, invalidité, maternité, congé parental d'éducation, congé d'adoption...) ;
- aux salariés ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant, conjoint ou ascendant en situation de dépendance ;
- aux salariés venant d'achever un mandat syndical de plus de 5 ans et ne reprenant pas de mandat ou assumant un mandat depuis plus de 5 ans et qui reprennent de façon plus importante leur activité professionnelle dans l'entreprise, et pour lesquels une formation de remise à niveau professionnelle est rendue nécessaire ;
- aux salariés reconnus en situation de handicap par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ;
- aux salariés de retour d'une expatriation ou d'un détachement à l'étranger de plus de 6 mois ;
- aux salariés engagés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion.

### 23.3. Objectifs et priorités

La période de professionnalisation peut bénéficier à tout salarié concerné souhaitant acquérir une des qualifications prévues aux articles L. 6314-1 et suivants du code du travail :

- enregistrée dans le RNCP ;
- reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- ouvrant droit à un CQP de branche ou à un CQPI ;

En outre, ces actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles telles que définies par décret ;
- de faire valider les acquis de son expérience ;
- d'acquérir une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la CNCP : en l'occurrence, les certifications et habilitations correspondent à des compétences transversales.

Elles visent par ailleurs les actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est explicitement reconnu par la CPNEFP en fonction des indications fournies par l'observatoire des métiers de la publicité sur les évolutions technologiques dans certains métiers et les conditions d'exercice qui en découlent.

### 23.4. Durée de la période de professionnalisation et modalités d'organisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 70 heures.

En vertu du décret n° 2014-969 du 22 août 2014 (*Journal officiel* du 27 août 2014), cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF par la période de professionnalisation ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la CNCP mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

### 23.5. Gestion des absences

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents simultanément au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

La période de professionnalisation reste subordonnée à la décision positive de prise en charge totale ou partielle par l'AFDAS.

### 23.6. Modalités de prise en charge des coûts pédagogiques

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'AFDAS dans le cadre des fonds mutualisés pour les coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) selon les dispositions de l'article 27 du présent accord.

Le conseil d'administration de l'AFDAS détermine les montants forfaitaires de prise en charge des coûts pédagogiques, des salaires et charges ainsi que des frais induits (déplacement, défraiement) des heures de formation en fonction des budgets qui lui sont alloués, de l'évolution des prix constatés sur le marché et des éventuelles contraintes fixées par les partenaires financiers (Etat, région, FPSPP...).

Les coûts dépassant les montants forfaitaires sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise.

Toutefois, à défaut d'une prise en charge financière par l'AFDAS sur les fonds de la professionnalisation, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour un cumul de plusieurs dispositifs de prise en charge financière (CPF, plan de formation de l'entreprise...) pour une même période de professionnalisation.

### 23.7. Période de professionnalisation et temps de travail

Ces formations peuvent s'effectuer en tout ou partie pendant le temps de travail.

Si ces actions se déroulent pendant le temps de travail, elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération.

Si ces actions se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail, les modalités suivantes sont applicables :

- ces actions sont subordonnées à un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement, et ce en vertu de l'article L. 6321-7 du code du travail ;
- le temps de formation hors temps de travail s'inscrit, en vertu du présent accord, dans la limite de 60 heures par an et par salarié (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée du temps de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L. 3121-38 du code du travail) ;
- les heures hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération mais au versement d'une allocation de formation, dont le régime et les caractéristiques sont fixés par les dispositions législatives et réglementaires l'instaurant.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements prennent en compte les efforts accomplis par le salarié.

Dans tous les cas de formations effectuées hors temps de travail, une allocation de formation est versée, d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné, selon les modalités définies aux articles D. 6321-6 et suivants du code du travail. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur le financement du plan de formation de l'entreprise.

### Article 24

#### *Développement de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation*

Pour assurer l'accueil des publics concernés et leur suivi dans les entreprises, les parties signataires s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle primordial des tuteurs. Même si la désignation d'un tuteur n'est pas obligatoire pour accompagner les salariés bénéficiaires d'une période de professionnalisation, elle est parfois utile et nécessaire.



Le tuteur doit être volontaire, reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et d'une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut assurer simultanément sa fonction tutorale sur plus de deux contrats et/ou périodes de professionnalisation.

La mission du tuteur consiste notamment à :

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

Les parties signataires recommandent que les salariés exerçant cette fonction tutorale bénéficient, au préalable, d'une préparation si nécessaire, voire d'une formation spécifique. Elles recommandent aux entreprises de donner à ces derniers les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission, notamment en termes de charge et de temps de travail.

Les actions de formation et les frais inhérents à la fonction tutorale sont, selon les dispositions fixées par décret, pris en charge par l'AFDAS sur les fonds mutualisés destinés au financement des contrats et périodes de professionnalisation.

La CPNEFP suit les dispositifs visant à assurer la qualité de l'exercice de la fonction tutorale et propose des axes d'amélioration à l'AFDAS.

## **Article 25**

### *Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)*

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle permet à un demandeur d'emploi, à un salarié en contrat unique d'insertion ou en CDD conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 du code du travail, de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi.

A l'issue de sa formation, dispensée préalablement à l'entrée dans une entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu entre le demandeur d'emploi et l'entreprise 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 Pôle emploi. Le FPSPP et l'AFDAS peuvent contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation. L'entreprise, en concertation avec l'AFDAS et Pôle emploi, définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de sa formation pour occuper l'emploi proposé.

## **TITRE III**

### **FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires rappellent que les sommes qui doivent obligatoirement être mutualisées au sein d'un OPCA ou d'un OPACIF sont versées à l'AFDAS. Elles en définissent ci-après les modalités.

## **Article 26**

### *Assiette des contributions*

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires pour frais professionnels éventuels.

## **Article 27**

### *Obligation de versement à l'AFDAS*

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 institue une obligation de versement à l'AFDAS pour l'ensemble des régimes obligatoires. En vertu de l'article L. 6331-1 du code du travail, le financement de la formation professionnelle est assuré par le versement des entreprises d'une contribution unique à l'OPCA désigné par la branche, en l'occurrence pour la branche de la publicité à l'AFDAS, qui devient collecteur unique.

Les parties signataires étendent cette obligation de versement pour la contribution conventionnelle des entreprises de moins de 10 salariés telle qu'instituée à l'article 29.1.2 du présent accord et pour la contribution complémentaire au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés telle que mentionnée à l'article 29.1.2 du présent accord, à l'exception des situations où les entreprises en question sont rattachées dans le cadre d'une convention d'adhésion d'un groupe d'entreprises rattachées à la même société mère.

Les contributions supplémentaires telles que définies par les articles 29.2.2, 29.3.2 et 29.4.2 du présent accord peuvent faire l'objet d'une convention d'adhésion volontaire. Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche d'étudier les conditions de cette adhésion.

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues en application des articles L. 6331-2, ou L. 6331-9 et suivants, ou L. 6322-37 du code du travail au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant l'année de versement des salaires, y compris les contributions conventionnelles prévues à l'article 29.1.2 du présent accord.

## **Article 28**

### *Taux de la contribution destinée au financement du FPSPP*

Le FPSPP est désormais financé par une contribution spécifique assise sur la masse salariale.

Cette contribution est de 0,15 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 à 49 salariés et de 0,20 % de la masse salariale pour les entreprises de 50 salariés et plus.

## **Article 29**

### *Taux de contribution et répartition des contributions*

Le taux de cette contribution unique est déterminé en fonction de l'effectif comme défini ci-dessous.

Le versement de la contribution unique intervient dans les mêmes conditions et délais qu'auparavant, c'est-à-dire jusqu'au 28 février de l'année suivant le versement des rémunérations.

#### **29.1. Entreprises occupant moins de 10 salariés**

##### **29.1.1. Contribution légale**

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 0,55 % de leur masse salariale, répartie en :

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



### 29.1.2. Contribution conventionnelle complémentaire

Afin de favoriser le départ en formation dans les petites entreprises de la branche, les parties signataires créent une contribution conventionnelle complémentaire de 0,20 % de la masse salariale, telle que définie à l'article 26 du présent accord, au titre du plan de formation.

Ce plan de formation est « mutualisé », ce qui signifie que les entreprises de moins de 10 salariés ont accès à un catalogue de formations adapté à leurs besoins et à leur capacité de financement.

Les parties signataires conviennent que, dans l'attente de la mise en place de ce programme de formation, les dispositions définies par le conseil d'administration de l'AFDAS dans le cadre du financement légal du plan de formation au titre de l'exercice 2015 seront applicables, en tout état de cause, au plus tard jusqu'à la fin de l'année 2015.

Cependant, cette contribution conventionnelle est éventuellement consolidable en cas de conclusion d'une convention d'adhésion d'un groupe de sociétés avec l'AFDAS dans les conditions prévues à l'article 29.7.1 du présent accord.

En outre, les parties signataires créent une contribution conventionnelle complémentaire au titre du CPF à hauteur de 0,10 % de leur masse salariale.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises visées par cet article et à leurs salariés et restent entièrement acquis à la branche.

## 29.2. Entreprises occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés

### 29.2.1. Contribution légale

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises occupant entre 10 et 19 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1 % de leur masse salariale, répartie en :

- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,15 % au titre du CIF ;
- 0,15 % au titre du FPSPP ;
- 0,20 % au titre du CPF.

### 29.2.2. Contribution conventionnelle supplémentaire

Les parties signataires créent un investissement minimal supplémentaire de 0,20 % de la masse salariale, telle que définie à l'article 26 du présent accord, au titre du plan de formation. Il s'agit là d'une contribution « plancher », à laquelle les entreprises peuvent décider dans le cadre de l'article 29.7.1 du présent accord de rajouter des contributions volontaires.

Pour justifier du respect de cette obligation, sont prioritairement pris en compte tout au long de l'année les coûts pédagogiques. En cas de solde positif, en fin de l'année, les frais et salaires et charges induits peuvent également être pris en compte.

Si l'entreprise fait le choix de garder la gestion de son plan de formation, elle doit, à l'appui de ses justificatifs, démontrer cet investissement minimal.

Si l'entreprise fait le choix de conclure une convention d'adhésion avec l'AFDAS, ce qui est recommandé par les parties signataires, elle confie la collecte et la gestion de ses fonds à l'AFDAS, bénéficie d'un droit de tirage tout au long de l'année sur son compte réservé.

En fin d'exercice, en cas de solde positif, l'entreprise peut :

- soit récupérer le solde de son budget en imputant des frais, salaires et charges induits par les actions de formation ;
- soit reporter le solde de son budget sur l'exercice suivant.

### 29.3. Entreprises occupant entre 20 et 49 salariés

#### 29.3.1. Contribution légale

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises occupant entre 20 et 49 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1 % de leur masse salariale, répartie en :

- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,15 % au titre du CIF ;
- 0,15 % au titre du FPSPP ;
- 0,20 % au titre du CPF.

#### 29.3.2. Contribution conventionnelle supplémentaire

Les parties signataires créent un investissement minimal supplémentaire de 0,20 % de la masse salariale, telle que définie à l'article 26 du présent accord, au titre du plan de formation. Il s'agit là d'une contribution « plancher », à laquelle les entreprises peuvent décider dans le cadre de l'article 29.7.1 du présent accord de rajouter des contributions volontaires.

Pour justifier du respect de cette obligation, sont prioritairement pris en compte tout au long de l'année les coûts pédagogiques. En cas de solde positif, en fin de l'année, les frais et salaires et charges induits peuvent également être pris en compte.

Si l'entreprise fait le choix de garder la gestion de son plan de formation, elle doit, à l'appui de ses justificatifs, démontrer cet investissement minimal.

Si l'entreprise fait le choix de conclure une convention d'adhésion avec l'AFDAS, ce qui est recommandé par les parties signataires, elle confie la collecte et la gestion de ses fonds à l'AFDAS, bénéficie d'un droit de tirage tout au long de l'année sur son compte réservé.

En fin d'exercice, en cas de solde positif, l'entreprise peut :

- soit récupérer le solde de son budget en imputant des frais, salaires et charges induits par les actions de formation ;
- soit reporter le solde de son budget sur l'exercice suivant.

### 29.4. Entreprises occupant entre 50 et 299 salariés

#### 29.4.1. Contribution légale

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises occupant entre 50 et 299 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1 % de leur masse salariale, répartie en :

- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du CIF ;
- 0,20 % au titre du FPSPP ;
- 0,20 % au titre du CPF.

#### 29.4.2. Contribution conventionnelle supplémentaire

Les parties signataires créent un investissement minimal supplémentaire de 0,30 % de la masse salariale, telle que définie à l'article 26 du présent accord, au titre du plan de formation. Il s'agit là d'une contribution « plancher », à laquelle les entreprises peuvent décider dans le cadre de l'article 29.7.1 du présent accord de rajouter des contributions volontaires.

Pour justifier du respect de cette obligation, sont prioritairement pris en compte tout au long de l'année les coûts pédagogiques. En cas de solde positif, en fin de l'année, les frais et salaires et charges induits peuvent également être pris en compte.

Si l'entreprise fait le choix de garder la gestion de son plan de formation, elle doit, à l'appui de ses justificatifs, démontrer cet investissement minimal.

Si l'entreprise fait le choix de conclure une convention d'adhésion avec l'AFDAS, ce qui est recommandé par les parties signataires, elle confie la collecte et la gestion de ses fonds à l'AFDAS, bénéficie d'un droit de tirage tout au long de l'année sur son compte réservé.

En fin d'exercice, en cas de solde positif, l'entreprise peut :

- soit récupérer le solde de son budget en imputant des frais, salaires et charges induits par les actions de formation ;
- soit reporter le solde de son budget sur l'exercice suivant.

## 29.5. Entreprises occupant au moins 300 salariés

### 29.5.1. Contribution légale

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises occupant au moins 300 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1 % de leur masse salariale, répartie en :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du CIF ;
- 0,20 % au titre du FPSPP ;
- 0,20 % au titre du CPF.

### 29.5.2. Contribution conventionnelle supplémentaire

Les parties signataires créent un investissement minimal supplémentaire de 0,30 % de la masse salariale, telle que définie à l'article 26 du présent accord, au titre du plan de formation. Il s'agit là d'une contribution « plancher », à laquelle les entreprises peuvent décider dans le cadre de l'article 29.7.1 du présent accord de rajouter des contributions volontaires.

Pour justifier du respect de cette obligation, sont prioritairement pris en compte tout au long de l'année les coûts pédagogiques. En cas de solde positif, en fin de l'année, les frais et salaires et charges induits peuvent également être pris en compte.

Si l'entreprise fait le choix de garder la gestion de son plan de formation, elle doit, à l'appui de ses justificatifs, démontrer cet investissement minimal.

Si l'entreprise fait le choix de conclure une convention d'adhésion avec l'AFDAS, ce qui est recommandé par les parties signataires, elle confie la collecte et la gestion de ses fonds à l'AFDAS, bénéficie d'un droit de tirage tout au long de l'année sur son compte réservé.

En fin d'exercice, en cas de solde positif, l'entreprise peut :

- soit récupérer le solde de son budget en imputant des frais, salaires et charges induits par les actions de formation ;
- soit reporter le solde de son budget sur l'exercice suivant.

## 29.6. Contributions quel que soit l'effectif

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues ci-dessus, s'acquitter des contributions au titre du CIF CDD – 1 % du montant des salaires versés aux salariés sous contrats à durée déterminée tels que définis à l'article 26 du présent accord.

## 29.7. Contributions volontaires

Les parties signataires rappellent qu'au-delà de la diminution de l'obligation fiscale de contribution les entreprises doivent s'inscrire dans une obligation sociale d'accompagnement de leurs salariés.

A cet effet, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à mettre en place une politique de formation dynamique, à préserver la transmission des savoirs et des savoir-faire dans l'entreprise, à accompagner les mutations des métiers notamment liés à la numérisation de la branche.

La CPNEFP et l'AFDAS recherchent et communiquent aux entreprises les opportunités d'appels à projet et recherches de financements complémentaires afin d'accompagner ces efforts de formation.

### 29.7.1. Principe du versement volontaire

Toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur seuil d'effectif, peuvent décider d'augmenter leur investissement au titre du plan de formation. Ces entreprises peuvent soit garder en gestion propre ce budget, soit conclure une convention d'adhésion avec l'AFDAS afin de convenir des modalités de ce versement volontaire.

Si l'entreprise fait le choix de conclure une convention d'adhésion avec l'AFDAS, ce qui est recommandé par les parties signataires, elle confie la collecte et la gestion de ses fonds à l'AFDAS, bénéficie d'un droit de tirage tout au long de l'année sur son compte réservé.

En fin d'exercice, en cas de solde positif, l'entreprise peut :

- soit récupérer le solde de son budget en imputant des frais, salaires et charges induits par les actions de formation ;
- soit reporter le solde de son budget sur l'exercice suivant.

### 29.7.2. Taux minimal minoré

Les taux exposés ci-dessus correspondent toutefois à des versements minimaux qui peuvent être majorés volontairement par l'employeur.

En effet, dans les entreprises d'au moins 10 salariés, l'employeur peut s'engager par accord d'entreprise conclu pour 3 ans à consacrer au moins 0,20 % du montant des rémunérations au financement du CPF et à son abondement, et en conserver la gestion.

Dans ce cas, la contribution unique est ramenée de 1 % à 0,8 % de la masse salariale, telle que définie par l'article 26 du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail. Pendant ces 3 ans, l'employeur ne peut pas bénéficier de la prise en charge par l'AFDAS des CPF de ses salariés.

L'employeur doit adresser chaque année à l'AFDAS une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre au financement du CPF et à son abondement.

## 29.8. Neutralisation des effets de seuil

Le mécanisme de neutralisation des effets de seuil, prévu par les articles L. 6331-15 et suivants du code du travail, est maintenu et adapté à la mise en place de la contribution unique.

### 29.8.1. Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 10 salariés, et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

### 29.8.2. Entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 20 salariés et plus, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 20 salariés, et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

### 29.8.3. Entreprises ayant franchi le seuil de 50 salariés

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 50 salariés qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 50 salariés et plus, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 50 salariés, et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

## 29.9. Contribution destinée au financement du paritarisme dans la branche de la publicité

Le financement du paritarisme est assuré par une contribution annuelle forfaitaire d'un montant de 25 € versé par les entreprises relevant de la branche de la publicité, quel que soit leur effectif, institué par l'accord portant sur l'organisation et le financement du paritarisme dans la branche de la publicité signé le 18 avril 2013, étendu par arrêté du 22 novembre 2013 publié au *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> décembre 2013.

L'AFDAS procède à la collecte de cette contribution forfaitaire annuelle en même temps que l'appel des contributions obligatoires de la formation professionnelle. La collecte relative à la contribution forfaitaire annuelle est une collecte dite « dédiée ». Elle se distingue des sommes collectées au titre des fonds de la formation professionnelle.

Les modalités de recouvrement pour le compte de l'association paritaire de gestion et de reversement à cette dernière sont définies par une convention établie entre l'AFDAS et l'association de gestion des fonds du paritarisme de la publicité.

S'agissant de l'affectation des fonds entre le collège employeurs et le collège des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche de la publicité, il est convenu de se reporter aux dispositions de l'accord portant sur l'organisation et le financement du paritarisme dans la branche.

## PARTIE V

### EFFETS DU PRÉSENT ACCORD SUR LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES ANTÉRIEURES

#### **Article 30**

##### *Révision des dispositions antérieures*

Le présent accord annule et remplace les accords ainsi que leurs avenants relatifs à la formation professionnelle et tout particulièrement :

- les avenants n° 16 du 29 novembre 2004 et n° 18 du 18 octobre 2005 à la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées ;
- les avenants du 14 décembre 2009 relatifs, pour l'un, au financement du FPSPP et, pour l'autre, aux taux applicables aux entreprises occupant plus de 10 salariés à moins de 20 salariés ainsi qu'aux entreprises atteignant ou franchissant le seuil de 20 salariés ;
- l'accord collectif de la branche du 21 décembre 2009 portant modification de l'avenant n° 16 du 29 novembre 2004 relatif à la collecte d'une contribution pour le financement de l'observatoire et du paritarisme ;
- l'avenant du 1<sup>er</sup> février 2012 à la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées.

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de CQP demeurent en vigueur.

PARTIE VI  
DISPOSITIONS FINALES

**Article 31**

*Adhésion*

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

**Article 32**

*Durée et dépôt*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et s'applique à partir de la collecte au titre des contributions 2014.

Le présent accord est déposé ainsi que ses avenants par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

**Article 33**

*Suivi*

Le conseil de gestion de la publicité de l'AFDAS est tenu d'examiner au moins trimestriellement la mise en place et le suivi du dispositif spécifique des entreprises de moins de 10 salariés (nombre d'entreprises contactées, nombre de stages demandés/engagés...).

La CPNEFP est tenue d'examiner au moins une fois par an le bilan quantitatif et qualitatif de l'ensemble des régimes avec une attention toute particulière portée au régime du CPF.

**Article 34**

*Revoyure*

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L. 2241-6 du code du travail pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 3 ans à compter de l'extension du présent accord pour faire le point sur les incidences des nouvelles dispositions.

**Article 35**

*Révision*

Par ailleurs, en cas d'aménagement législatif ou réglementaire majeur ultérieur, la partie la plus diligente invitera l'autre collègue à en étudier les incidences sur l'économie générale de l'accord et, le cas échéant, à en négocier une révision partielle.

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

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

### **Article 36**

#### *Dénonciation*

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent accord est dénoncé par la totalité de signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement, sous réserve de l'expiration du délai visé à l'article L. 2261-10 du code du travail ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2261-10 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

### **Article 37**

#### *Extension*

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

### **GLOSSAIRE**

AFDAS	Assurance formation des activités du spectacle (organisme paritaire collecteur agréé pour les métiers de la culture, la communication, des médias et des loisirs)
AGEFIPH	Association pour la gestion, la formation et l'insertion des personnes handicapées
ANI	Accord national interprofessionnel
APE	Code caractérisant l'activité principale de l'entreprise par référence à la nomenclature d'activités française (NAF)



BIAF	Bordereau individuel d'accès à la formation
BDES	Base de données économiques et sociales
CBC	Congé bilan de compétences
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise (terme générique désignant, le cas échéant, le comité d'établissement)
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
COPANEF	Conseil paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Conseil paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle interbranche
CVAE	Congé de validation des acquis de l'expérience
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale du travail ou directeur régional du travail
DP	Délégué du personnel
ESAT	Etablissements et services d'aide par le travail
Europass	Modèle de curriculum vitae spécifiquement conçu pour tous ceux qui souhaitent chercher un travail, un stage ou une formation dans un pays de l'Union européenne
FOAD	Formation ouverte à distance
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	<i>Journal officiel</i>
NAF	Nomenclature d'activités française
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MOOC	<i>Massive online open course</i> , c'est-à-dire cours en ligne ouvert et massif
OCTA	Organisme collecteur de taxe d'apprentissage
OPACIF	Organisme paritaire agréé au titre des congés individuels de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PME	Petites et moyennes entreprises
POEI	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles



Smic	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TPE	Très petites entreprises
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Fait à Paris, le 11 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

AACC ;  
 UPE ;  
 SPG ;  
 SNPTV ;  
 UDECAM ;  
 UNIREL.

**Syndicats de salariés :**

UNSA spectacle ;  
 SNCTPP CFE-CGC ;  
 F3C CFDT ;  
 SNP CFTC.

## ANNEXE

### RÉCAPITULATIF DU FINANCEMENT

*(En pourcentage MS.)*

DISPOSITIF Effectif	< 10 SALARIÉS	DE 10 à 20 salariés	DE 21 à 49 salariés	DE 50 à 299 salariés	> 300 SALARIÉS
Plan de formation	0,40	0,20	0,20	0,10	0,00
Contribution supplémentaire minimale PF	0,20	0,20	0,20	0,30	0,30
<b>Total PF</b>	0,60	0,40	0,40	0,40	0,30
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,30	0,40
CIF	–	0,15	0,15	0,20	0,20
FPSP	–	0,15	0,15	0,20	0,20
CPF	0,10	0,20	0,20	0,20	0,20
<b>Total contribution</b>	0,85	1,20	1,20	1,30	1,30

Brochure n° 3225

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1266. – PERSONNEL DES ENTREPRISES**  
**DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

**AVENANT N° 51 DU 27 JANVIER 2015**  
**RELATIF AUX SALAIRES, AUX PRIMES**  
**ET À LA RÉMUNÉRATION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION**

NOR : ASET1550345M  
IDCC : 1266

Entre :

Le SNRC ;

Le SNERS,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

L'INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

**Article 2**

*Taux horaires minima*

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE
I	9,62
II	9,73

NIVEAU	TAUX HORAIRE
III	9,89
IV	10,05
V	10,43
VI	10,89
VII	11,74
VIII	12,74
IX	16,49

### Article 3

#### *Salaires minima mensuels*

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
I	1 459,07
II	1 475,75
III	1 500,02
IV	1 524,28
V	1 581,92
VI	1 651,69
VII	1 780,61
VIII	1 932,28
IX	2 501,04

### Article 4

#### *Revenus minima annuels*

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151, 67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	REVENU MINIMUM ANNUEL
I	18 967,91
II	19 184,75
III	19 500,26
IV	19 815,64
V	20 564,96
VI	21 471,97
VII	23 147,93

NIVEAU	REVENU MINIMUM ANNUEL
VIII	25 119,64
IX	32 513,52

## Article 5

### *Egalité femmes-hommes*

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6 rappelle que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'« assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ».

Les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective.

## Article 6

### *Revalorisation des primes*

#### Article 6.1

##### *Prime d'activité continue*

Le montant brut de la prime d'activité continue, prévue à l'article 36.1 de la convention collective nationale, est porté à 46 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise.

La prime sera versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

#### Article 6.2

##### *Prime de détachement temporaire*

Le montant minimal brut de la prime journalière de détachement temporaire prévue à l'article 8 de la convention collective nationale est porté à 2 €.

## Article 7

### *Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation*

Compte tenu principalement des distorsions de rémunération entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation induites par l'accord du 7 février 2005, les données sociales du secteur de la restauration collective démontrent que les entreprises de ce secteur privilégient le recours au contrat d'apprentissage.

Afin d'équilibrer cette situation et d'optimiser les sources de financement de ces deux types de contrats en alternance, les parties signataires souhaitent :

- d'une part, réaffirmer leur volonté :
- d'augmenter l'attractivité de la profession pour les jeunes en proposant des parcours qualifiants par la mise en place de CQP à l'entrée de chacune des filières identifiées ;
- de professionnaliser les emplois en encourageant l'acquisition de qualifications ;

- d'autre part, faire évoluer les dispositions de l'article 3.1 de l'accord du 7 février 2005 de la manière suivante :

« Les titulaires d'un contrat de professionnalisation conclu à compter de la date d'application du présent avenant seront rémunérés conformément aux articles L. 6325-8 et L. 6325-9 du code du travail. »

En contrepartie, les parties signataires se fixent pour objectif :

- de faire évoluer, à compter de la date d'application du présent avenant, le nombre de contrats de professionnalisation conclus en 2013 (68) de 100 % la première année d'application, puis de 50 % sur chacune des deux années suivantes ;
- de porter, au terme d'une période de 3 ans, à 15 % la part des titulaires de contrat de professionnalisation en CDI ou bénéficiant d'un CDI à l'issue de leur contrat de professionnalisation ;
- de plus, si lors d'un transfert de marché, un salarié en contrat de professionnalisation se retrouve sans tuteur, le nouvel employeur s'engage à lui trouver un nouveau tuteur pour lui permettre d'aller au terme de son contrat de professionnalisation ou de son action de professionnalisation ;
- les parties signataires demandent à la CPNEFP-RC, dans le cadre de ses attributions en matière d'orientation de la politique générale d'emploi, de formation et de qualification, de faire évoluer, en fonction des besoins identifiés de la branche, les formations prioritaires définies au titre du contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP-RC le suivi annuel de ces dispositions.

## **Article 8**

### *Dénonciation ou modification*

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

## **Article 9**

### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

## **Article 10**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 27 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

**Accords nationaux**  
**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE**  
**Personnel intérimaire**  
**Personnel permanent**

---

AVENANT N° 3 DU 31 JANVIER 2015  
À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE  
DES INTÉRIMAIRES CADRES  
NOR : ASET1550318M

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et a ensuite été modifié par deux avenants datés des 23 juin 2011 et 14 janvier 2014.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires cadres et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont décidé de prendre les mesures temporaires suivantes.

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

*Délai de carence*

**Article 1.1**

*Révision de l'article 1.1.2 « Délai de carence »*

A l'article 1.1.2 de l'accord, la disposition instaurant un délai de carence de 7 jours pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre d'un arrêt de travail est modifiée.

En conséquence, le délai de carence est ramené à 4 jours. L'indemnité complémentaire est due à compter du cinquième jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Le reste de l'article est inchangé.

**Article 1.2**

*Révision des intitulés des chapitres I<sup>er</sup> et II du titre II*

Aux chapitres I<sup>er</sup> et II du titre II, les intitulés instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont remplacés par une durée d'indemnisation de 91 jours.

**Article 1.3**

*Révision des articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2 et 2.2.1*

Aux articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2 et 2.2.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 88 jours à 91 jours.

## **Article 1.4**

### *Révision des articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1*

Aux articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 58 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 58 jours à 61 jours.

## **Article 2**

### *Extension de couverture pendant les congés payés*

## **Article 2.1**

### *Révision de l'article 1.1.1 « Bénéficiaires »*

Les dispositions de l'article 1.1.1 restent inchangées et sont complétées des deux alinéas suivants :

« L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de la mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en cumulant les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors "équivalent temps" tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

## **Article 2.2**

### *Révision du préambule du titre I<sup>er</sup>, chapitre IV*

Les dispositions du préambule restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

« Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de la mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en cumulant les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors "équivalent temps" tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

## **Article 3**

### *Rechute*

## **Article 3.1**

### *Révision de l'article 2.1.6 « Rechute »*

L'article 2.1.6 de l'accord est réécrit comme suit :

« En cas de rechute d'un accident du travail (ou d'une maladie professionnelle) survenu au cours d'une mission, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre. »



## **Article 3.2**

### *Création d'un article 1.1.6 « Rechute d'un accident de trajet »*

#### **« Article 1.1.6**

#### *Rechute d'un accident de trajet*

En cas de rechute d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre. »

## **Article 4**

### *Portabilité des droits*

#### **Article 4.1**

#### *Révision de l'article 4.0.7 « Portabilité des droits »*

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, l'article 4.0.7 est réécrit comme suit :

« Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de la couverture instaurée par le présent régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutif à une faute lourde, ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties du respect des conditions prévues au présent article.

L'organisme assureur établira un suivi technique de la charge de la portabilité sur le régime. »

## **Article 5**

### *Suspension des conditions d'heures*

#### **Article 5.1**

#### *Révision de l'article 1.1.1*

A l'article 1.1.1 de l'accord, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical ;
- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. », cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

## **Article 5.2**

### *Révision de l'article 1.2.1*

A l'article 1.2.1 de l'accord, les dispositions instaurant la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« – justifier de 1 800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. », cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

## **Article 5.3**

### *Abrogation de l'article 1.3.1*

L'article 1.3.1 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif à la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie invalidité, cesse de produire effet.

## **Article 5.4**

### *Révision de l'article 1.4.4*

Au premier paragraphe de l'article 1.4.4, les termes : « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

## **Article 5.5**

### *Révision du préambule du titre I<sup>er</sup>, chapitre V*

Dans le quatrième paragraphe du préambule du titre I<sup>er</sup>, chapitre V, les termes : « En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » cessent de produire effet.

Le reste du préambule est inchangé.

## **Article 5.6**

### *Révision de l'article 1.5.2*

Au premier paragraphe de l'article 1.5.2, les termes : « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

## **Article 5.7**

### *Révision de l'article 1.5.4*

Au quatrième paragraphe de l'article 1.5.4, les termes : « dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

## **Article 5.8**

### *Révision de l'article 2.1.1*

Au troisième alinéa du premier paragraphe et au deuxième paragraphe de l'article 2.1.1, les termes :

« Justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail porté sur le certificat médical ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- lorsque l'accident de travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. » cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

## **Article 5.9**

### *Révision de l'article 2.5.6*

Au quatrième paragraphe de l'article 2.5.6, les termes : « dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

## **Article 5.10**

### *Révision de l'article 3.0.1*

Au premier paragraphe, troisième alinéa, et au deuxième paragraphe de l'article 3.0.1, les termes :

« Des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail, au cours des 12 mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession de travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. » cessent de produire effet.

Au dernier paragraphe de l'article 3.0.1, les termes : « les conditions d'heures » cessent de produire effet.

Le reste de l'article est inchangé.

## **Article 5.11**

### *Révision de l'article 4 « Conditions d'attribution » de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »*

L'article 4 de l'annexe est renommé : « Conditions d'attribution des aides financières au titre des maladies redoutées ».

Cet article 4 de l'annexe instaure la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission, selon les modalités suivantes :

- « – justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire ;

- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l’arrêt de travail. ».

Par le présent avenant, les conditions d’heures cessent de produire effet.

## **Article 6**

### *Fonds de solidarité professionnelle*

#### **Article 6.1**

##### *Révision de l’article 5.0.4 « Mise en place d’un fonds de solidarité professionnelle Durée de reconnaissance de la maladie grave et redoutée »*

A l’article 5.0.4 de l’accord, il est indiqué que les parties signataires du présent accord décident de la création d’un fonds de solidarité professionnelle afin de prendre en charge les salariés victimes d’une maladie grave et redoutée déclarée au cours des 15 jours suivant la fin de la mission.

Par le présent avenant, le délai de 15 jours est porté à 30 jours.

#### **Article 6.2**

##### *Révision de l’article 5.0.4 « Mise en place d’un fonds de solidarité professionnelle Elargissement de l’objet du fonds de solidarité professionnelle »*

L’article 5.0.4 de l’accord est complété des alinéas suivants :

« L’objet du fonds est élargi à titre temporaire et expérimental à :

- la mise en œuvre d’actions de prévention santé qui concernent les problématiques de santé et de risques professionnels avec des programmes adaptés aux intérimaires ;
- la mise en œuvre d’actions sociales ayant pour objet la prévention de la désinsertion sociale ou professionnelle des personnes exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle en tant que salarié intérimaire. »

#### **Article 6.3**

##### *Révision de l’annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle Durée de reconnaissance de la maladie grave et redoutée »*

A l’article 1<sup>er</sup> « Objet », il est indiqué qu’un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires non cadres et cadres en appui des régimes existants, afin de les indemniser en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d’une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

Par le présent avenant, le délai de 15 jours est porté à 30 jours.

#### **Article 6.4**

##### *Révision de l’annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle Elargissement de l’objet du fonds de solidarité professionnelle »*

L’article 1<sup>er</sup> « Objet » est complété des alinéas suivants :

« L’objet du fonds est élargi à titre temporaire et expérimental à :

- la mise en œuvre d’actions de prévention santé qui concernent les problématiques de santé et de risques professionnels avec des programmes adaptés aux intérimaires. Ces actions seront déterminées et pilotées par la CPNSST ;
- la mise en œuvre d’actions sociales ayant pour objet la prévention de la désinsertion sociale ou professionnelle des personnes exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle en tant que salarié intérimaire. Ces actions seront déterminées et pilotées par le FASTT. Les partenaires sociaux de la branche, au sein du comité paritaire de gestion du FASTT, définiront les modalités d’intervention au titre de ce financement complémentaire. »

## Article 6.5

### *Révision de l'article 3 « Financement » de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »*

A l'article 3 « Financement », il est prévu que les signataires de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle » peuvent réviser le budget dédié au fonds de solidarité professionnelle dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Par le présent avenant, les parties signataires conviennent d'attribuer une dotation supplémentaire au fonds de solidarité professionnelle de 550 000 €.

Le budget complémentaire exceptionnel dédié aux nouvelles mesures s'élèvera à :

- 1 000 000 € pour les actions de prévention santé ;
- 2 000 000 € pour les actions sociales.

Ces dotations seront financées par les réserves de stabilité ou les réserves générales constituées dans le cadre de la gestion des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres, à hauteur d'une quote-part entre les réserves respectives des deux régimes à déterminer par les organisations signataires du présent avenant.

Les dotations font l'objet d'un suivi extra-comptable qui sera présenté lors du comité paritaire de suivi des régimes de prévoyance des intérimaires.

En cas d'épuisement des dotations, les signataires du présent accord se réuniront et détermineront, après examen des comptes de résultats des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres et sur proposition du comité paritaire de suivi des régimes, le montant des nouvelles dotations nécessaires à l'alimentation du budget des actions sociales et de prévention santé. »

Le reste de l'article est inchangé.

## Article 6.6

### *Révision de l'article 4 « Conditions d'attribution » de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »*

Cet article stipule que pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle la reconnaissance doit intervenir au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

Par le présent avenant, le délai de 15 jours est porté à 30 jours.

Le reste de l'article est inchangé.

## Article 7

### *Taux d'appel*

### Article 7.1

#### *Dispositions relatives à l'article 5.0.3 « Cotisations »*

L'article 5.0.3 est complété comme suit :

« Un taux d'appel de 50 % sera appliqué sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1<sup>er</sup> février et jusqu'au 31 décembre 2015.

#### Rappel des taux contractuels

*(En pourcentage.)*

SALAIRE	EMPLOYEUR	SALARIÉ
< Tranche A	1,50	0
> Tranche A	0,15	0

## Taux appelés

(En pourcentage.)

SALAIRE	EMPLOYEUR	SALARIÉ
< Tranche A	1,50	0
> Tranche A	0	0

Le taux d'appel réduit, pendant la durée de son application, à due concurrence, la cotisation effectivement due par les employeurs. »

### Article 8

*Date d'effet. – Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

A l'exception des articles 4 et 6, ses dispositions prennent effet le 1<sup>er</sup> février 2015 pour une durée de 11 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2015. A compter de cette date, les dispositions cesseront de produire effet et ne pourront en aucun cas être reconduites tacitement.

En conséquence :

- les dispositions de l'accord du 10 juillet 2009 et de ses avenants n° 1 et n° 2 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur au 1<sup>er</sup> février 2015 ;
- tout sinistre intervenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 sera régi par les dispositions de l'accord telles qu'elles existaient avant le 1<sup>er</sup> février 2015.

Toutefois, les dispositions contenues dans les articles 4 et 6 sont instaurées pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les dispositions particulières mentionnées à l'article 4 « Portabilité des droits » entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2015. Elles s'appliqueront aux ruptures de contrat de travail notifiées à compter de cette date ou au terme convenu des contrats de travail intervenant à compter de cette date.

### Article 9

*Formalités de dépôt*

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 31 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

PRISM Emploi.

#### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3212

**Accords nationaux**  
**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE**  
**Personnel intérimaire**  
**Personnel permanent**

---

AVENANT N° 4 DU 31 JANVIER 2015  
À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE  
DES INTÉRIMAIRES NON CADRES  
NOR : ASET1550320M

Entre :

Le PRISM Emploi,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et a ensuite été modifié par trois avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014 et 27 juin 2014.

L'avenant n° 3 daté du 27 juin 2014 au régime de prévoyance des intérimaires non cadres avait pour objectif de mettre en conformité le régime de prévoyance des intérimaires non cadres avec les nouvelles règles posées par la direction de la sécurité sociale.

Cette modification temporaire avait pour unique objet de répondre à une nouvelle doctrine de l'administration en matière d'exclusion d'assiette de cotisations de sécurité sociale. Cet avenant temporaire a été conclu afin de laisser aux partenaires sociaux le temps de s'entendre sur des mesures pérennes permettant de préserver l'équilibre du régime et d'assurer sa conformité aux dispositions légales et réglementaires avant cette date.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires non cadres et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont décidé de prendre les mesures temporaires suivantes.

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

*Délai de carence*

**Article 1.1**

*Révision de l'article 1.1.2 « Délai de carence »*

A l'article 1.1.2 de l'accord, la disposition instaurant un délai de carence de 7 jours pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre d'un arrêt de travail est modifiée.

En conséquence, le délai de carence est ramené à 4 jours pendant toute la durée d'application du présent avenant. L'indemnité complémentaire est due à compter du cinquième jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Le reste de l'article est inchangé.

## **Article 1.2**

### *Révision des intitulés des chapitres I<sup>er</sup> et II du titre II*

Aux chapitres I<sup>er</sup> et II du titre II, les intitulés instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont remplacés par une durée de 91 jours.

## **Article 1.3**

### *Révision des articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2 et 2.2.1*

Aux articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2 et 2.2.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 88 jours à 91 jours.

## **Article 1.4**

### *Révision des articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1*

Aux articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 58 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 58 jours à 61 jours.

## **Article 2**

### *Extension de couverture pendant les congés payés*

## **Article 2.1**

### *Révision de l'article 1.1.1 « Bénéficiaires »*

Les dispositions de l'article 1.1.1 restent inchangées et sont complétées des deux alinéas suivants :

« L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors "équivalent temps" tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

## **Article 2.2**

### *Révision du préambule du titre I<sup>er</sup>, chapitre IV*

Les dispositions du préambule restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

« Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.



Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors "équivalent temps" tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

### **Article 3**

#### *Rechute*

#### **Article 3.1**

##### *Révision de l'article 2.1.6 « Rechute »*

L'article 2.1.6 de l'accord est réécrit comme suit :

« En cas de rechute d'un accident du travail (ou d'une maladie professionnelle) survenu au cours d'une mission, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre. »

#### **Article 3.2**

##### *Création d'un article 1.1.6 « Rechute d'un accident de trajet »*

##### *« Article 1.1.6*

##### *Rechute d'un accident de trajet*

En cas de rechute d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités prévues au présent chapitre. »

### **Article 4**

#### *Portabilité des droits*

#### **Article 4.1**

##### *Révision de l'article 4.0.7 « Portabilité des droits »*

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, l'article 4.0.7 est réécrit comme suit :

« Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de la couverture instaurée par le présent régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutif à une faute lourde, ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondi au nombre supérieur sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties des conditions prévues au présent article.

L'organisme assureur établira un suivi technique de la charge de la portabilité sur le régime. »

## **Article 5**

### *Fonds de solidarité professionnelle*

#### **Article 5.1**

##### *Révision de l'article 5.0.4 « Mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle Durée de reconnaissance de la maladie grave et redoutée »*

A l'article 5.0.4 de l'accord, il est indiqué que les parties signataires du présent accord décident de la création d'un fonds de solidarité professionnelle afin de prendre en charge les salariés victimes d'une maladie grave et redoutée déclarée au cours des 15 jours suivant la fin de la mission.

Par le présent avenant, le délai de 15 jours est porté à 30 jours.

#### **Article 5.2**

##### *Révision de l'article 5.0.4 « Mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle Elargissement de l'objet du fonds de solidarité professionnelle »*

L'article 5.0.4 de l'accord est complété des alinéas suivants :

« L'objet du fonds est élargi à titre temporaire et expérimental à :

- la mise en œuvre d'actions de prévention santé qui concernent les problématiques de santé et de risques professionnels avec des programmes adaptés aux intérimaires ;
- la mise en œuvre d'actions sociales ayant pour objet la prévention de la désinsertion sociale ou professionnelle des personnes exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle en tant que salarié intérimaire. »

#### **Article 5.3**

##### *Révision de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle Durée de reconnaissance de la maladie grave et redoutée »*

A l'article 1<sup>er</sup> « Objet », il est indiqué qu'un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires non cadres et cadres en appui des régimes existants, afin de les indemniser en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

Par le présent avenant, le délai de 15 jours est porté à 30 jours.

#### **Article 5.4**

##### *Révision de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle Elargissement de l'objet du fonds de solidarité professionnelle »*

L'article 1<sup>er</sup> « Objet » est complété des alinéas suivants :

« L'objet du fonds est élargi à titre temporaire et expérimental à :

- la mise en œuvre d'actions de prévention santé qui concernent les problématiques de santé et de risques professionnels avec des programmes adaptés aux intérimaires. Ces actions seront déterminées et pilotées par la CPNSSST ;
- la mise en œuvre d'actions sociales ayant pour objet la prévention de la désinsertion sociale ou professionnelle des personnes exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle en tant que salarié intérimaire. Ces actions seront déterminées et pilotées par le FASTT. Les partenaires sociaux de la branche, au sein du comité paritaire de gestion du FASTT, définiront les modalités d'intervention au titre de ce financement complémentaire. »

## Article 5.5

### *Révision de l'article 3 « Financement » de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »*

A l'article 3 « Financement », il est prévu que les signataires de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle » peuvent réviser le budget dédié au fonds de solidarité professionnelle dans le cadre du comité paritaire de suivi.

« Par le présent avenant, les parties signataires conviennent d'attribuer une dotation supplémentaire au fonds de solidarité professionnelle de 550 000 €.

Le budget complémentaire exceptionnel dédié aux nouvelles mesures s'élèvera à :

- 1 000 000 € pour les actions de prévention santé ;
- 2 000 000 € pour les actions sociales.

Ces dotations seront financées par les réserves de stabilité ou les réserves générales constituées dans le cadre de la gestion des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres, à hauteur d'une quote-part entre les réserves respectives des deux régimes à déterminer par les organisations signataires du présent avenant.

Les dotations font l'objet d'un suivi extra-comptable qui sera présenté lors du comité paritaire de suivi des régimes de prévoyance des intérimaires.

En cas d'épuisement des dotations, les signataires du présent accord se réuniront et détermineront, après examen des comptes de résultats des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres et sur proposition du comité paritaire de suivi des régimes, le montant des nouvelles dotations nécessaires à l'alimentation du budget des actions sociales et de prévention santé. »

Le reste de l'article est inchangé.

## Article 5.6

### *Révision de l'article 4 « Conditions d'attribution » de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »*

L'article 4 de l'annexe est renommé : « Conditions d'attribution des aides financières au titre des maladies redoutées ».

Cet article stipule que pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle la reconnaissance doit intervenir au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

Par le présent avenant, le délai de 15 jours est porté à 30 jours.

Le reste de l'article est inchangé.

## Article 6

### *Taux d'appel*

### Article 6.1

#### *Dispositions relatives à l'article 5.0.3 « Cotisations »*

L'article 5.0.3 est complété comme suit :

« Un taux d'appel de 50 % sera appliqué sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1<sup>er</sup> février et jusqu'au 31 décembre 2015.

#### Rappel des taux contractuels

*(En pourcentage.)*

SALAIRE	EMPLOYEUR	SALARIÉ
< Tranche A	0,355	0,085
> Tranche A	0,31	0,04

## Taux appelés

(En pourcentage.)

SALAIRE	EMPLOYEUR	SALARIÉ
< Tranche A	0,178	0,042
> Tranche A	0,155	0,02

Le taux d'appel de 50 % s'applique également aux taux réduits visés par le renvoi 1 de l'article 5.0.3.1 intitulé "Cotisations à la charge de l'employeur".

Le taux d'appel réduit, pendant la durée de son application, et à due concurrence, la cotisation effectivement due par les employeurs et les salariés. »

### Article 7

*Date d'effet. – Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

A l'exception des articles 4 et 5, ses dispositions prennent effet le 1<sup>er</sup> février 2015 pour une durée de 11 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2015. A compter de cette date, les dispositions cesseront de produire effet et ne pourront en aucun cas être reconduites tacitement.

En conséquence :

- les dispositions de l'accord du 10 juillet 2009 et de ses avenants n° 1 et n° 2 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur au 1<sup>er</sup> février 2015 ;
- tout sinistre intervenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 sera régi par les dispositions de l'accord telles qu'elles existaient avant le 1<sup>er</sup> février 2015.

Toutefois, les dispositions contenues dans les articles 4 et 5 sont instaurées pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les dispositions particulières mentionnées à l'article 4 « Portabilité des droits » entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2015. Elles s'appliqueront aux ruptures de contrat de travail notifiées à compter de cette date ou au terme convenu des contrats de travail intervenant à compter de cette date.

### Article 8

*Formalités de dépôt*

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 31 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3061

**Conventions collectives nationales**

**AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME**

**IDCC : 1710. – Personnel des agences de voyages et de tourisme**

**IDCC : 412. – Guides accompagnateurs et accompagnateurs  
au service des agences de voyages et de tourisme**

AVENANT DU 11 FÉVRIER 2015

MODIFIANT LES ARTICLES 49, 50 ET 51 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1550347M

IDCC : 1710

En application de l'article 49 de la convention collective nationale du 10 décembre 2013 portant sur la mise en place d'un régime de prévoyance de branche, la commission paritaire nationale (CPN) s'est réunie à de très nombreuses reprises depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Elle a déterminé la structure minimale du régime de prévoyance que la CPN souhaite mettre en place pour garantir sans exception les salariés de toutes les entreprises de la branche.

Pour rappel, conformément à l'article 51, cette structure comporte un taux de cotisation minimum de 0,60 % appliqué à l'ensemble des rémunérations soumises à charges sociales, réparti de la façon suivante : 50 % à la charge de l'entreprise, 50 % à la charge du salarié.

La CPN réaffirme son souhait d'une plus large mutualisation et, pour ce faire, entend proposer cet accord à l'extension.

En raison de la parution très tardive des décrets du 11 décembre 2014 et du 8 janvier 2015 définissant respectivement les procédures de recommandation et de mise en concurrence des organismes assureurs, la CPN été contrainte de reporter ses travaux de négociation.

L'avenant du 4 juillet 2014 est réputé caduc. Les dispositions du chapitre VII de la convention collective nationale du 10 décembre 2013 sont donc modifiées dans les conditions qui suivent.

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

L'article 49 de la convention collective est ainsi rédigé :

« A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015, les salariés non cadres bénéficient d'une couverture de prévoyance financée par une cotisation au moins égale à celle mentionnée à l'article 51 de la présente convention. Cette couverture doit prendre en charge les risques suivants :

- décès ;
- invalidité ;
- arrêt de travail (longue maladie).

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 de 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. »

## **Article 2**

L'article 50 est ainsi rédigé :

« Les entreprises ayant institué une couverture de prévoyance ne répondant pas, au 1<sup>er</sup> juillet 2015, à l'obligation de cotisation minimale telle que prévue à l'article 51, disposent d'un délai de 6 mois supplémentaire pour se mettre en conformité. »

## **Article 3**

L'article 51 est complété par l'alinéa suivant :

« Cette obligation de financement peut s'imputer sur celle imposée par l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947. »

## **Article 4**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

SNAV.

### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/13

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture, pépinières, entreprises des territoires et CUMA (Charente [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 21 novembre 2014 .....</b>	126
<b>Entreprises d'horticulture et de pépinières (Allier [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 19 septembre 2014.....</b>	129
<b>Exploitations agricoles (Allier [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 19 septembre 2014.....</b>	131
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des CUMA et des ETARF (Charente-Maritime [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 8 janvier 2015.....</b>	136
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des CUMA et des ETARF (Charente-Maritime) : avenant n° 33 du 23 janvier 2015.....</b>	139
<b>Production agricole (Ardèche [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 9 janvier 2015.....</b>	143
<b>Protection sociale complémentaire (Gard [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 3 décembre 2014 .....</b>	148



**Convention collective départementale**

**IDCC : 9161. – ENTREPRISES AGRICOLES DE POLY CULTURE, ÉLEVAGE,  
VITICULTURE, HORTICULTURE ET PÉPINIÈRES  
(Charente)  
(7 juin 1990)**

(Etendue par arrêté du 13 juin 1991,  
*Journal officiel* du 29 juin 1991)

**AVENANT N° 2 DU 21 NOVEMBRE 2014**

NOR : AGRS1597092M

Entre :

L'UDSEA de la Charente ;

Le syndicat horticole de la région Poitou-Charentes ;

La fédération des CUMA de la Charente,

D'une part, et

L'UD CFDT de la Charente ;

Le syndicat départemental des cadres d'entreprises agricoles CGC (Charente, Charente-Mari-  
time),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modifications apportées à l'accord du 2 juin 2009*

L'article 13 « Cessation des garanties, portabilité et transférabilité » est modifié comme suit :

**« 13.1. Cessation des garanties**

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à la cessation du contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.

**13.2. Portabilité**

Toutefois, les salariés bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

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

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

### 13.3. Transférabilité de l'ancienneté acquise dans un précédent contrat à un nouvel employeur

Le bénéfice du régime complémentaire frais de santé peut être maintenu si le salarié est embauché dans un délai de 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord, au profit du salarié bénéficiant également dudit accord dans la précédente entreprise et ayant 6 mois d'ancienneté à la date de la rupture, sous réserve d'en informer son nouvel employeur par écrit. Dans ce cas, la couverture frais de santé chez le nouvel employeur prend effet dès la date d'embauche. »

L'article 17 « Maintien des garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé » est modifié comme suit :

« Conformément aux dispositions prévues par l'article 4 de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue par la souscription d'un contrat individuel proposé par l'organisme assureur, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les ayants droit qui étaient garantis par l'intermédiaire d'un salarié décédé.

L'organisme assureur procédera à la collecte de la cotisation avec une majoration maximum de 50 % par rapport à la cotisation globale des actifs (part employeur et part salarié).

Les intéressés devront en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois qui suivent le terme de couverture au titre de la portabilité visée à l'article 13.2 ci-après ; ou le décès du salarié.

Dans les cas où le salarié ne bénéficie pas de la portabilité, le bénéfice du régime complémentaire frais de santé peut être maintenu au profit du salarié visé au 13.3 de l'accord, pendant la période au cours de laquelle il n'est pas employé, par le biais d'une affiliation individuelle d'une durée maximum de 6 mois civils à compter du premier jour suivant celui de la rupture de son contrat de travail. La cotisation correspondante, identique à celle prévue par le régime pour les salariés, est à sa charge exclusive.

Cette affiliation individuelle cesse à la date d'embauche chez le nouvel employeur relevant du présent accord et reprenant les droits du salarié concerné.

Le bénéfice du régime complémentaire frais de santé peut être maintenu au profit de tout salarié dont le contrat de travail est rompu, à titre facultatif, aux mêmes conditions tarifaires, pendant un délai de 6 mois à compter de ladite rupture. Dans ce cadre, l'organisme assureur procède à la collecte de la cotisation, à la charge exclusive du salarié.

Au terme du maintien ci-dessus, y compris le maintien au titre de la portabilité tel que défini à l'article 13.2 de l'accord, l'ancien salarié a la possibilité d'adhérer, à titre individuel, à la garantie frais de santé proposé par l'organisme assureur. »

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Angoulême, le 21 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord départemental**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**  
**DES ENTREPRISES D'HORTICULTURE ET DE PÉPINIÈRES**  
**(Allier)**  
**(3 septembre 2009)**  
(Etendu par arrêté du 17 mars 2010,  
*Journal officiel* du 25 mars 2010)

AVENANT N° 3 DU 19 SEPTEMBRE 2014

NOR : AGRS1597089M

Entre :

Le syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières de l'Allier ;

La FDSEA de l'Allier ;

La FNSEA de l'Allier ;

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de l'Allier ;

La fédération des entrepreneurs des territoires de l'Allier ;

La FDCUMA de l'Allier,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri ;

L'UD FGA CFDT de l'Allier,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le titre de l'accord est remplacé par le suivant :

« Accord départemental du 3 septembre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés non cadres des entreprises de la production agricole de l'Allier ».

**Article 2**

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 5.1 « Garantie décès » sont remplacées par les suivantes :

« un capital décès égal à 100 %, majoré de 25 % par enfant à charge, du salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès ; en cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois ».

### **Article 3**

L'article 7.4 est remplacé par le suivant :

« Article 7.4

#### *Suspension du contrat de travail*

Suspension du contrat de travail 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 cotisations 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. »

### **Article 4**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il prendra effet au premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et, au plus tôt, le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Fait à Moulins, le 19 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord départemental**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**  
**DES EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Allier)**  
**(3 septembre 2009)**  
(Etendu par arrêté du 11 mars 2010,  
*Journal officiel* du 19 mars 2010)

AVENANT N° 4 DU 19 SEPTEMBRE 2014

NOR : AGRS1597090M

Entre :

La FDSEA de l'Allier ;

La FNSEA de l'Allier ;

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de l'Allier ;

La fédération des entrepreneurs des territoires de l'Allier ;

La FDCUMA de l'Allier ;

Le syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières de l'Allier,

D'une part, et

La FGA CFDT de l'Allier ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les modifications apportées par le présent avenant à l'accord du 3 septembre 2009 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé concernant les salariés non cadres des exploitations agricoles de l'Allier ont pour objet d'adapter ledit accord aux nouvelles dispositions réglementaires.

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

Les dispositions du paragraphe « Dispenses d'affiliation » de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » sont remplacées par les suivantes :

« Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

- salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit, d'une couverture complémentaire santé collective obligatoire, pour un niveau de prestations au moins équivalent ;

- salariés sous contrat à durée déterminée et apprentis dont la durée du contrat est supérieure à 6 mois et de moins de 12 mois ;
- salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de l'embauche. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
- salariés à temps partiel ou en contrat de formation par alternance (notamment les apprentis) pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10 % ou plus de leur rémunération brute au titre du régime d'assurance complémentaire santé ;
- salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou bénéficiaires de la CMU-C.

Pour les couples travaillant dans une même entreprise, un seul des membres du couple peut être affilié en propre, son conjoint pouvant l'être en tant qu'ayant droit (cotisation "famille facultative").

Dans le cas d'un salarié employé par plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agit du premier employeur auprès duquel le salarié acquiert la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié concernés.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

Au jour de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 4 du 19 septembre 2014 au présent accord, les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit, adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application de l'avenant, en joignant les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur de l'avenant précité, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative, il doit en informer l'employeur.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions, en cas de non-renouvellement annuel des justificatifs, en cas de diminution des prestations à un niveau inférieur à celui fixé dans l'accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié ; il doit alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur. »

## **Article 2**

Les dispositions du paragraphe « Cotisation "isolé" obligatoire » de l'article 7.1 « Montant de la cotisation » sont remplacées par les suivantes :

« A compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 et pour permettre le financement de l'application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, autorisant les salariés à bénéficier des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, la cotisation mensuelle est de :

- 0,91 % du PMSS pour le tarif "isolé" obligatoire concernant le salarié seul.

A ce taux est appliqué un taux d'appel à 90 %, soit un taux de 0,819 % du PMSS.

- Ce taux, défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, est réparti comme suit :
- 30 % de la part “isolé” obligatoire à la charge de l’employeur ;
  - 70 % de la part “isolé” obligatoire à la charge du salarié. »

### **Article 2 *bis***

Les alinéas 3 et 4 du paragraphe 2 « L’extension famille (conjoint et enfants) individuelle et facultative » de l’annexe II « Les offres à adhésion individuelle et facultative » sont abrogés et remplacés par le texte suivant :

« A compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 et pour permettre le financement de l’application de l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l’emploi, autorisant les salariés à bénéficier des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage, la cotisation mensuelle est de :

- 1,44 % du PMSS pour la cotisation “famille”, à ajouter à la cotisation “isolé” obligatoire.

A ce taux est appliqué un taux d’appel à 90 %, soit un taux de 1,296 % du PMSS.

Ce supplément de cotisation demeure entièrement à la charge exclusive du salarié. »

Les alinéas 3 à 9 du paragraphe 3 « L’extension de garantie individuelle, famille (conjoint et enfants) et facultative » de l’annexe II « Les offres à adhésion individuelle et facultative » sont abrogés et remplacés par le texte suivant :

« A compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, et pour permettre le financement de l’application de l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l’emploi, autorisant les salariés à bénéficier des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage, la cotisation mensuelle est de :

Extension de garanties niveau 2 :

- 0,32 % du PMSS pour la cotisation “isolé”, à ajouter à la cotisation “isolé” obligatoire.

A ce taux est appliqué un taux d’appel à 90 %, soit un taux de 0,288 % du PMSS ;

- 0,82 % du PMSS pour la cotisation “famille”, à ajouter à la cotisation “famille” facultative.

A ce taux est appliqué un taux d’appel à 90 %, soit un taux de 0,738 % du PMSS.

Extension de garanties niveau 3 :

- 0,63 % du PMSS pour la cotisation “isolé”, à ajouter à la cotisation “isolé” obligatoire.

A ce taux est appliqué un taux d’appel à 90 %, soit un taux de 0,567 % du PMSS ;

- 1,62 % du PMSS pour la cotisation “famille”, à ajouter à la cotisation “famille” facultative.

A ce taux est appliqué un taux d’appel à 90 %, soit un taux de 1,458 % du PMSS.

Ces suppléments de cotisation demeurent entièrement à la charge exclusive du salarié. »

### **Article 3**

Les dispositions de l’article 10 « Suspension du contrat de travail » sont remplacées par les suivantes :

« En cas de suspension du contrat de travail d’une durée supérieure à 1 mois civil d’arrêt complet, l’affiliation du salarié au régime pourra être maintenue dans les cas suivants :

Suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus  
par les dispositions légales (motif non lié à une maladie, à un accident ou à la maternité)  
avec versement de salaire total ou partiel par l’employeur

L’affiliation au contrat est maintenue à compter du premier jour du mois qui suit la date de suspension du contrat de travail.



Ce maintien d'affiliation s'effectue tant que dure le maintien de salaire total ou partiel, sur les mêmes bases que celles prévues pour les salariés exerçant leur activité professionnelle : mêmes prestations et mêmes cotisations appelées à l'employeur.

Suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus  
par les dispositions légales (motif non lié à une maladie, à un accident ou à la maternité)  
sans versement de salaire total ou partiel par l'employeur

Le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois civils de la suspension du contrat sans versement de cotisation. Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif extension "famille facultative" et/ou à l'extension de garantie facultative, s'il a fait le choix de s'y affilier.

Après cette période, il peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à titre individuel à continuer à bénéficier de la garantie en s'acquittant directement de la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur via la caisse de MSA compétente de la suspension du contrat et de la durée de la suspension du contrat au début de celle-ci.

Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité  
donnant lieu à versement d'indemnités journalières ou complément de salaire

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 sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif extension "famille facultative" et/ou à l'extension de garantie facultative, s'il a fait le choix de s'y affilier.

Si l'absence est inférieure à 1 mois civil, la cotisation est due intégralement. »

#### **Article 4**

Les trois premiers alinéas de l'article 9 « Cessation des garanties » sont remplacés par les suivants :

« Pour tout salarié, en dehors du dispositif légal de la portabilité des garanties frais de santé, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (1<sup>er</sup> juin 2014). A l'expiration de cette période de maintien, les dispositions de l'alinéa ci-dessous pourront être applicables.

Le salarié entrant dans le champ de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 peut bénéficier du maintien de ses garanties frais de santé issues de l'accord départemental, dans les conditions prévues par cet article. »

#### **Article 5**

Le titre de l'accord est remplacé par le suivant :

« Accord départemental d'assurance complémentaire frais de santé du 3 septembre 2009 concernant les salariés non cadres de la production agricole de l'Allier ».

## Article 6

L'article 1<sup>er</sup> du présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> juillet 2014, les articles 2, 2 *bis* et 4 le 1<sup>er</sup> juin 2014, l'article 5 le 19 septembre 2014. L'article 3 prendra effet le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en trois exemplaires, dont un en version numérique, à l'unité territoriale de l'Allier de la DIRECCTE Auvergne.

Fait à Moulins, le 19 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif**

**PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE POLY CULTURE, ÉLEVAGE, CULTURES SPÉCIALISÉES,  
ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS, VITICULTURE, CUMA ET ENTREPRISES  
DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS  
(Charente-Maritime)  
(4 juin 2009)**

(Etendu par arrêté du 21 novembre 2009,  
*Journal officiel* du 28 novembre 2009)

**AVENANT N° 4 DU 8 JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597094M

Entre :

La FNSEA Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime ;

La fédération des Charentes des coopératives d'utilisation de matériel agricole,

D'une part, et

La FNAF CGT ;

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La section interdépartementale du SNCEA CFE-CGC ;

La fédération agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le paragraphe 1 de l'article 8 est modifié comme suit :

« 1. Taux. – Assiette. – Répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de sécurité sociale.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Elles sont appelées pour les salariés définis au paragraphe 2 de l'article 1<sup>er</sup> et sont prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes.

GARANTIE	TAUX	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Incapacité de travail	1,59	0,63 (1)	0,96
Invalidité	0,43	0,43	
Décès	0,24	0,24	
<b>Total</b>	<b>2,26</b>	<b>1,30</b>	<b>0,96</b>
Assurance des cotisations sociales patronales	0,21	0,21	
<b>Total</b>	<b>2,47</b>	<b>1,51</b>	<b>0,96</b>
(1) Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail, soit 0,63 %, est à la charge exclusive de l'employeur.			

Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique "prévoyance" distincte des cotisations sociales obligatoires.

Les cotisations du tableau ci-dessus intègrent la portabilité des droits. »

## Article 2

L'article 8 est complété par les deux paragraphes suivants :

### « 4. Suspension du contrat de travail

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 incapacité temporaire et permanente sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, les cotisations décès, incapacité temporaire et permanente sont maintenues et calculées sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur.

### 5. Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de prévoyance 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 en annexe pour information).

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

## Article 3

L'accord est complété par l'annexe suivante :

### « ANNEXE

#### DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, 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. »

#### **Article 4**

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension, excepté les dispositions relatives aux prestations de portabilité, qui prennent effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles elles font référence.

#### **Article 5**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Saintes, le 8 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9171. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,  
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS  
ET DE VITICULTURE  
(Charente-Maritime)  
(4 juin 1996)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 1997,  
*Journal officiel* du 18 janvier 1997)

---

**AVENANT N° 33 DU 23 JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597093M  
IDCC : 9171

Entre :

La FNSEA Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime ;

La fédération des Charentes des CUMA,

D'une part, et

La FNAF CGT ;

La section interdépartementale du SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La fédération agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Il est créé une annexe I à la convention collective, rédigée comme suit :

« ANNEXE I

CLASSIFICATION ET SALAIRES DES SALARIÉS NON CADRES  
DES CUMA DE CHARENTE-MARITIME

---

**PRÉAMBULE**

La fédération des CUMA des Charentes regroupe 237 coopératives CUMA, situées sur les territoires de la Charente-Maritime et de la Charente. Les CUMA de Charente bénéficient, au sein de la convention collective départementale des entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture,

horticulture, pépinières, de travaux agricoles et CUMA de Charente, d'une grille des salaires minimaux spécifiques aux salariés des CUMA. Cette grille présente des salaires minimaux supérieurs à ceux contenus dans la grille des salaires minimaux de la convention collective dont dépendent les salariés des CUMA de la Charente-Maritime.

Dans le cadre de ses missions de représentation et de défense de ses adhérents et dans un souci d'homogénéité et d'équité de traitement au sein de ses coopératives, la fédération des CUMA des Charentes souhaite introduire, dans la convention collective de travail des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime du 4 juin 1996, une annexe I "Classification et salaires des salariés non cadres des CUMA de Charente-Maritime". Cette annexe comprend une définition des catégories professionnelles et une grille de salaires minimaux des salariés des CUMA de Charente-Maritime.

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

##### *Champ d'application*

La présente annexe s'applique aux salariés non cadres employés par les CUMA de la Charente-Maritime.

#### Article 2

##### *Définition des catégories professionnelles*

##### Filière machinisme

##### Niveau I. – Agent de conduite

Le salarié exécute des travaux sans difficulté particulière. Il est appelé à conduire ou à utiliser des machines à maniement simple (tracteurs, tracteurs et remorques) ou plus complexes, sans toutefois en assurer le réglage.

##### Niveau II. – Conducteur de machines

##### Echelon 1

Le titulaire doit être capable d'assurer le réglage des machines qui lui sont confiées et leur conduite sur chantier et sur route. L'exécution est réalisée à partir de consignes précises.

##### Echelon 2

Le titulaire doit maîtriser des savoir-faire spécifiques. Outre les tâches prévues à l'échelon 1, il doit être capable d'assurer les contrôles et l'entretien quotidien des machines, conformément aux spécifications du constructeur et aux directives de l'employeur ou de son représentant.

##### Niveau III. – Conducteur réparateur

##### Echelon 1

Le titulaire doit posséder les connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour exécuter, dans des temps normaux, les opérations d'entretien périodique et de remplacement des pièces d'usure courantes conformément aux directives de l'employeur et aux spécifications du constructeur à partir d'une planification annuelle des chantiers. Il peut intervenir sur tout type de matériel. Il peut être amené à assurer le suivi du stock de pièces de rechange et des approvisionnements en consommables (huile, fioul...), le suivi des plannings de mise à disposition. Il enregistre et affecte ses temps de travail conformément aux règles établies par l'employeur.

##### Echelon 2

En plus des capacités exigées à l'échelon 1, le titulaire doit être capable, par son expérience, d'assurer le diagnostic des pannes et des réparations complexes (embrayages, hydraulique de base...)

compte tenu de l'outillage dont il dispose. Avant réparation lourde, il en réfère à l'employeur. Il peut être amené, dans le cadre de directives générales données par l'employeur, à procéder aux achats de certaines pièces de rechange ou de petit matériel d'atelier et doit veiller à l'entretien de l'atelier et des outillages.

#### Niveau IV. – Conducteur mécanicien qualifié

##### Echelon 1

L'emploi est exercé en suivant des directives générales.

Il demande une connaissance et une expérience professionnelle certaines.

Le salarié pourra être amené à assurer :

- les travaux de mécanique spécialisés et qualifiés ;
- la responsabilité de l'atelier ;
- la responsabilité de l'organisation et de la gestion (relevés horaires, références, sécurité...) des chantiers avec les adhérents concernés ;
- la planification des mises à disposition.

##### Echelon 2

Outre les caractéristiques d'emploi de l'échelon 1, le salarié pourra se voir confier la surveillance d'équipes d'aides permanents ou temporaires, l'organisation et le contrôle de leur travail, sans responsabilité hiérarchique.

#### Filière administrative et comptable

##### Niveau I. – Agent administratif

Le salarié exécute des travaux sans difficulté particulière. Il s'acquitte de travaux simples de dactylographie (courrier), de classement (y compris de pièces comptables...), de pointage, de saisie d'éléments techniques : bons de travaux, factures...

##### Niveau II. – Employé administratif et de comptabilité

##### Echelon 1

Le titulaire tient les états relatifs à une partie des opérations comptables et financières. Il passe les écritures comptables simples (après affectation), peut participer au contrôle physique des stocks, informe les adhérents sur la disponibilité des matériels à partir des plannings établis par les responsables.

L'exécution est réalisée à partir de consignes précises et, pour la partie comptable, sous la direction et le contrôle régulier d'un responsable.

##### Echelon 2

Le titulaire doit maîtriser des savoir-faire spécifiques. Il assure de façon systématique la tenue des comptes, prépare les balances, établit, le cas échéant, les bulletins de salaire, prépare la facturation, les déclarations sociales, etc., conformément aux directives des responsables.

##### Niveau III. – Secrétaire. – Comptable

##### Echelon 1

Le titulaire doit posséder des connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour assurer l'exécution de l'ensemble des opérations comptables et financières et le suivi de la gestion pour permettre d'en tirer les comptes annuels, les prix de revient... Il suit la trésorerie, peut établir des budgets prévisionnels et peut être conduit, à partir des informations fournies par les responsables, à tenir à jour les plannings de mise à disposition et de conduite des chantiers. Il organise seul son travail mensuel à partir de directives générales fournies par les responsables concernés.



## Echelon 2

Outre les connaissances requises à l'échelon 1, le titulaire doit être capable, par son expérience, d'établir seul le bilan et les comptes de résultat, de préparer tous documents de gestion et de tableau de bord nécessaires aux décisions et au contrôle du conseil d'administration, d'établir l'ensemble des déclarations administratives, fiscales et sociales. Il travaille en étroite collaboration et sous le contrôle du trésorier ou d'un expert-comptable attaché à la coopérative.

### Niveau IV. – Agent administratif et comptable hautement qualifié

## Echelon 1

L'emploi est exercé en suivant des directives générales.

Il demande une connaissance et une expérience certaines.

Le titulaire, outre les capacités demandées à l'échelon 2, du niveau III, assure un rôle de liaison entre la coopérative et l'environnement : adhérents, banques, organismes sociaux et fiscaux, fournisseurs.

Le titulaire n'a pas à résoudre les problèmes posés mais peut néanmoins prendre des initiatives et proposer des solutions aux responsables.

## Echelon 2

Outre les caractéristiques d'emploi de l'échelon 1, le titulaire est appelé sans autorité hiérarchique à exercer un rôle d'organisation et de gestion interne du travail : préparation des plannings, suivi des recrutements des salariés permanents et temporaires, achats, suivi des temps de travail et gestion des horaires, etc., dans le cadre des orientations générales définies par le conseil d'administration.

## Article 3

### *Barème des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2014*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	100	9,53	1 445,42
II	1	201	9,77	1 481,82
	2	202	9,97	1 512,15
III	1	301	10,21	1 548,55
	2	302	10,37	1 572,82
IV	1	401	10,89	1 651,69
	2	402	11,36	1 722,97

## Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de son extension.

Fait à Saintes, le 23 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE  
POUR LES SALARIÉS NON CADRES**

**(Ardèche)**

**(7 juillet 2009)**

(Etendu par arrêté du 25 février 2010,  
*Journal officiel* du 5 mars 2010)

**AVENANT N° 2 DU 9 JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597091M

Entre :

La FDSEA de l'Ardèche ;

Les entrepreneurs des territoires de l'Ardèche ;

La FDCUMA de l'Ardèche,

D'une part, et

L'union interdépartementale FGTA FO ;

L'union interdépartementale CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord départemental du 7 juillet 2009 en conformité avec les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 juillet 2014 à l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes et de l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

Le présent avenant a également pour objet de revoir les taux de cotisation afin d'équilibrer les comptes de ce régime dans l'objectif d'en pérenniser l'existence.

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

*Salariés bénéficiaires*

L'article 3 « Salariés bénéficiaires » de l'accord est abrogé et remplacé comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise, sauf pour la garantie décès (sans condition d'ancienneté) ;
- et relevant du champ d'application du présent accord,

à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire des cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise. »

## **Article 2**

### *Garanties*

L'article 4 « Garanties » de l'accord est abrogé et remplacé comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article 5 de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 5 de l'accord régional du 6 juillet 2009, les partenaires sociaux, dans la volonté d'améliorer les garanties du socle régional, décident d'adopter et d'adhérer aux deux options offertes par l'annexe I dudit accord, à savoir le maintien du salaire net avec intégration de la mensualisation et l'invalidité toutes origines des catégories 1, 2 et 3.

#### **1. Option maintien du salaire net et intégration de la mensualisation**

Les indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire intègrent la durée des versements à la charge des employeurs.

Le salarié doit justifier de 6 mois d'ancienneté continue au titre d'un même contrat de travail.

Elles s'ajoutent aux indemnités journalières versées par la MSA. En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre de la MSA et du régime de prévoyance ne pourra excéder 100 % du revenu net d'activité.

L'indemnisation sera calculée de telle sorte que, pour chaque journée indemnisée, le salarié perçoive une indemnisation égale à 100 % du salaire net (salaire brut, cotisations salariales à l'exclusion de la cotisation frais de santé) qu'il aurait perçu s'il ne s'était pas trouvé en arrêt de travail, l'indemnisation complémentaire étant calculée sous déduction des indemnités journalières légales nettes de CSG et de CRDS.

La durée du versement des prestations est égale à la durée de versement des indemnités journalières légales.

Un délai de franchise fixe de 7 jours est appliqué.

#### **2. Option incapacité permanente toutes origines 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories**

Les salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté continue au titre d'un même contrat de travail bénéficient en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 reconnue par le régime de base de la sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, est au moins égal à 66,66 %, d'une rente égale à 30 % du salaire net mensuel de référence. »

## **Article 3**

### *Cotisations*

L'article 7.2 « Taux de cotisations et répartitions » de l'accord est abrogé et remplacé comme suit :

« Les taux du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 1 du 8 juillet 2014 à l'accord régional du 6 juillet 2009.

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux de cotisation destiné au financement des garanties optionnelles prévues à l'article 4 est de 1,01 %, tranche A et tranche B.

Les partenaires sociaux ont convenu d'une répartition comme suit :

(En pourcentage.)

	TAUX GLOBAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Incapacité temporaire :	0,71		
– garantie conventionnelle	0,15		0,15
– mensualisation	0,41	0,41	
– charges sociales	0,15	0,15	
Incapacité permanente	0,30	0,16	0,14
Total	1,01	0,72	0,29

La couverture des prestations incapacité temporaire définies à l'article 4 est assurée par une cotisation fixée à 0,15 % et prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de la MSA par AGRICA Agri-Prévoyance - ANIPS-Groupama et financées par la cotisation assurance des charges sociales. »

#### **Article 4**

##### *Suspension du contrat de travail*

L'article 7.4 « Suspension du contrat de travail » de l'accord est abrogé et remplacé comme suit :

« 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. »

#### **Article 5**

##### *Mise en place de la portabilité des droits à prévoyance lourde*

Il est ajouté à l'article 7 « Cotisations » de l'accord un article 7.5 « Portabilité » rédigé comme suit :

« 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° 2 du 9 janvier 2015).

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés aux salariés, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

#### **Article 6**

##### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application :

– pour les articles 1<sup>er</sup> et 2 : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;

- pour les articles 3 et 4 : à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* ;
- pour l'article 5 : à compter de l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles cet article fait référence.

### **Article 7**

#### *Formalités administratives*

Le présent accord, dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Privas, le 9 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

## 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 du code de la sécurité sociale, 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.

**Accord professionnel**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE  
DES SALARIÉS NON CADRES**

**(Gard)**

**(1<sup>er</sup> septembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 18 janvier 2010,  
*Journal officiel* du 23 janvier 2010)

**AVENANT N° 2 DU 3 DÉCEMBRE 2014**

NOR : AGRS1597095M

Entre :

La FDSEA du Gard,

D'une part, et

Le SGA CFDT Gard-Lozère ;

La CFTC-Agri Gard-Lozère ;

Le SNCEA CFE-CGC, section du Gard,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux avaient négocié et conclu l'avenant n° 1 du 18 juin 2014 à l'accord départemental du 1<sup>er</sup> septembre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres du Gard.

Cet avenant avait pour objet de mettre l'accord en conformité avec les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance et de revoir les taux de cotisations et certains niveaux de garanties afin d'équilibrer les comptes de ce régime dans l'objectif d'en pérenniser l'existence.

Certaines dispositions ayant besoin d'être revues, les partenaires sociaux ont décidé de conclure un nouvel avenant annulant et remplaçant l'avenant n° 1.

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

*Annulation et remplacement de l'avenant n° 1*

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 1 du 18 juin 2014.

## Article 2

### *Modification de la garantie incapacité permanente*

Les dispositions du paragraphe « Garantie incapacité permanente » de l'article 4 « Garanties » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus bénéficie d'une rente, versée chaque mois, égale à 25 % du salaire mensuel brut de référence, dans les cas suivants :

- en cas d'incapacité permanente de travail quelle qu'en soit l'origine pour une invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base de la mutualité sociale agricole ;
- ou en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, est au moins égal à 66,66 %.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole.

Le versement de la rente débute dès le versement d'une rente par la MSA. La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que percevait le salarié avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou reconstitués.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse. »

Les autres dispositions de l'article 4 sont inchangées et applicables comme prévu dans la rédaction initiale de l'accord. Il s'agit des dispositions suivantes :

- garantie décès ;
- garantie incapacité temporaire ;
- dispositions communes aux prestations visées ci-dessus.

## Article 3

### *Modification du montant de la cotisation*

Les dispositions du paragraphe 2 « Taux de cotisations et répartition » de l'article 7 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Les cotisations relevant du complément de rémunération “mensualisation” et de l'assurance charges patronales aux taux de 0,68 % et de 0,24 % sont uniquement à la charge des employeurs.

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations qui correspondent aux garanties couvrant le capital décès, l'allocation frais d'obsèques, l'indemnité journalière en relais du complément de rémunération pour l'incapacité temporaire de travail et la rente de l'incapacité permanente est réparti à la charge des employeurs et à la charge des salariés comme indiqué dans le tableau ci-après.



GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	ENSEMBLE
Capital décès, rente d'éducation, frais d'obsèques	0,20	0,20	0,40
Incapacité temporaire de travail :			
– complément de rémunération mensualisation	0,68	–	0,68
– cotisations assurances charges patronales	0,24	–	0,24
– relais complément de rémunération	0,02	0,36	0,38
Incapacité permanente	0,27	0,28	0,55
Total	1,41	0,84	2,25

Ce barème inclut la prise en charge de la portabilité.

De plus, en application de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, une cotisation supplémentaire et temporaire de 0,30 % est instituée, sur une période de 1 an, pour financer l'impact de la réforme des retraites. La prise en charge de cette cotisation supplémentaire et temporaire est répartie à parts égales entre les employeurs et les salariés, à savoir 0,15 % à la charge des employeurs et 0,15 % à la charge des salariés.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire a donc pour effet de porter à 1,56 % la cotisation à la charge des employeurs et à 0,99 % la cotisation à la charge des salariés durant la période déterminée ci-dessus. »

#### Article 4

##### *Suspension du contrat de travail*

Les dispositions du paragraphe 4 « Suspension du contrat de travail » de l'article 7 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Suspension du contrat pour un motif non lié  
à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie de la garantie décès sans versement de cotisation.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension du contrat au début de celle-ci.

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 incapacité permanente 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. »

#### Article 5

##### *Mise en place de la portabilité des droits à prévoyance lourde*

Est ajouté à l'article 7 « Cotisations » un paragraphe 5 « Portabilité » rédigé comme suit :

« 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° 2 du 3 décembre 2014).

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés aux salariés, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

## **Article 6**

### *Antériorité*

Les accords d'entreprise existants sur la prévoyance lourde devront être mis en conformité avec les dispositions du présent avenant avant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et, en tout état de cause, à la date fixée pour certaines dispositions par les textes législatifs ou réglementaires.

## **Article 7**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015.

## **Article 8**

### *Formalités administratives*

Le présent accord, dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Nîmes, le 3 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

## 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

165150130-000415

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---