

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/27 DU 25 JUILLET 2015

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	80

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/27

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 1 du 27 novembre 2014 à l'accord du 28 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle.....	3
Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 12 du 26 février 2015 relatif à la mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011	7
Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de soins de santé.....	9
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 1 bis du 28 mai 2015 à l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 relatif aux frais de soins de santé	23
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 44 du 28 mai 2015 relatif à la désignation de l'OPCA AGEFOS-PME	29
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 45 du 28 mai 2015 relatif aux salaires au 1^{er} juin 2015	31
Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord du 5 mars 2015 relatif au rôle et aux missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	34
Cynégétiques (structures associatives) : accord interprétatif du 29 mai 2015 relatif à l'avenant n° 7 « Règles applicables en matière de CDD à objet défini » du 18 décembre 2009	40
Huissiers de justice (personnel) : avenant n° 47 du 26 mai 2015 relatif aux chapitres I et II de l'annexe I « Régime de prévoyance ».....	42
Métallurgie (Dordogne) : accord du 23 mars 2015 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2015.....	44
Métallurgie (Dordogne) : accord du 23 mars 2015 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2015	47
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : accord du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	49
Télécommunications : avenant du 22 mai 2015 à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle	76
Transport ferroviaire : accord du 23 avril 2015 relatif au champ d'application.....	78

Brochure n° 3353

Convention collective nationale

**IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

AVENANT N° 1 DU 27 NOVEMBRE 2014
À L'ACCORD DU 28 SEPTEMBRE 2007
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550621M
IDCC : 2706

Entre :

L'IFPPC ;

L'ASPAJ ;

L'AMJ,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO ;

La FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Avenant modifiant les taux de contribution au titre de la formation professionnelle continue
et définissant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation

Article 1^{er}

Abrogations

L'article 2.2, l'article 3.2.6, les articles 4 à 4.9 de l'accord du 28 septembre 2007 sont abrogés.

Article 2

*Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés,
des administrateurs et des mandataires judiciaires*

En application des dispositions législatives et réglementaires, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

Entreprises de 50 à 299 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Entreprises de 300 salariés et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil d'effectifs.

Article 3

Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des salariés, des administrateurs et mandataires judiciaires

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises :

- de 1 à 9 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui s'élève à 0,20 % de la masse salariale brute des salariés des cabinets ou entreprises d'expertise, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel ;
- de 10 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute des salariés des cabinets ou entreprises d'expertise, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Et de plus, l'article L. 6332-8 du code du travail précise : « Les contributions versées par l'employeur aux fonds d'assurance formation ne sont soumises ni aux cotisations de sécurité sociale ni à la taxe sur les salaires.

Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par l'employeur. »

Article 4

Compte personnel de formation

A compter du 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce 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 de 150 heures.

L'acquisition s'effectue *pro rata temporis* pour les personnes salariées à temps partiel. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compteur du compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces heures peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

Actions de formation éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation, quel que soit le niveau de qualification de leur titulaire, au titre de la liste élaborée conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail :

Les formations sanctionnées par les certificats de qualification professionnelle élaborés par la branche des administrateurs judiciaires. A la date de signature du présent avenant, le certificat de qualification professionnelle de gestionnaire social en procédure collective en phase d'expérimentation est éligible au compte personnel de formation. Les formations suivantes enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de ces certifications sont éligibles au compte personnel de formation :

- BTS comptabilité gestion des organisations ;
- BTS assistante de gestion PME-PMI ;
- DUT carrières juridiques ;
- titre professionnel comptable assistant ;
- master II droit ;
- titre d'auditeur contrôle de gestion ;
- titre professionnel gestionnaire de paie.

Article 5

Portée de l'accord

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant, qui s'applique à l'ensemble des cabinets d'avocat.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2016 sur la masse salariale de l'année 2015.

Si un accord de niveau supérieur venait à modifier le taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, celui-ci deviendrait caduc et une négociation devrait immédiatement s'engager.

Article 6

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 8 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 27 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3353

Convention collective nationale

**IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

AVENANT N° 12 DU 26 FÉVRIER 2015
RELATIF À LA MISE EN CONFORMITÉ
DE L'AVENANT N° 5 DU 17 FÉVRIER 2011

NOR : ASET1550622M
IDCC : 2706

Entre :

L'IFPPC ;

L'ASPAJ,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

La FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier certains passages de l'avenant n° 9 en date du 6 juin 2013 portant, pour rappel, modification de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2009 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance. L'avenant n° 1 a été étendu par arrêté en date du 23 décembre 2010.

Article unique

L'alinéa 4 de l'article unique dans sa rédaction antérieure est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sans préjudice des règles applicables aux accidents du travail ou maladie professionnelle, après 1 an d'ancienneté dans l'étude, la rémunération brute est maintenue aux salariés dans les conditions ci-après :

- le droit à indemnisation est subordonné au bénéfice effectif des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale ;
- l'indemnité nette est calculée pour compléter, à compter du troisième jour calendaire d'absence, les indemnités journalières de la sécurité sociale, jusqu'à concurrence du salaire net qu'aurait

perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période, et ce conformément aux dispositions de l'article D. 1226-2 ;

- les indemnités journalières servies à ce titre par la sécurité sociale peuvent être versées directement à l'employeur, lequel se trouve alors de plein droit subrogé dans les droits de l'intéressé à ces indemnités (...) ».

Cette nouvelle rédaction vise à rendre parfaitement compatibles les règles conventionnelles avec les dispositions réglementaires.

Par ailleurs, les autres dispositions de l'avenant n° 9 qui demeurent inchangées doivent être interprétées en ce sens qu'elles n'ont pas pour objet de conférer aux bénéficiaires moins de droits que ceux résultant de l'application des dispositions minimales de droit commun.

Durée et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. L'extension de l'avenant sera sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Dépôt. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 26 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3353

Convention collective nationale

**IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

ACCORD DU 26 FÉVRIER 2015

RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1550623M

IDCC : 2706

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles parties à la convention collective nationale de travail étendue du personnel des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 ont déjà mis en place un régime de prévoyance ambitieux par l'accord du 5 février 2009.

Leur intention est de compléter, par le présent accord, ce dispositif en mettant en place une garantie remboursement de frais de santé concernant les dépenses intéressant les salariés mais également leurs ayants droit.

Les organisations entendent ne pas limiter leur ambition à seulement construire un système de frais de santé, élément de rémunération différée individualisable, mais bâtir un véritable régime fondé sur un objectif de solidarité se déclinant, outre une cotisation identique quel que soit le risque propre à la population d'une étude et à la situation personnelle de chaque salarié, par des droits non contributifs, une action sociale, une politique de prévention permettant à la fois d'améliorer les taux de fréquence et de gravité des sinistres et de contribuer à un droit fondamental à l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont pris la décision de recommander un organisme assureur afin de mettre en œuvre le présent régime.

Le choix des organisations parties à la convention collective nationale de la branche se fera à partir d'un accord d'offres avec son cahier des charges.

Pour autant, nous restons conscients que la question de la solidarité de branche est incontournable dans notre approche de la mise en place d'un régime « santé » de branche.

I. – Mise en œuvre du régime

I.1. Bénéficiaires du régime frais de santé

Sont bénéficiaires du régime frais de santé obligatoire tous les salariés de la convention collective nationale de branche justifiant d'une ancienneté continue de 3 mois dans l'étude.

Ainsi on entend par bénéficiaires tous les salariés inscrits à l'effectif de l'étude ayant plus de 3 mois d'ancienneté :

- sans distinction du fait qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel ;
- y compris ceux atteints d'une pathologie ou en arrêt maladie avant la date d'effet de l'accord.

Pour tous les bénéficiaires du régime ci-dessus définis, la part salariale des cotisations est obligatoire et précomptée sur le bulletin de paie.

I.2. Dispense d'affiliation des salariés au régime frais de santé

Certains salariés peuvent être dispensés d'affiliation lors de leur embauche s'ils le souhaitent, dans les cas limitatifs suivants :

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. Une lettre de refus du salarié et une fiche de paie devra être fournie à l'employeur ;
- les salariés ayant plusieurs employeurs au sein de la branche et qui sont déjà affiliés au présent régime au titre de leur premier emploi peuvent être dispensés d'affiliation au titre des emplois de rang 2 et suivant ;
- les salariés en CDD. Une lettre de refus sera nécessaire. Pour les CDD de 12 mois ou plus, ce courrier sera accompagné d'une attestation de couverture individuelle de frais de santé souscrite par ailleurs ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture de frais de santé individuelle jusqu'à échéance du contrat individuel. Il faudra fournir une attestation de couverture individuelle à l'employeur.

Lors de l'embauche, les salariés seront informés de ce droit et des conséquences de leur non-affiliation éventuelle ; ils devront formuler leur demande par écrit lors de leur prise de fonction en accompagnant celle-ci de tous les justificatifs nécessaires (lors de leur embauche ainsi ensuite que chaque année).

Leur affiliation au présent régime redeviendra immédiatement obligatoire en cas de modification des dispositions réglementaires ou conventionnelles entraînant la remise en cause de ces dispenses.

En tout état de cause, le salarié peut à tout moment demander à être affilié pour l'avenir. L'affiliation sera irrévocable et définitive, pour toute la durée de son contrat de travail.

I.3. Maintien du régime en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour les salariés se trouvant dans cette situation à la date d'entrée en vigueur du présent régime, et ce dans les conditions suivantes :

- lorsque la suspension intervient pour cause de maternité, paternité, maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) ou pour toute autre cause ouvrant droit soit à maintien (total ou partiel) de salaire par l'étude, soit à indemnités journalières complémentaires (résultant du régime de prévoyance), le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties. La quote-part salariale de la cotisation continue d'être précomptée sur la rémunération ou l'indemnité et la quote-part de l'étude est également maintenue ;
- lorsque la suspension intervient pour cause d'invalidité d'origine professionnelle ou non professionnelle ouvrant droit au versement d'une pension d'invalidité au titre du régime de prévoyance, le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties pendant la durée de la suspension du contrat. Seule la quote-part salariale de la cotisation totale est due et est précomptée sur sa pension d'invalidité.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, etc.) n'ouvrant pas ou plus droit à maintien de salaire ou à indemnisation, la suspension du contrat de travail emporte suspension de l'obligation de cotiser, donc de l'accès aux prestations.

Toutefois, le salarié peut continuer à bénéficier du régime, sous réserve du versement des cotisations. A cet effet, il peut demander à l'organisme assureur recommandé le maintien à titre individuel et temporaire de ses garanties, la cotisation totale étant alors à sa charge exclusive.

I.4. Ayants droit bénéficiaires des prestations du régime frais de santé

Sont ayants droit les ayants droit à charge du salarié au sens des articles L. 161-14 et L. 313-3 du code de la sécurité sociale, soit :

a) Le conjoint défini comme suit et bénéficiaire des prestations du régime de la sécurité sociale sous le numéro du salarié en tant qu'ayant droit :

- le conjoint du salarié non divorcé ou non séparé de corps judiciairement ;
- le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne vivant en concubinage avec le participant, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux libres de tout engagement, que le concubinage ait été établi de façon notoire et que les deux concubins partagent le même domicile (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi).

b) Les enfants du participant et/ou de son conjoint, concubin, partenaire du Pacs, jusqu'au 31 décembre qui suit leur 20^e anniversaire :

- ou jusqu'au 28^e anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat d'insertion professionnelle ;
- ou sans limite d'âge s'ils sont en situation de handicap avec un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime de base d'assurance maladie.

c) Les ascendants, descendants à charge, tels que définis à l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale, figurant sur la carte de sécurité sociale du salarié ou de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou de son concubin.

Les ayants droit bénéficiaires du présent régime au jour du décès du salarié continuent d'en bénéficier pendant une durée de 12 mois sans contrepartie de cotisation.

I.5. Cessation de l'affiliation obligatoire des salariés et ayants droit

a) L'affiliation du salarié et de ses ayants droit et le droit aux garanties cessent de produire effets :

- à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, sous réserve des dispositions visées au *b* ci-après ;
- en cas de décès, sous réserve des dispositions visées au *c* ci-après ;
- et, en tout état de cause, à la date de cessation d'effet du présent accord à la suite d'une dénonciation totale ou partielle de la convention collective.

b) Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

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 mois 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. 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, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

5. 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.

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 la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

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.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle il ne bénéficie plus définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

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

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation intégrée aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

A l'issue de cette période, le participant peut demander à l'institution dans un délai de 6 mois le maintien de la garantie en vigueur à cette date. L'organisme assureur recommandé met au point la procédure permettant d'évaluer la cotisation, entièrement à la charge de l'intéressé, sans qu'elle puisse excéder les limites fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

c) Les ayants droit d'un participant décédé se voient maintenir gratuitement le bénéfice des garanties du présent régime pendant une durée de 1 an à compter du jour du décès. Au-delà de cette durée, ils pourront bénéficier du maintien au titre de l'article 4 de la loi Evin du 31 décembre 1989 exposé ci-dessous.

d) Maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les garanties frais de santé peuvent être maintenues sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

1. Anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient du maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale exposé ci-dessus.

L'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture individuelle à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;

2. Ayants droit d'un salarié décédé bénéficiaires des garanties du présent régime au jour du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'employeur informe l'organisme assureur, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes au plus tard dans le délai de 2 mois à compter du décès.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande. L'organisme assureur met au point la procédure permettant d'évaluer la cotisation, entièrement à la charge de l'intéressé, sans qu'elle puisse excéder les limites fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

I.6. Cotisation

a) Montant

Les montants de la cotisation due au titre du régime frais de santé sont exprimés en pourcentage du PMSS.

(En pourcentage du PMSS.)

	RÉGIME GÉNÉRAL	RÉGIME ALSACE-MOSELLE
Famille sécurité sociale	2,40	1,51
Conjoint	1,79	1,14

Le versement de la totalité de la cotisation à l'organisme assureur incombe à l'employeur et doit intervenir dans les conditions, notamment de délai, prévues par les statuts et règlements de l'organisme assureur recommandé. En cas de retard de paiement, des majorations de retard sont appliquées conformément aux statuts et règlements de l'organisme assureur recommandé.

b) Répartition

La cotisation ci-dessus est répartie entre l'étude et le salarié selon les taux suivants : 60 % pour l'étude et 40 % pour le salarié, la quote-part salariale étant retenue mensuellement par prélèvement sur la rémunération brute du salarié et figurant sur le bulletin de paie.

c) Révision

Le montant de la cotisation totale prévue au a est fixé pour une durée de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du régime. Il pourra toutefois être réévalué au vu de l'évolution de l'environnement législatif et/ou réglementaire.

A l'issue de cette période de 2 années, un autre montant pourra être fixé par la commission paritaire de la convention collective en fonction des résultats techniques et financiers du régime d'un côté, des études prospectives conçues à cet effet d'un autre côté, sur proposition de l'organisme assureur.

d) Cessation de l'obligation de cotiser

La cotisation au régime frais de santé cesse d'être due :

- en cas de suspension du contrat de travail, dans les conditions prévues à l'article I.3 ;
- lors de la rupture du contrat de travail qui lie le participant à son employeur, sous réserve des cas de maintien des garanties visés à l'article I.5 ;
- en cas de décès ;
- et, en tout état de cause, à la date de cessation d'effet du présent accord.

I.7. Recommandation de l'organisme assureur

Le présent régime est structuré autour de dispositifs répondant à un objectif de solidarité professionnelle, et notamment :

- l'affiliation obligatoire de l'ensemble des salariés et de leurs ayants droit, quels que soient leur catégorie professionnelle, leur état de santé, leur âge ou leur situation familiale ;
- la prise en compte des situations objectives de fragilité, liées à la maladie ou au chômage notamment ;
- la mise en place de cotisations forfaitaires, donc indépendantes de la réalité du risque individuel ou propre à une étude ;
- des prestations déconnectées du niveau des cotisations individuelles et des prestations non contributives ;
- l'accessibilité au fonds social de l'organisme assureur recommandé ;
- la mise en œuvre d'actions de prévention ;
- l'instauration d'un dispositif de solidarité intergénérationnelle.

L'objet du présent accord étant l'instauration d'un régime frais de santé concrétisé par la poursuite d'un objectif de solidarité, les cotisations dues conventionnellement par les études et leurs salariés doivent nécessairement être mutualisées. Au vu de cet objectif et en conformité avec le contenu de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un opérateur unique est recommandé pour gérer les garanties collectives, objet de la présente annexe à la convention collective.

I.8. Adhésion à l'organisme assureur et gestionnaire recommandé

Les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des administrateurs et mandataires judiciaires ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des dispositions du présent régime (annexe I).

Pour ce faire, les partenaires sociaux de la branche recommandent l'adhésion auprès de l'organisme assureur ci-après mentionné :

Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, membre du groupe Humanis, siège social : 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris.

I.9. Fonds collectif

Manifestation de solidarité, les partenaires sociaux ont décidé par le présent accord de créer un fonds. Il est destiné à mettre en œuvre des actions de solidarité et de prévention.

Il est prélevé 2 % de l'assiette des cotisations telles que définies à l'article I.6 afin d'alimenter ce fonds collectif.

I.10. Suivi du régime

L'organisme assureur recommandé fournit annuellement un rapport détaillé, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et le décret d'application du 30 août 1990. A l'occasion de ce rapport est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs. Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de sinistres, aux prestations versées...

L'organisme assureur recommandé rend compte à la commission paritaire des procédures engagées aux fins de poursuivre le recouvrement des cotisations et des éventuelles difficultés rencontrées.

Elle fait un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre, assorti d'un bilan financier annexé au rapport prévu au premier alinéa du présent article ainsi que d'un bilan du fonds collectif et des sommes allouées à ce titre.

I.11. Réexamen périodique des conditions de mise en œuvre de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions de mise en œuvre de la mutualisation feront l'objet d'un examen dans le cadre de la commission paritaire au maximum tous les 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

A cet effet, la commission paritaire se réunira au cours du 6^e mois précédant cette échéance. Afin de faciliter le travail d'analyse des membres de la commission paritaire, l'organisme assureur recommandé présentera, dans un rapport consolidant sur la période de 5 ans considérée les rapports et informations indiquées à l'article I.10, un document retraçant l'évolution du régime en ce qui concerne les cotisations, les prestations et la sinistralité au cours des 5 années précédentes.

Afin d'optimiser la qualité du travail d'analyse, la première partie de la réunion sera consacrée à l'analyse et aux commentaires du rapport prévu ci-dessus ; la seconde partie sera consacrée à l'adoption de recommandations visant à une meilleure qualité de gestion du régime par l'organisme recommandé.

I.12. Effet de l'accord à l'égard de l'organisme assureur recommandé

Les dispositions du présent accord et de ses avenants éventuels ne sont opposables à l'organisme assureur recommandé qu'après acceptation formelle de celle-ci.

Les adhérents ainsi que les participants peuvent directement se prévaloir des dispositions du présent accord auprès de l'organisme assureur recommandé pour poursuivre l'exécution de ses obligations.

De même, l'organisme assureur recommandé peut directement se prévaloir des dispositions du présent accord auprès des adhérents ainsi que des participants pour poursuivre l'exécution de leurs obligations.

I.13. Contribution à la solidarité de branche

I.13.1. Le présent accord vise à la création d'un authentique régime de protection sociale complémentaire concrétisé non seulement par la fixation de la nature et du niveau des prestations contractualisées mais encore par des droits non contributifs et déclinant un degré élevé de solidarité, qu'il appartient aux études de respecter, y compris lorsque l'assureur auquel elles confient le soin de gérer les garanties collectives n'est pas celui recommandé dans les conditions figurant à l'article 1.7. Parmi ces droits non contributifs, certains ne peuvent être effectifs que par le prélèvement des prestations sur un « pot commun », alimenté par toutes les études de la branche ; la raison peut notamment en être trouvée dans le caractère collectif de l'avantage en liaison avec la politique de prévention destinée à l'amélioration des taux de sinistralité et dans l'extension à des personnes n'ayant pas (plus) de contrat de travail de tels avantages comme la solidarité au profit des retraités ou des apprentis, des salariés à temps partiel ou encore des chômeurs sous certaines conditions. L'objet des articles I.13 est de ce fait d'identifier ces droits non contributifs, de définir les modalités de mutualisation des sommes nécessaires à leur financement, de concrétiser le « pot commun » sur lequel sont prélevées les prestations correspondantes.

I.13.2. Les droits particuliers résultant de la mise en œuvre du point IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale sont de deux sortes :

I.13.2.1. Certains s'adressent à la collectivité des travailleurs intéressés, l'expression ne se limitant pas obligatoirement aux actifs titulaires d'un contrat de travail. Il s'agit de :

- politique de prévention en vue de l'amélioration des risques concernant certaines pathologies telles que douleurs lombaires, TMS, ou des risques d'accidents tels que trajets de voiture et encore les RPS ;

- action sociale en faveur des personnes en situation de faiblesse ou de précarité ;
- action en direction des apprentis, des retraités, des invalides ;
- action en faveur des salariés à temps partiel dans certaines conditions.

I.13.2.2. Certains s'adressent à tel ou tel travailleur intéressé qui peut ou non être titulaire d'un contrat de travail. Il s'agit de :

a) Salariés titulaires d'un contrat de travail :

- dispositif spécifique pour les temps partiels (mutualisation d'une partie de la cotisation) ;
- prestations annexes aux prestations en espèces non contractualisées ;
- aide à la mobilité tant géographique que professionnelle.

b) Autres :

- mutualisation destinée à réduire ou supprimer la majoration des cotisations maladie pour les retraités, pour les invalides, pour les ayants droit d'un salarié décédé ;
- portabilité des droits pour les chômeurs, au-delà du dispositif de L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

I.13.3. Le financement de ces prestations non contributives énumérées de manière limitative à l'article I.13.2 est assuré par un droit de tirage sur un fonds mutualisé alimenté par une contribution dont le montant est fixé à l'article I.9 du présent accord.

Cette contribution spécifique est entièrement acquittée par l'employeur. Cette contribution est due pour toutes les études entrant dans le champ du présent accord. La contribution est collectée par l'organisme recommandé. Elle est incluse dans la cotisation conventionnellement fixée que doit respecter l'organisme assureur recommandé en vertu du 2^e alinéa du II de l'article L. 912-1. Si l'étude décide de recourir à un autre assureur, la validité du recours à cet assureur est liée à l'existence dans le contrat d'assurance d'un dispositif identifiant cette contribution spéciale et obligeant l'organisme assureur à la verser dans le « pot commun ».

Le non-respect de ces exigences, quelle que soit la forme retenue, matérialise une inexécution fautive de la convention collective (ou de l'accord collectif) susceptible d'engager la responsabilité civile de l'employeur. Les organisations syndicales représentatives de la branche ont donc qualité pour engager toute action judiciaire en vue de les faire respecter ou de la réparation du préjudice en résultant. Une concertation entre eux préalable à l'enclenchement d'une éventuelle action judiciaire sera organisée dans des conditions fixées par un règlement élaboré d'un commun accord dans le délai de 6 mois suivant la date d'effet du présent accord. Cette procédure ne saurait toutefois interdire l'action directe d'une organisation.

I.13.4.1. Les contributions prévues à l'article I.13.3 sont destinées à être mutualisées dans un pot commun géré par l'organisme assureur recommandé, dans le cadre de conventions faisant l'objet de règles particulières. Mandat lui est donné par les parties du présent accord pour engager toute action en vue du recouvrement de ces cotisations auprès des organismes assureurs choisis par l'étude. A défaut de pouvoir exercer ce suivi, l'organisme assureur recommandé ne peut pas, en effet, assumer la mission d'intérêt économique général qui lui est confiée par les partenaires sociaux en liaison avec le degré élevé de solidarité mis en œuvre.

I.13.4.2. Les conditions dans lesquelles les prestations non contributives objet des articles I.13 sont allouées aux bénéficiaires sont les suivantes :

- s'agissant de prestations allouées à des travailleurs elles le seront par l'assureur recommandé ;
- s'agissant des droits à caractère collectif ou qualitatif (versement à des consultants, à des chercheurs, à des prestataires [ex. : médecins], etc.).

II. – Garanties

II.1. Définition des garanties

La couverture a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation. Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Elles sont revues, le cas échéant, en cas de changement de ces textes.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de sécurité sociale au titre de la législation « maladie », « accident du travail/maladie professionnelle » et « maternité », ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce dernier, expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe I.

Les prestations sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du bénéficiaire après intervention du régime de base et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat « responsable » en termes d'interdictions et d'obligations minimales de prise en charge, conformément aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, l'exigence relative aux contrats responsables étant renforcée du fait de la politique de prévention conçue dans la perspective de l'objectif de solidarité.

La grille des prestations en nature est mentionnée en annexe I.

II.2. Bénéficiaires des prestations

Bénéficiaire des prestations du présent régime :

- le participant ;
- ses ayants droit définis à l'article I.4.

II.3. Couverture facultative

Le salarié qui le souhaite pourra demander la couverture de son conjoint non à charge au sens de la sécurité sociale. La cotisation facultative frais de santé du conjoint non à charge est prise en charge à 100 % par le salarié.

L'organisme recommandé proposera par ailleurs une couverture complémentaire pour les études qui souhaitent améliorer les prestations du présent régime.

III. – Mise en œuvre de l'accord

III.1. Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prend effet au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

III.3. Mise en œuvre du régime

Les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires ont l'obligation d'appliquer les dispositions du présent régime pour le compte de leurs salariés. Pour ce faire, les partenaires sociaux signataires recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale auprès de l'organisme assureur.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord, par suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité (notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration), doivent appliquer le présent accord, le cas échéant, auprès de l'organisme assureur recommandé, à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employeur entre dans le champ d'application du présent accord.

En cas de création d'une nouvelle entité, les employeurs ont l'obligation d'appliquer le régime dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du premier salarié.

III.4. Obligations en matière d'information

Compte tenu de la technicité des questions liées à la prévoyance, les parties considèrent qu'un niveau adapté d'information permanente des bénéficiaires est essentiel à la bonne compréhension de leurs droits et obligations et à la réalisation des objectifs du présent accord.

Dans ce cadre, l'institution recommandée prend l'engagement :

- d'assurer auprès des études concernées et de leur personnel une communication adaptée, sur la base d'une plaquette d'information établie en concertation avec les parties signataires de la convention collective, afin de faciliter la mise en place du régime ;
- d'établir une notice d'information dont l'objet est de détailler les garanties et leurs modalités d'application ;
- de la transmettre à chaque étude adhérente par tous moyens (notamment par la voie dématérialisée, ce qui vaudra notification au sens de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale) et de la mettre à jour en cas d'évolution des garanties. Toutefois, s'il s'agit de modifications entraînant des rectifications non significatives de la notice initiale, l'information pourra être faite par une fiche rectificative destinée à compléter ou mettre à jour la notice initiale. Les études ont l'obligation de remettre cette notice à chaque membre du personnel en place et au moment de l'entrée en fonction.

En cas de rupture du contrat de travail, et au plus tard le dernier jour de la relation contractuelle, les études doivent informer les salariés du maintien possible des garanties en application de l'article I.2 ci-dessus et des conditions dans lesquelles ils peuvent en bénéficier.

III.5. Révision

La procédure de révision prévue à l'article 3 de la convention collective est déclinée de la manière suivante en ce qui concerne le présent accord :

- les dispositions du présent accord pourront à tout moment faire l'objet d'une révision en tout ou partie. La négociation à cet effet a lieu à la demande de l'une des parties signataires ou adhérentes, conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-8 du code du travail ;
- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires et adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée. Elle doit être accompagnée ou suivie dans le délai de 1 mois d'un nouveau projet d'accord sur les points dont la révision est demandée ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la réception de cette lettre, la commission nationale paritaire sera réunie à l'initiative de la partie la plus diligente en vue d'une négociation ;
- les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- sous réserve des règles de validité des accords collectifs, les dispositions de l'accord portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient à compter du lendemain du dépôt de l'accord dans les conditions légales ;

– l'accord de révision fera l'objet des formalités de publicité légale. Les parties solliciteront l'extension de l'accord auprès des services compétents.

Fait à Paris, le 26 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

IFPPC ;

ASPAJ.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SPAAC CFE-CGC ;

FSE CGT.

ANNEXE I

Tableau de garanties

GARANTIE	REMBOURSEMENT en complément de la sécurité sociale
Soins médicaux et paramédicaux Consultation, visites généralistes et spécialistes (adhérent au CAS ⁽¹⁾) Consultation, visites généralistes et spécialistes (non adhérent au CAS ⁽¹⁾) Auxiliaires médicaux : infirmier(ère)s, kinésithérapeutes... Ambulances, véhicules sanitaires légers	TM + 170 % BR TM + 100 % BR TM TM
Pharmacie Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	TM
Analyses et examens Actes médicaux techniques et d'échographie réalisés par un spécialiste adhérent au CAS ⁽¹⁾ Actes médicaux techniques et d'échographie réalisés par un spécialiste non adhérent au CAS ⁽¹⁾ Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée Examens et laboratoires	TM + 170 % BR TM + 100 % BR TM TM
Hors parcours de soins coordonnés, pas de prise en charge des dépassements d'honoraires	
Appareillages et accessoires médicaux Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire Prothèses auditives	TM + 160 % BR TM + 160 % BR
Cures thermales Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier + forfait supplémentaire	TM + 5 % du PMSS
Hospitalisation médicale Frais de séjour : – établissements conventionnés – établissements non conventionnés Forfait actes lourds Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité) facturés par un médecin adhérent au CAS ⁽¹⁾ Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité) facturés par un médecin non adhérent au CAS ⁽¹⁾ Ambulances, véhicules sanitaires légers Forfait journalier hospitalier Chambre particulière Frais d'accompagnement d'un enfant de moins de 12 ans	100 % frais réels 90 % des frais réels avec une prise en charge minimale du TM Frais réels TM + 200 % BR TM + 100 % BR TM Frais réels 2 % du PMSS par jour 1,5 % du PMSS par jour

GARANTIE	REMBOURSEMENT en complément de la sécurité sociale
Hospitalisation Sur la base des codes DMT (discipline médico-tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants : <ul style="list-style-type: none"> – cures médicales en établissements pour personnes âgées – ateliers thérapeutiques – instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogiques et professionnels – centres de rééducation professionnelle – services de longs séjours et établissements pour personnes âgées 	
Maternité Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique facturés par un médecin adhérent au CAS ⁽¹⁾ Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique facturés par un médecin non adhérent au CAS ⁽¹⁾ Chambre particulière Indemnité de naissance Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivant cette date	200 % BR 100 % BR 2 % du PMSS par jour 5 % du PMSS
Optique Enfant (moins de 18 ans) : Forfait optique limité à un équipement par an et par bénéficiaire (2 verres + monture) Adulte (18 ans et plus) : Forfait optique limité à un équipement par bénéficiaire tous les 2 ans (2 verres + monture) Le remboursement est limité à un équipement optique par an et par bénéficiaire en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue Lentilles Traitements chirurgicaux des troubles visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie) ⁽²⁾	200 € dont 60 € maximum pour la monture 412 € dont 150 € maximum pour la monture 4 % du PMSS par an et par bénéficiaire 15 % du PMSS par œil
Dentaire Soins Prothèses remboursables par le régime obligatoire Prothèses non remboursables par le régime obligatoire Orthodontie acceptée par le régime obligatoire Implant dentaire (hors pilier sur implant) ⁽²⁾ Forfait limité à 3 implants par année civile et par bénéficiaire	TM + 70 % BR TM + 170 % BR 247,25 € par acte TM + 200 % BR 200 € par implant dans la limite de 3 par an et par bénéficiaire
Médecine douce Ostéopathie, chiropractie et micro-kinésithérapie ⁽²⁾	100 € par an 25 € maximum par séance

GARANTIE	REMBOURSEMENT en complément de la sécurité sociale
Contraception féminine Pilules, anneaux et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	50 € par an
Prévention Ostéodensitométrie non remboursée par la sécurité sociale ⁽²⁾ Equilibre alimentaire, diététique ⁽²⁾ : Prise en charge de 20 € maximum par séance pour des consultations uniquement chez les diététiciens diplômés Vie sans tabac, sevrage tabagique : Prise en charge des substituts nicotiniques et/ou consultation cognitivo-comportementale, sur prescription médicale. Après intervention du régime obligatoire Vaccin antigrippal ⁽²⁾ Autres vaccins ⁽²⁾ Actes de prévention établie par l'arrêté du 8 juin 2006 ⁽³⁾	50 € par an 60 € par an 50 € par an Frais réels 25 € par an TM
Assistance Assistance santé et assistance à l'étranger	Oui
<p>TM : ticket modérateur : différence entre la base de remboursement de la sécurité sociale (BR) et le montant remboursé par la sécurité sociale.</p> <p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale (restituée pour les actes non remboursés par la SS).</p> <p>SS : sécurité sociale.</p> <p>(1) Contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1.</p> <p>(2) Non pris en charge par le régime obligatoire (sur présentation de l'originale de la facture).</p> <p>(3) Prévention, le scellement prophylactique des puits, sillons et fissures sur les 1^{re} et 2^e molaires permanentes des enfants avant leur 14^e anniversaire, à raison d'une fois par dent, un détartrage annuel complet, effectué en 2 séances maximum, un bilan du langage oral et/ou un bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit pour les enfants de moins de 14 ans, à condition qu'il s'agisse d'un 1^{er} bilan, le dépistage de l'hépatite B, le dépistage, une fois tous les 5 ans, des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour les actes d'audiométrie tonale et/ou vocale (dans le bruit ou avec tympanométrie), l'acte d'ostéodensitométrie osseuse remboursable par l'assurance maladie (pour les femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans), les vaccins suivants : diphtérie, tétanos et poliomyélite (à tous âges) ; coqueluche (avant 14 ans) ; hépatite B (avant 14 ans) ; BCG (avant 6 ans) ; rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; <i>Haemophilus influenzae</i> B ; vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.</p>	

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 1 *BIS* DU 28 MAI 2015

À L'AVENANT N° 38 DU 6 MAI 2013

RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1550617M

IDCC : 992

PRÉAMBULE

Cet avenant modifie l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 sur les éléments suivants :

- mettre en conformité le poste optique de la grille de garantie avec le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 portant sur les contrats responsables.

Article 1^{er}

*Mise en conformité des garanties de remboursement du régime frais de santé
avec le décret sur les contrats responsables (décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014)*

L'article 3.1 de l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 est modifié comme suit :

« Article 3.1

Garanties

Tableau des garanties

NATURE DES SOINS	PRESTATION (y compris remboursements sécurité sociale)
Hospitalisation médicale et chirurgicale	
Frais de séjour, salle d'opération	200 % BR
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires	CAS : 220 % BR Hors CAS : 200 % BR
Chambre particulière (y compris maternité) en secteur conven- tionné	45 € par jour
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur justificatif)	25 € par jour
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % BR
Forfait hospitalier	100 % des frais réels dans la limite de la réglementation en vigueur

NATURE DES SOINS	PRESTATION (y compris remboursements sécurité sociale)
Actes médicaux	
Consultation et visite de généraliste	CAS : 150 % BR Hors CAS : 130 % BR
Consultation et visite de spécialiste	CAS : 170 % BR Hors CAS : 150 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	CAS : 170 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Hors CAS : 150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	CAS : 130 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Hors CAS : 110 % BR
Kinésithérapeutes	100 % BR
Autres auxiliaires médicaux	100 % BR
Analyses	100 % BR
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	
Pharmacie	100 % BR
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale	
Vaccins antigrippe et autres	100 % BR à titre d'acte de prévention (voir ci-dessous)
Dentaire	
Soins dentaires (hors inlay et onlay)	100 % BR
Inlay et onlay	330 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	330 % BR
Inlay core et inlay core à clavettes	330 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	250 % BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	200 % BR
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	200 % BR
Actes dentaires hors nomenclature	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile
Pose chirurgicale de l'implant	500 € par acte limité à 3 actes par année civile
Orthopédie. – Autres prothèses	
Prothèses auditives	100 % BR + crédit de 500 € par année civile
Orthopédie. – Autres prothèses	100 % BR + crédit de 500 € par année civile
<p style="text-align: center;">Optique</p> <p>Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de 2 verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.</p> <p>Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps). La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à 1 an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue.</p>	

NATURE DES SOINS	PRESTATION (y compris remboursements sécurité sociale)
Monture	RSS + 100 €
Verres	RSS + montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction du type de verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + crédit de 160 € par année civile
Lentilles refusées par la sécurité sociale	Crédit de 160 € par année civile
Chirurgie réfractive	Forfait de 150 € par œil
Maternité et adoption	
Allocation naissance	250 € par enfant
Cure thermale acceptée par la sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et d'hébergement	Forfait de 250 € par année civile et par bénéficiaire
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie et ostéopathie (intervention dans le cadre d'un praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20 € par acte limité à 4 actes par année civile
Pour le seul salarié : Du fait de l'exercice des métiers de la boucherie, boucherie- charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de vo- lailles et gibiers, mais sans que la cause de la consultation soit liée nécessairement à des raisons professionnelles, prise en charge supplémentaire sous réserve de la présentation du justificatif de professionnel de santé	Prise en charge par le fonds social dédié du régime jusqu'à 4 actes supplémentaires gratuits par année civile (dans la limite du fonds disponible) Cette garantie s'applique à partir du 5 ^e acte et jusqu'au 8 ^e acte de l'année civile ^(*)
Actes de prévention	
Détartrage annuel complet sus et sous-gingival	100 % BR
Vaccin antigrippe non remboursé par la sécurité sociale	100 % BR
Vaccin DTP et rubéole	100 % BR
Pour le seul salarié : Dans le cadre de la mise en œuvre d'actions de prévention pilo- tées par la commission paritaire nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, com- merce de volailles et gibiers	Prise en charge par le fonds de prévention du régime frais de santé du coût de la formation d'une journée prévention des risques liés à l'activité physique (ports de charge, ergonomie, lutte contre les troubles musculo-squelettiques) organisée par l'ENSMV ^{(1) (**)} (dans la limite des places disponibles)
BR : base de remboursement de la sécurité sociale. FR : frais réels. RSS : remboursement sécurité sociale. CAS : contrat d'accès aux soins. (1) Ecole nationale supérieure des métiers de la viande. (*) Le document à remplir et à nous retourner à l'adresse indiquée est téléchargeable sur le site internet www.sante-boucherie.fr et devra obliga- toirement être accompagné de toutes les pièces justificatives. (**) Les salariés souhaitant bénéficier de cette action de prévention doivent prendre contact auprès de l'ENSMV pour s'inscrire aux stages de formation en envoyant la demande par mail à l'adresse : formation@boucherie-france.org .	

Grille optique

(En euros.)

ADULTE (≥ 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX Multifocaux	AVEC/SANS CYLINDRE	SPHÈRE	MONTANT par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	70
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	110
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	110
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté 2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté		Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	70
			< à - 6 et > à + 6	110
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	De - 6 à + 6	110
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	110
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	130
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	150
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout cylindre	De - 8 à + 8	130
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	150

ENFANT (< 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX Multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	MONTANT par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	70
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	110
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	110
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	70
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	110
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	De - 6 à + 6	110
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	110
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	130
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	150
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout cylindre	De - 8 à + 8	130
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	150

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} avril 2015.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à la négociation collective, les conventions et accords collectifs du travail (livre II de la deuxième partie). Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique.

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 en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 28 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CFBCT ;

CNTF ;

FBHF ;

SNVD.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 44 DU 28 MAI 2015
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA AGEFOS-PME

NOR : ASET1550618M
IDCC : 992

PRÉAMBULE

Afin de permettre à la branche professionnelle de développer, dans les meilleures conditions, une politique de branche en matière de formation professionnelle et de se doter des moyens financiers pour y parvenir, les parties signataires décident de désigner un OPCA de branche.

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il est décidé de désigner l'OPCA interprofessionnel et interbranches AGEFOS-PME en tant qu'organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention, défini à son article 1^{er}.

Conformément à l'article R. 6332-16 du code du travail, une section paritaire professionnelle (SPP) de branche sera créée par le conseil d'administration national de l'AGEFOS-PME et agira, par délégation de ce dernier, en tant qu'outil technique et financier de la branche, pour mettre en œuvre, en toute autonomie, la politique emploi-formation définie par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle créée par les organisations signataires de la présente convention collective à l'article 28.

Article 2

A compter de sa date d'effet, le présent avenant se substitue aux dispositions prévues au 1^{er} alinéa du *a* « Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue » de l'article 30 « Financement de la formation » du chapitre VII « Formation » de la présente convention collective.

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 28 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNTF ;
CFBCT ;
FBHF ;
SNVD.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 45 DU 28 MAI 2015
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JUIN 2015

NOR : ASET1550619M
IDCC : 992

Entre :

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} juin 2015, après revalorisation de 0,4 % sur tous les postes, est celle figurant en annexe.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 28 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} juin 2015

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT MENSUEL (151,67 heures)
I	A	Plongeur	1 554
		Employé d'entretien	1 554
	B	Chauffeur-livreur	1 572
		Employé administratif	1 572
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 589
		Caissier	1 589
		Vendeur	1 589
	B	Secrétaire aide-comptable	1 610
		Boucher préparateur	1 610
		Charcutier-traiteur	1 610
		Vendeur qualifié	1 610
		Tripier préparateur	1 610
	C	Caissier aide-comptable	1 636
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 736
		Charcutier-traiteur qualifié	1 736
		Tripier préparateur qualifié	1 736
	B	Boucher préparateur-vendeur qualifié	1 775
		Boucher-traiteur qualifié	1 775
		Ouvrier tripier	1 775
IV	C	Boucher-charcutier-traiteur qualifié	1 841
	A	Comptable	1 849
	B	Boucher-charcutier-traiteur très qualifié	1 907
	C	Boucher hautement qualifié	1 935
		Boucher-traiteur hautement qualifié	1 935
		Charcutier-traiteur hautement qualifié	1 935
		Tripier responsable cuisson	1 935
	D	Boucher-charcutier-traiteur hautement qualifié	2 032

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

NIVEAU	ECHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT MENSUEL (151,67 heures)
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 203
		Responsable de point de vente adjoint	2 203
VI	A	Responsable de laboratoire	2 404
		Responsable de point de vente	2 404
		Responsable hygiène et sécurité	2 404
	B	Assistant chef d'entreprise	2 419
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 709
VII	A	Responsable de laboratoire	3 085
		Responsable de point de vente	3 085
		Responsable des achats	3 085
	B	Responsable d'entreprise	3 163

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 5 MARS 2015

RELATIF AU RÔLE ET AUX MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

NOR : ASET1550625M

IDCC : 87, 135, 211

PRÉAMBULE

Aussi bien dans le domaine de l'emploi que dans celui de la formation professionnelle, les partenaires sociaux des industries de carrières et matériaux sont convenus de formaliser par écrit le rôle et les missions dévolues à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche professionnelle (ci-après dénommée CPNEFP), au regard des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 ainsi que des textes législatifs et réglementaires, traitant des commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle, et notamment la loi du 5 mars 2014.

L'objectif est de permettre une meilleure coordination entre les instances et les acteurs intervenant dans le domaine de la formation professionnelle mais également dans le domaine de l'emploi.

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi au sein de la branche professionnelle, les qualifications professionnelles. Elle doit être un lieu permettant l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pour réaliser ces missions, la CPNEFP s'appuie sur les travaux menés au sein de l'observatoire des métiers et des compétences ainsi que sur les avis et propositions des conseils paritaires de la formation professionnelle au sein de la branche.

Article 1^{er}

Rôle et missions de la CPNEFP

La CPNEFP définit les orientations et les priorités de la branche professionnelle, elle procède régulièrement à leur mise à jour en fonction des besoins. Elle assure également la mise en œuvre des dispositifs et procédures dont elle a la charge au vu du présent accord, et selon les textes visés au préambule.

1.1 Attributions en matière de formation professionnelle

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la politique de la formation professionnelle dans la branche. Elle a ainsi notamment pour missions :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification dans les industries de carrières et de matériaux de construction ;
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment de préciser les critères d'évaluation des actions de formation ;
- de suivre annuellement l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens en matière de formation professionnelle ;
- de solliciter l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur des questions particulières se rapportant à l'emploi et à la formation professionnelle au niveau de la branche ;
- de faire le bilan du dispositif de la professionnalisation ;
- de décider de moduler les forfaits horaires de prise en charge au titre des contrats et des périodes de professionnalisation mais également au titre des formations suivies dans le cadre du compte personnel de formation, pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations. Ces forfaits horaires peuvent être révisés, en tant que de besoin, au sein de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA de branche. Cette proposition de modulation doit être validée par le conseil d'administration de l'OPCA ; elle est mise en œuvre dans la limite des fonds disponibles ;
- d'initier de nouvelles formations professionnelles.

Au titre de ces missions générales, la commission a plus particulièrement un rôle de concertation, d'étude et de proposition dans les domaines suivants :

- la commission examine les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la profession relativement au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, et en particulier les objectifs d'évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis au sein des CFA de l'UNICEM ;
- la commission est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'objectifs entre l'Etat et la profession ;
- les organisations représentées à la CPNEFP sont les seules habilitées à proposer la création de CQP, de titres professionnels. Toute proposition doit comporter un dossier d'opportunité et un cahier des charges pédagogique auquel est joint, le cas échéant, l'avis technique de l'instance paritaire désignée à cet effet.

La décision de créer un CQP, un titre professionnel, est prise par la CPNEFP. Il en va de même des modalités de renouvellement, de modification et de suppression des CQP et des titres professionnels. Le système des CQP et titres professionnels doit pouvoir être adapté de manière souple et rapide à l'évolution des besoins en formation et qualification de la profession tout en conservant une stabilité suffisante dans le temps pour permettre aux entreprises et aux salariés de s'approprier les dispositifs ;

La CPNEFP mandate le conseil de perfectionnement paritaire du CEFICEM pour définir :

- les modalités d'inscription du salarié aux sessions CQP ;
- l'organisation des examens nécessaires à l'obtention des CQP ainsi que des titres professionnels et des autres certifications prioritaires.
- la commission propose aux partenaires sociaux de la branche la classification minimale garantie aux titulaires des CQP au sein de la classification professionnelle. Pour cela, elle peut s'appuyer

- notamment sur les propositions du conseil de perfectionnement paritaire du CEFICEM. La décision des partenaires sociaux est ensuite entérinée dans un accord collectif ;
- la commission donne également mandat au conseil de perfectionnement paritaire du CEFICEM de définir la procédure et les modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience. Une instance composée de formateurs et de représentants d'employeurs et de salariés, placée sous l'égide de la CPNEFP, délivre à ce titre les certificats de connaissance et les attestations de capacité de la validation des acquis de l'expérience. La commission fixe le cadre général des épreuves, la composition et le rôle des jurys ;
 - la commission, sur délibération, établit la liste des formations conduisant à une certification devant figurer sur la liste des certifications éligibles au titre du compte personnel formation au sein de la branche en application de l'article L. 6323-16 du code du travail ainsi qu'au titre de l'article L. 335-6 du code de l'éducation relatif aux certifications et habilitations pouvant être inscrites à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle ;
 - la liste de branche ainsi que les certifications et habilitations de la branche pouvant être inscrites à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle en application de l'article L. 335-6 du code de l'éducation recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées ; la liste de branche éligible au compte personnel formation recense également les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité mentionné à l'article L. 4162-1 du code du travail ;
 - la commission est informée chaque année des actions d'information et les actions de formation professionnelle prioritaires menées dans la profession.

1.2. Attributions en matière d'emploi

La CPNEFP remplit les missions qui lui sont imparties par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 ainsi que par les accords et les textes législatifs ou réglementaires.

En matière d'emploi et de qualification, la CPNEFP a notamment pour attributions :

- de permettre l'information réciproque des organisations patronales et salariales sur la situation de l'emploi et des qualifications, ainsi que leur évolution ;
- d'analyser la situation de l'emploi et des qualifications, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif, afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation et les salariés à bâtir leurs projets professionnels ;
- de recueillir et éventuellement de faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de la situation de l'emploi dans la branche et son évolution prévisible ;
- de tenir à jour la liste des certifications du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) ainsi qu'à l'inventaire ;
- de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes ;
- de suivre la mise en œuvre des accords de branche concernant l'emploi et la formation professionnelle.

Article 2

Composition de la commission

La commission comprend au maximum quatre représentants titulaires ainsi que quatre représentants suppléants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle, et un nombre égal de représentants des employeurs relevant de la branche professionnelle.

Chacun des représentants titulaires peut faire appel à un représentant suppléant en cas d'impossibilité d'assister à une réunion. Les représentants suppléants doivent être à ce titre destinataires de

l'ensemble des éléments adressés aux représentants titulaires. Ils ne siègent toutefois qu'en l'absence du représentant titulaire.

Les organisations syndicales doivent informer le secrétariat de la commission du nom et des coordonnées des représentants titulaires ainsi que des représentants suppléants. Elles doivent également informer le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

L'indemnisation des membres composant la délégation syndicale obéit aux dispositions de l'accord de branche du 6 décembre 2012 relatif à l'organisation et au fonctionnement du paritarisme au sein de la branche professionnelle.

Article 3

Fonctionnement et administration de la commission

3.1. Périodicité des réunions de la commission

La commission se réunit au moins deux fois par an.

Il pourra être décidé de tenir des réunions exceptionnelles portant sur un point précis, si la situation l'exige et sur décision conjointe du président et du vice-président de la commission ou à la demande de la majorité des membres de la délégation syndicale ou de la délégation patronale.

3.2. Gouvernance de la commission

La commission est présidée alternativement tous les 2 ans par un représentant de la délégation patronale et par un représentant de la délégation syndicale.

La première réunion de la commission désignera le président.

Un vice-président est également désigné tous les 2 ans dans les mêmes conditions.

3.3. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par l'UNICEM, qui en confie le traitement administratif au service juridique et social de l'UNICEM.

Le secrétariat de la commission rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la commission.

3.4. Décisions de la commission

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche professionnelle dispose d'une voix. Le collège patronal dispose d'un nombre égal de voix au collège syndical.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des personnes. Si une ou des organisations syndicales n'étaient pas présentes à l'occasion d'une commission, les droits de vote de la délégation patronale seront réduits dans les mêmes proportions, permettant ainsi d'assurer l'égalité des droits de vote entre chaque collège.

Le président ne dispose pas d'une voix prépondérante.

Il est tenu un procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président et le vice-président.

Article 4

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application des conventions collectives, au regard des activités économiques fixées à l'annexe I du présent accord. Elles se substituent à toute autre disposition antérieure éventuelle.

Article 5

Date d'application et durée

Le présent accord entre en vigueur à l'issue des formalités de dépôt visées à l'article 8 ci-dessous. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de la procédure d'extension selon les dispositions du code du travail.

Article 6

Adhésion

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

Article 7

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

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

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

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

Article 8

Dépôt

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec avis de réception, de l'accord signé aux organisations syndicales.

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

Fait à Paris, le 5 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNICEM ;
FIB.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
SICMA ;
FNSCBA CGT ;
FG FO construction.

ANNEXE I

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3327

Convention collective nationale

**IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

ACCORD INTERPRÉTATIF DU 29 MAI 2015

RELATIF À L'AVENANT N° 7

« RÈGLES APPLICABLES EN MATIÈRE DE CDD À OBJET DÉFINI » DU 18 DÉCEMBRE 2009

NOR : ASET1550626M

IDCC : 2697

Institué à titre expérimental pour 5 ans par la loi du 25 juin 2008, le législateur avait prévu d'envisager et de décider de la pérennisation de ce dispositif de contrat à durée déterminée à objet défini avant l'issue du délai de 5 ans.

Dans ce contexte, le 18 décembre 2009, les parties au présent accord ont conclu un avenant n° 7 à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques relatif aux règles applicables en matière de contrat à durée déterminée à objet défini.

Cet avenant a été étendu par arrêté en date du 18 septembre 2012.

L'article 4 stipulait expressément :

« Article 4

Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

A défaut d'extension, il n'entrera pas en vigueur.

Compte tenu du caractère temporaire de ce dispositif et de la date de fin d'application prévue à ce jour par la loi du 25 juin 2008, il cessera de produire effet à la date de fin d'application du dispositif initialement prévue, soit à la date du 25 juin 2013.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme, date à laquelle il ne pourra produire ses effets comme un accord collectif à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du code du travail.

Toutefois, dans l'hypothèse où le dispositif législatif serait pérennisé soit en cours de la période d'application du dispositif législatif, soit à l'issue de la période expérimentale introduite par la loi, cet accord se transformerait en accord à durée indéterminée. »

Le dispositif de ce contrat à objet défini a été prolongé par le législateur pour 1 année, soit jusqu'en juin 2014.

Puis il a été pérennisé par la loi du 20 décembre 2014 (avec effet d'application au 22 décembre 2014).

Au regard de ce qui précède, les parties confirment que les dispositions de l'article 5 précitées de l'avenant n° 7 traduisent leur volonté unanime de pérenniser, au sein de la branche professionnelle des personnels des structures associatives cynégétiques, le dispositif conventionnel du contrat à durée déterminée à objet défini tel que mis en place par accord du 18 décembre 2009 précité, dans l'hypothèse où la loi le permettait.

En conséquence de quoi, les parties réaffirment par le biais du présent avenant interprétatif que :

- l'avenant n° 7 du 18 décembre 2009 s'est poursuivi de juin 2013 à juin 2014 ;
- que ce même avenant s'est transformé en avenant à durée indéterminée à compter du 22 décembre 2014 ;
- que les parties réitèrent par la présente leur plein accord aux dispositions de l'avenant n° 7 précité ;
- que cet avenant n° 7 tel que visé en annexe constitue donc un accord à durée indéterminée, et que l'ensemble de ses dispositions, ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension, s'applique pour une durée indéterminée à compter du 22 décembre 2014.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 29 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNCF.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Brochure n° 3037

Convention collective nationale

IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE

AVENANT N° 47 DU 26 MAI 2015

RELATIF AUX CHAPITRES I^{ER} ET II DE L'ANNEXE I « RÉGIME DE PRÉVOYANCE »

NOR : ASET1550629M

IDCC : 1921

Entre :

La CNHJ ;

L'UNHJ,

D'une part, et

La FS CFDT ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

La FEC FO ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 2 du chapitre I^{er} de l'annexe I « Régime de prévoyance » est modifié comme suit :

« Article 2

Taux de cotisation

Le taux global de la cotisation pour les garanties prévues à l'article 1^{er} est de 3,25 % de la rémunération brute, réparti entre l'employeur et le salarié à raison de 53,96 % pour l'employeur et 46,03 % pour l'assuré, soit :

- 1,75 % de la rémunération brute à la charge de l'employeur ;
- 1,50 % de la rémunération brute à la charge de l'assuré.

Tout relèvement du taux d'appel de la cotisation devra faire l'objet d'un avenant à la convention collective nationale. »

Article 2

L'article 4 du chapitre II de l'annexe I « Régime de prévoyance » est modifié comme suit :

« Article 4

Indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail d'un assuré par suite de maladie ou d'accident et à la condition expresse qu'il ait au moins 1 an d'ancienneté, il est versé une indemnité journalière à compter de la date d'expiration d'une franchise variant selon l'ancienneté de l'assuré égale à :

- de 1 an à 3 ans d'ancienneté dans la profession : 90 jours d'arrêt total discontinu ;
- plus de 3 ans d'ancienneté dans la profession : 30 jours d'arrêt total discontinu, cette franchise étant appliquée à compter du premier jour d'arrêt de travail dans les 12 mois précédant l'arrêt.

A l'expiration de ce délai de franchise, l'assuré perçoit une indemnité journalière égale à :

- 100 % du salaire net journalier (plafonné à la tranche C) sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, pendant 6 mois ;
- 95 % du salaire net journalier (plafonné à la tranche C) sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, après cette période de 6 mois, et ce dans les limites prévues ci-après.

Cette indemnité est versée tant que dure l'indemnisation par la sécurité sociale, et au plus pendant 1 095 jours, sans pouvoir dépasser la date d'effet de la retraite, sous réserve des salariés en situation de cumul emploi-retraite.

Il est précisé que l'ancienneté de chaque assuré est déterminée lors du premier jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou à la date de l'accident et que l'octroi ou non des prestations prévues au présent article conditionne le droit aux garanties invalidité prévues à l'article 5 faisant suite à l'incapacité temporaire de travail.

Les indemnités journalières sont revalorisées dans les mêmes proportions que l'évolution du salaire prévue par la convention collective : elles doivent être calculées sur toutes les rémunérations retenues dans l'assiette des cotisations.

Enfin, il est stipulé que ces dispositions ne modifient en rien celles relatives à l'ancienneté et aux congés de la convention collective. »

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juillet 2015.

Article 4

Le présent accord pourra être révisé en application des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'initiative d'une demande de révision par l'une des parties signataires devra s'accompagner d'une proposition de modification, laquelle sera examinée dans un délai maximal de 3 mois.

Article 5

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives puis déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 26 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1353. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Dordogne)**

(18 février 1985)

(Etendue par arrêté du 5 septembre 1985,
Journal officiel du 1^{er} octobre 1985)

ACCORD DU 23 MARS 2015

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550627M

IDCC : 1353

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective ainsi qu'à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, il a été convenu et arrêté ce qui suit.

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux taux effectifs garantis date du 13 janvier 2014.

Ils conviennent de la nécessité de renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés de la métallurgie du département de la Dordogne tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

Article 1^{er}

Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 11 *bis* de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne, les partenaires sociaux conviennent, à partir de l'année 2011, de l'application d'un barème de taux effectifs garantis.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des taux effectifs garantis sont fixées pour la durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

Article 2

Mise en œuvre

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

- sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- primes d'ancienneté prévues par la convention collective de la Dordogne ;
- primes perçues dans le cadre de l'application des dispositifs légaux d'intéressement ou de participation ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres prévues par la convention collective de la Dordogne.

Les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 3

Vérification

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi telle que définie à l'article 2 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de décembre de l'année concernée.

Article 4

Formalités

Après expiration du délai prévu à l'article L. 2232-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en un nombre suffisant d'exemplaires au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et de Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Périgueux, le 23 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Périgord.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT métallurgie.

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis annuels pour l'année 2015

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEG 2015
I	1	140	17 508
	2	145	17 590
	3	155	17 654
II	1 (P1)	170	17 821
	2	180	17 942
	3 (P2)	190	18 061
III	1 (P3)	215	18 162
	2	225	18 281
	3	240	18 563
IV	1	255	19 071
	2	270	19 587
	3	285	20 729
V	1	305	22 241
	2	335	23 598
	3	365	25 647
		395	28 311

Convention collective départementale

**IDCC : 1353. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Dordogne)**

(18 février 1985)

(Etendue par arrêté du 5 septembre 1985,
Journal officiel du 1^{er} octobre 1985)

ACCORD DU 23 MARS 2015

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550628M

IDCC : 1353

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective ainsi qu'à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, il a été convenu et arrêté ce qui suit.

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions des articles 11 et 13 des avenants « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne du 18 février 1985 modifiée par avenant du 6 juillet 1993. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983.

Conclu ce jour, le présent accord porte effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 19 janvier 1991, reprises à l'article 11 des avenants « Mensuels » de la convention collective susvisée, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 13 desdites clauses particulières.

Article 3

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à 4,70 € à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les mensuels ouvriers, tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées sur la base de 151,67 heures pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

Article 4

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Cette prime, calculée en proportion directe de l'horaire de travail effectif, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

Article 5

Formalités

Après expiration du délai prévu à l'article L. 2232-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en un nombre suffisant d'exemplaires au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et de Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Périgueux, le 23 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Périgord.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT métallurgie.

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 2 AVRIL 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1550620M

IDCC : 1555

PRÉAMBULE

La formation professionnelle est à la fois un des facteurs du renforcement de la compétitivité des entreprises en France et du développement professionnel et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Le maintien et le développement des compétences et des qualifications des femmes et des hommes constituent un élément primordial pour l'attractivité du territoire, notamment pour favoriser l'investissement des entreprises, et pour les évolutions de carrière des salariés. La formation professionnelle est un élément essentiel de la politique d'anticipation et d'accompagnement des évolutions que les entreprises doivent mettre en œuvre et concourt pour les salariés à adapter et à développer leurs pratiques professionnelles à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.

La formation professionnelle tout au long de la vie, qui représente simultanément la formation initiale et professionnelle continue, constitue un droit qui n'a cessé d'être réformé depuis sa mise en place dans les années 70.

La loi du 5 mars 2014 est appelée à imprimer une marque décisive pour notre système de formation professionnelle en l'adaptant aux exigences d'une économie et d'un marché du travail qui ont profondément changé depuis 40 ans. Cela se traduit par une réorientation de la formation professionnelle visant la qualification et une co-action des parties prenantes.

Aussi, le présent accord vise à sécuriser juridiquement l'individualisation du salarié vis-à-vis de la formation professionnelle et à redéfinir les moyens et les ressources mis à disposition du salarié pour activer des leviers visant à la sécurisation de l'emploi. En effet, l'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes, le développement de l'orientation professionnelle et de la formation pour tous, et notamment des salariés les plus âgés et des demandeurs d'emploi, le maintien et le renforcement des compétences des salariés expérimentés sont autant de moyens destinés à répondre aux enjeux futurs du secteur.

Avec le compte personnel de formation (CPF) et une politique d'abondement de branche ciblée, les parties signataires donnent aux salariés les moyens d'être acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle, du développement de leurs compétences et de la sécurisation de leur parcours professionnel. Dans le choix des actions de formation éligibles au CPF pour les salariés, les

parties signataires ont rappelé le rôle clé de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS).

Les parties signataires considèrent aussi qu'une véritable politique de formation professionnelle, associée à une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau de la branche, constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement des entreprises, des compétences des salariés et de leur déroulement de carrière.

Pour les jeunes, cela passe notamment par une politique de l'alternance avec une offre renforcée de formations par alternance répondant aux besoins spécifiques des entreprises du secteur. Par ailleurs, les parties signataires souhaitent mieux orienter la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin, notamment les jeunes, les salariés les moins qualifiés, les demandeurs d'emploi, les salariés des TPE-PME et les salariés atteints d'un handicap.

Par conséquent, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord annule et remplace les accords collectifs du 18 septembre 2013 et du 6 janvier 2005 et ses avenants relatifs à la formation professionnelle.

TITRE I^{ER}

FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

CHAPITRE I^{ER}

MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 2

Objectifs généraux de la formation professionnelle dans la branche

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les entreprises que pour les salariés qui les composent. Elle doit concourir, en effet, à :

- enrichir et garantir la capacité d'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications ;
- permettre de maintenir les compétences des salariés face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements.

Compte tenu de ce rôle essentiel, les parties signataires se sont attachées à définir les objectifs de formation suivants au niveau de la branche :

- assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- promouvoir la connaissance des salariés sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail ainsi que sur l'économie spécifique des entreprises et du secteur ;
- augmenter la qualification du salarié tout au long de sa vie professionnelle ;
- assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail, la réglementation spécifique du secteur ainsi que l'internationalisation des échanges (notamment au travers de la langue anglaise) ;
- acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
- favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;

- promouvoir le développement des compétences et des connaissances des salariés, notamment les compétences transférables d’une entreprise à une autre dans le même secteur d’activité ou vers un autre secteur et le développement de leurs compétences pour la création ou la reprise d’entreprise ;
- développer la formation professionnelle dans les TPE-PME, avec l’objectif de réduire par des mesures appropriées les différences constatées d’accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises ;
- développer les aptitudes managériales, les fonctions tutorales ;
- permettre la mise en place dans les entreprises d’une véritable politique de responsabilité sociale (RSE) ;
- favoriser la transition professionnelle en considérant les problématiques de mutation comme la transition énergétique.

Article 3

Axes prioritaires pour l’accès à la formation

Les parties signataires conviennent qu’il est essentiel, afin de concourir au développement personnel et professionnel des salariés, de privilégier les thèmes relatifs à la qualité de vie au travail et au management au travers de la formation professionnelle. En ce sens, la formation managériale doit donner les moyens aux salariés ayant des fonctions d’encadrement comme définis à l’article 5.4.

Par ailleurs, les parties signataires désignent comme prioritaires les actions de formation conduisant à l’obtention d’un certificat de qualification professionnelle de branche et interbranches.

Article 4

Publics prioritaires pour l’accès à la formation

Les parties signataires décident qu’il convient de développer, en priorité, la formation pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d’adaptation à leur emploi ;
- les salariés ayant plus de 20 ans d’activité professionnelle ou âgés d’au moins 45 ans ; compte tenu de l’allongement de la durée des carrières suite à la réforme des retraites, les entreprises doivent veiller à maintenir ces salariés dans l’emploi ;
- les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
- les salariés de retour après une période d’absence prolongée due à un congé parental, congé de maternité, arrêt maladie supérieur à 6 mois, accident du travail-maladie professionnelle ;
- les jeunes débutants dans la vie professionnelle ;
- les salariés les moins qualifiés au regard du poste occupé ;
- les salariés dont l’emploi est visé par une situation conjoncturelle difficile :
 - les salariés concernés par un changement d’emploi ou dont l’emploi devrait connaître une profonde mutation ;
 - les salariés dont l’emploi pourrait être menacé ;
- les salariés reconnus en situation de handicap : les parties signataires rappellent leur attachement aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur relatives à l’accès à la formation professionnelle des salariés reconnus en situation de handicap.

Article 5

Acteurs de la branche et de l’entreprise et leur rôle dans la formation professionnelle

5.1. Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche

L’OPCA de branche est l’OPCA pour le développement de l’emploi et de la formation dans l’industrie, OPCA DEFI. Ses missions, telles que définies par la loi, l’accord constitutif du 22 décembre 2010 et ses instances paritaires statutaires, sont notamment :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l’apprentissage ;

- d’informer, de sensibiliser et d’accompagner les entreprises dans l’analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- d’informer les salariés et les instances représentatives du personnel sur les dispositifs légaux, réglementaires et conventionnels de formation ;
- de mettre à disposition des salariés et des entreprises des informations sur les dispositifs de formation professionnelle ;
- de participer au financement de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche et recherches intéressant la formation et l’emploi, dans les conditions réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de participer à l’identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l’entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l’entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de rechercher et mettre en œuvre, en fonction de l’identification des besoins de compétences, de la proximité des métiers et des travaux prospectifs et des qualifications, des actions collectives permettant le développement de la professionnalisation et de la formation continue des salariés ainsi que la sécurisation des parcours professionnels au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d’emploi ;
- de s’assurer, en s’appuyant sur une dynamique de réseaux, un service de proximité efficient au bénéfice de l’ensemble des entreprises couvertes, et notamment à l’égard des très petites, petites et moyennes entreprises ;
- de s’assurer de la qualité des formations dispensées.

Pour l’accomplissement de ses missions, l’OPCA de branche assure un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises permettant d’améliorer l’information et l’accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle. Il peut contribuer au financement de l’ingénierie de certification et peut prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises.

5.2. Commission paritaire nationale de l’emploi des industries de santé (CPNEIS)

Les parties signataires considèrent qu’il est essentiel de conduire une politique active, dynamique et prévisionnelle de l’emploi et de la formation. A ce titre, la CPNEIS a une mission générale de promotion de la formation professionnelle ainsi qu’un rôle d’information et d’étude sur l’évolution de l’emploi.

Les parties signataires entendent, par cet accord, réaffirmer l’importance du rôle de la CPNEIS en matière d’emploi et de renforcer ses missions en matière de formation professionnelle, conformément à l’accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l’accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, à l’accord de branche sur les certificats de qualification professionnelle du 19 janvier 2004 et à l’accord du 27 juin 2012.

Missions et rôles de la commission paritaire nationale de l’emploi des industries de santé (CPNEIS)

Elle examine chaque année l’évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en tenant compte notamment des travaux de l’observatoire des métiers, de l’emploi et de la formation.

L'analyse de ces travaux aide les entreprises de la branche à conduire une politique de formation en adéquation avec les évolutions de l'emploi et des qualifications professionnelles.

Dans le cadre de ses attributions générales, la CPNEIS tiendra à jour la liste des formations et certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) qui présente un intérêt pour le secteur, au moins une fois par an. Les formations éligibles au CPF et mentionnées sur la liste CPNEIS ne peuvent pas être des formations d'adaptation au poste, ces formations relevant de la responsabilité de l'employeur au travers du plan de formation. Au contraire, ces formations doivent permettre au salarié d'évoluer dans son emploi ou sa qualification ou bien de lui ouvrir des perspectives de mobilité, voire de reconversion. Toutefois, les formations obligatoires peuvent être prises en charge dans le cadre du CPF quand elles sont nécessaires à la mobilité professionnelle souhaitée par le salarié.

Par ailleurs, la CPNEIS informera régulièrement le comité paritaire national de l'emploi et de la formation (COPANEF) et les comités paritaires régionaux de l'emploi et de la formation (COPAREF) sur les formations et certifications répondant aux besoins en emplois ou en compétences stratégiques du secteur et pouvant être proposées aux demandeurs d'emploi dans le cadre de la liste nationale interprofessionnelle ou des listes régionales interprofessionnelles.

5.3. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles

Par son action, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles créé par l'accord collectif de branche du 27 juin 2012 a pour mission d'assurer une veille prospective de l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche professionnelle.

L'observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche. Et ce afin d'être en mesure d'anticiper leur transformation et de permettre aux entreprises de la branche d'adapter, de faire évoluer leur politique et leurs programmes de formation et de recrutement. Cela est essentiel, aussi bien à la pérennité de nos entreprises en leur permettant de développer des outils pertinents de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qu'à celle du maintien dans l'emploi de leurs salariés en leur permettant d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel.

Les missions de l'observatoire sont :

- de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche ;
- d'anticiper, par une veille prospective, l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche ;
- d'accompagner les entreprises de la branche à travers la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (démarche entreprise notamment dans le cadre du développement des certificats de qualification professionnelle au sein de notre branche) ;
- de communiquer auprès des entreprises et des partenaires sociaux de la branche professionnelle ;
- de conduire les études prospectives sur les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, afin de déterminer la nature et le volume des futurs emplois et, en conséquence, de définir les formations appropriées, en s'appuyant notamment sur les travaux réalisés dans le cadre de l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

5.4. Salariés ayant des fonctions d'encadrement

Les entreprises veilleront à développer le rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement dans l'identification des besoins en formation individuels ou collectifs et l'évaluation des actions de formation suivies.

Les salariés ayant des responsabilités d'encadrement jouent notamment un rôle essentiel dans le cadre de la formation des collaborateurs en matière :

- d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants ;
- de détection et de recensement des besoins en formation ;

- d'évaluation des actions de formation réalisées ;
- de mise en œuvre des connaissances acquises lors de la formation.

Les entreprises veilleront à donner les moyens nécessaires au personnel d'encadrement pour assurer leur rôle en matière :

- de conduite des entretiens professionnels et de bilan du parcours professionnel ;
- de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de management des équipes ;
- d'accompagnement dans les missions de tuteur, de maître d'apprentissage ;
- de formation professionnelle, et notamment la connaissance des dispositifs de formation existants.

CHAPITRE II

MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DANS L'ENTREPRISE

Article 6

Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue

Les contributions des entreprises, selon leur effectif, sont les suivantes :

- moins de 10 salariés : 0,55 % ;
- 10 salariés et plus : 1 %.

Tableau des contributions par dispositif

(En pourcentage.)

DISPOSITIF	MOINS de 10 salariés	DE 10 à 49 salariés	DE 50 à 299 salariés	300 SALARIÉS et plus
CIF		0,15	0,20	0,20
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan	0,40	0,20	0,10	
CPF		0,20	0,20	0,20
FPSP		0,15	0,20	0,20
Total	0,55	1,00	1,00	1,00

Les taux sont indiqués en fonction des dispositions légales en vigueur.

La contribution de 1 % au titre du CIF-CDD reste en vigueur.

Les entreprises procèdent au versement, auprès de l'OPCA de branche, de la contribution avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due.

Les entreprises d'au moins 10 salariés peuvent conclure un accord d'entreprise triennal qui peut prévoir que l'entreprise consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord, au financement de la mobilisation du compte personnel de formation des salariés.

Dans ce cas, l'entreprise versera à l'OPCA de branche, au titre de la contribution, le pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,8 %.

Article 7

Plan de formation

7.1. Nature des actions de formation mises en œuvre par l'entreprise

L'entreprise assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Elle veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Elle peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation.

Les parties signataires incitent les entreprises à tenir compte des objectifs et priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis dans le présent accord lors de l'élaboration du plan de formation, qui distingue :

1. Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
2. Les actions de développement des compétences du salarié.

Les actions du plan de formation doivent être établies en cohérence avec les politiques de GPEC des entreprises et prendre en compte les conclusions issues des entretiens annuels, si mis en place dans les entreprises, et des entretiens professionnels.

7.2. Consultation des représentants du personnel en matière de formation professionnelle

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque année, le comité d'entreprise (CE) est consulté :

- au cours de deux réunions spécifiques :
 - exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours : bilan des actions de formation réalisées au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation, du compte personnel de formation, les congés individuels de formation, les congés pour bilan de compétences, congés pour validation des acquis de l'expérience, ainsi que les actions de formation réalisées dans le cadre de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ;
 - projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir : les formations qui découlent des actions d'adaptation au poste de travail ou l'évolution ou maintien dans l'emploi des salariés, des actions de développement des compétences ;
- 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. A ce titre, la base de données unique peut constituer un support à la consultation.

Ces orientations seront établies en cohérence avec le contenu de l'accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) quand il existe dans l'entreprise, notamment avec les grandes orientations sur 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise. Elles prendront notamment en compte les axes et priorités définis au niveau de la branche, ainsi que les perspectives économiques et l'évolution des investissements, de l'organisation, de l'aménagement du temps de travail et les besoins en qualifications en découlant à moyen terme, dans l'entreprise.

Ces orientations prendront aussi en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes.

Par ailleurs, les entreprises devront prendre en considération les publics prioritaires définis par la branche professionnelle dans le cadre de leurs actions de formation développées au titre du plan de formation.

Les parties signataires soulignent que les entreprises ont la possibilité, par voie d'accord, de prévoir un calendrier ainsi que la liste des documents à transmettre lors des consultations.

Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre au moins 50 % de leur plan de formation dans l'année de référence et le delta des actions non réalisées, dans l'année suivante, à hauteur de 30 %, sauf modification significative ayant fait l'objet d'une information au comité d'entreprise.

7.3. Plan de formation dans les entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés versent leurs contributions obligatoires à l'OPCA de branche. Afin de développer et faciliter l'accès au plan de formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés, l'OPCA de branche pourra prendre en charge, dans le cadre des fonds disponibles au titre de la section financière du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et, le cas échéant, des fonds mutualisés du FPSPP, non seulement les frais pédagogiques des formations organisées à ce titre, mais également la rémunération des salariés de ces entreprises, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure de formation.

Il est rappelé que les entreprises peuvent verser volontairement des contributions complémentaires, destinées au développement de la formation professionnelle, afin de bénéficier spécifiquement des services mis à disposition par l'OPCA de branche selon les modalités et les règles de gestion définies par les instances paritaires dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

7.4. Mutualisation des contributions obligatoires au plan de formation dans les PME de 10 à 299 salariés

Les entreprises de 10 à 299 salariés versent leurs contributions obligatoires à l'OPCA de branche qui assure, dans le cadre des agréments prévus à cet effet, le financement des actions éligibles sur les fonds disponibles ainsi mutualisés selon les conditions définies par les instances paritaires de l'OPCA de branche et conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties signataires rappellent que les entreprises peuvent verser volontairement des contributions complémentaires, destinées au développement de la formation professionnelle, afin de bénéficier spécifiquement des services mis à disposition par l'OPCA de branche selon les modalités et les règles de gestion définies par les instances paritaires dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Article 8

Compte personnel de formation (CPF)

8.1. Principes du compte personnel de formation et formations éligibles

Principes :

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, âgée d'au moins 16 ans ou 15 ans pour les jeunes en apprentissage, salariée ou à la recherche d'un emploi et jusqu'à l'âge de départ à la retraite. Le compte doit donc, dans tous les cas, être utilisé par son titulaire, à son initiative. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le compte est mobilisé par la personne tout au long de sa vie professionnelle, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Il est fermé quand son bénéficiaire liquide ses droits à la retraite.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations : www.moncompteformation.gouv.fr.

Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Formations éligibles :

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

2. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
3. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
4. Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches (CQP-CQPI) ;
5. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
6. Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Les formations mentionnées aux 3, 4 et 5 ci-dessus doivent figurer sur au moins une des listes suivantes pour être éligibles au CPF :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord de l'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), après consultation du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié dans des conditions fixées par décret.

8.2. Alimentation du CPF

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Certaines périodes d'absence sont entièrement prises en compte pour le calcul du CPF : le congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et les périodes d'arrêt pour maladie professionnelle ou accident du travail.

A défaut d'accord d'entreprise, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à 1 607 heures pour les salariés à temps plein.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué et 1 607 heures ou la durée prévue par accord d'entreprise. Un accord d'entreprise ou de groupe peut néanmoins prévoir des dispositions plus favorables. Pour ces salariés, les entreprises sont toutefois incitées à calculer le CPF sur la base d'un temps plein, sachant que le besoin en formation n'est pas lié au temps de travail. Afin d'assurer l'alimentation des CPF, les entreprises informent avant le 1^{er} mars l'OPCA de branche de la durée de travail à temps plein applicable à ses salariés.

8.3. Abondement supplémentaire du CPF

Sous réserve que le nombre d'heures inscrites sur le CPF soit insuffisant, les salariés à temps partiel et à temps plein bénéficieront d'un abondement de 150 % des heures portées à son compte dans la limite de 150 heures et du nombre d'heures manquantes pour les formations ou certifications inscrites sur la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé. Cela concerne notamment les formations développées dans le cadre du CPF qui visent un CQP de

branche ou interbranches, un accompagnement VAE (y compris en amont de la recevabilité dans la limite de 7 heures).

L'abondement est financé par l'OPCA de branche sur la collecte de la contribution du 0,2 % dédiée au compte personnel de formation.

En fonction des engagements réalisés dans l'année, les conditions d'abondement pourront être revues par la CPNEIS ou le conseil d'administration de l'OPCA de branche.

L'abondement supplémentaire, mentionné ci-dessus, n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionné à l'article 8.2.

8.4. Abondement complémentaire du CPF

Si la durée du projet de formation est supérieure au nombre d'heures figurant sur le compte, le CPF peut faire l'objet d'abondements complémentaires :

- étude du financement de l'action de formation avec l'employeur et utilisation d'autres dispositifs d'accès à la formation ;
- réalisation d'une demande de financement complémentaire dans le cadre du congé individuel de formation auprès du FONGECIF ;
- financement d'une partie des coûts pédagogiques sur les fonds propres du salarié ;
- financement avec l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- financements complémentaires auprès de l'AGEFIPH (travailleurs handicapés).

Les entreprises devront veiller à tenir compte de ces possibilités de financement, notamment pour les publics prioritaires précités à l'article 4.

8.5. Mobilisation du CPF

Lorsqu'un salarié souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Cette demande doit être effectuée au minimum 60 jours avant le début de la formation, si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. A compter de la réception de la demande, l'employeur peut notifier sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis :

- lorsque la formation est financée au titre de l'abondement correctif crédité sur le CPF suite à l'entretien professionnel faisant l'état des lieux des 6 années écoulées ;
- lorsqu'elle vise :
 - les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
 - l'accompagnement à la VAE, dans des conditions définies par décret ;
 - les formations déclarées éligibles par accord d'entreprise.

Lorsqu'un salarié souhaite bénéficier d'une formation suivie hors temps de travail, la demande du salarié n'est pas soumise à la consultation et à l'accord de l'employeur. Néanmoins, une information pourra être transmise par le salarié dans le but d'un accompagnement et d'un suivi éventuel par l'employeur.

8.6. Financement des frais de formation

8.6.1. Entreprises de 10 salariés et plus

Un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'entreprise consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement de la mobilisation du compte personnel de formation des salariés.

Dans ce cas, l'entreprise versera à l'OPCA de branche, au titre de la contribution, le pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,8 %.

Les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas et hébergement) sont pris en charge par l'entreprise si celle-ci a conclu un accord d'entreprise portant sur les fonds affectés à la prise en charge du CPF. La prise en charge de ces frais est effectuée au regard du coût réel de la formation. Un plafond peut être déterminé, par voie d'accord, pour la prise en charge des frais de formation.

Lorsque, à l'issue de ces 3 années, les dépenses effectuées par l'entreprise sont inférieures au montant total de 0,2 % de la masse salariale des 3 années couvertes par l'accord, une somme égale à la différence entre ce montant total et les dépenses consacrées par l'entreprise au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement fait l'objet d'un versement à l'OPCA de branche avant le 1^{er} mars de l'année qui suit la dernière année d'application de l'accord.

8.6.2. OPCA de branche

En l'absence d'accord d'entreprise tel que défini à l'article 8.6.1, les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement et frais de garde d'enfant et de parent à charge) sont pris en charge par l'OPCA de branche. La prise en charge de ces frais est effectuée au regard du coût réel de la formation. Un plafond peut être déterminé par le conseil d'administration de l'OPCA de branche pour la prise en charge des frais de formation. L'OPCA de branche s'assure de la capacité du prestataire de formation qu'il finance à dispenser une formation de qualité.

8.7. Modalités de prise en charge de la rémunération

Lorsque le salarié suivra une formation au titre du CPF en dehors du temps de travail, il n'aura droit à aucune rémunération ni à aucune allocation de formation.

En revanche, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constitueront un temps de travail effectif et donneront lieu au maintien de la rémunération du salarié.

La prise en charge de la rémunération du salarié peut se faire par l'OPCA ou par l'employeur, selon les modalités de financement du CPF dans l'entreprise.

La prise en charge par l'OPCA de branche de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF s'effectuera dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte. Cette prise en charge sera toutefois subordonnée à l'existence d'une décision en ce sens du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé.

Quant aux employeurs, ils pourront imputer sur leur financement de 0,2 % du CPF les rémunérations des salariés qui mobilisent leur CPF sur leur temps de travail, dans la limite de 50 % des fonds affectés par l'employeur au financement des heures inscrites sur le CPF. Cette possibilité devra toutefois être expressément mentionnée dans l'accord d'entreprise.

8.8. Gestion des heures au titre du droit individuel à la formation (DIF)

Le solde de DIF acquis au 31 décembre 2014 obéit au régime applicable aux heures inscrites sur le CPF à partir du 1^{er} janvier 2015. Les heures de DIF restent mobilisables jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Chaque salarié est informé par écrit avant le 31 janvier 2015, par son employeur, du solde de DIF au 31 décembre 2014.

Le solde n'est pas pris en compte dans les heures créditées au titre du CPF.

Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation au titre du CPF, le solde de DIF est utilisé en premier lieu, et celui-ci peut être complété par des heures acquises au titre du CPF dans la limite d'un plafond de 150 heures. Ces heures de formation sont prises en charge par les financements affectés au compte personnel de formation.

Article 9

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

9.1. Objet de la validation des acquis de l'expérience

Toute personne justifiant d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou ayant exercé des responsabilités syndicales en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre visé peut demander la VAE pour justifier de tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré, au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur ou un établissement secondaire.

La durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable est de 3 ans, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel, suivies de façon continue ou non par les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre, sont prises en compte dans le calcul de la durée minimale d'activité requise.

La VAE a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

9.2. Modalités d'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de VAE

L'OPCA de branche est chargé de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l'expérience, notamment à travers le site internet www.opcadefi.fr. Les parties signataires s'engagent également à développer l'information et l'accompagnement des salariés dans ces dispositifs de VAE.

9.3. Actions visant à favoriser l'accès des salariés à la VAE

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable par l'autorité ou l'organisme qui délivre la certification professionnelle peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

9.4. Conditions de mise en œuvre de la VAE

La démarche VAE peut être initiée soit par l'employeur, soit par le salarié, pendant ou en dehors du temps de travail.

La procédure peut s'inscrire dans le cadre d'une démarche collective ou individuelle.

VAE à l'initiative de l'employeur avec accord du salarié :

Les actions de VAE, lorsqu'elles sont financées par l'employeur dans le cadre du plan de formation ou par l'OPCA de branche dans le cadre de la période de professionnalisation, doivent être réalisées en application d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme ou chacun des organismes qui interviennent en vue de la validation des acquis de l'expérience du candidat.

VAE à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF :

Le salarié peut bénéficier d'une VAE dans le cadre du CPF. Dès lors que les actions de VAE se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail, l'autorisation de l'employeur n'est pas requise sur le contenu de la VAE mais reste obligatoire sur le calendrier.

VAE à l'initiative du salarié dans le cadre du congé VAE sur le temps de travail :

Lorsqu'un salarié souhaite entreprendre une démarche de VAE à son initiative, il peut demander à bénéficier d'un congé pour VAE d'une durée de 24 heures, consécutives ou non dans les conditions prévues aux articles L. 6422-1 et suivants du code du travail. Ce congé a pour but de permettre au salarié de s'absenter soit pour participer aux épreuves de validation, soit pour bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation. La rémunération due au bénéficiaire d'un congé pour VAE est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'OPACIF.

9.5. Prise en charge de la VAE par l'OPCA de branche

Les frais afférents à l'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience et au jury sont pris en charge par l'OPCA de branche et s'effectueront sur la base des coûts pédagogiques au réel, dans la limite d'un plafond de 3 000 €.

L'accompagnement débute dès la recevabilité du dossier de demande de validation et prend fin à la date d'évaluation du jury. Il peut s'étendre, en cas de validation partielle, jusqu'au contrôle complémentaire permettant de compléter la validation. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience comprend un module de base composé d'une aide méthodologique à la description des activités et de l'expérience du candidat correspondant aux exigences du référentiel de la certification visée, à la formalisation de son dossier de validation, à la préparation de l'entretien avec le jury et, le cas échéant, à la mise en situation professionnelle.

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

Les frais de déplacement pour se rendre au jury pourront également être pris en charge au réel justifié sur justificatifs, conformément aux règles de prise en charge définies par l'OPCA de branche.

Article 10

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Les certificats de qualification professionnelle permettent aux salariés d'acquérir une qualification reconnue par la branche concernée. Ils sont créés et délivrés par la CPNEIS.

Les CQP sont conçus à partir des besoins identifiés par une profession pour adapter les compétences et les qualifications des salariés à des métiers spécifiques.

Les contenus des formations préparant au CQP, la sélection des organismes de formation ainsi que le processus de mise en place des jurys chargés de délivrer la certification relèvent des partenaires sociaux.

Les parties signataires considèrent le CQP comme un véritable outil de gestion opérationnel pour professionnaliser les salariés et améliorer la performance de l'employeur.

Il permet de :

- renforcer la qualification des salariés par la reconnaissance de leurs compétences, la validation de leur expérience ;
- favoriser le maintien en poste des salariés ainsi que leurs évolutions de carrière ;
- recruter et former sur un métier clé de l'employeur et pallier ainsi les difficultés de recrutement.

Les CQP et CQP interbranches (CQPI) peuvent être obtenus lors de l'embauche par la voie :

- du contrat de professionnalisation.

Ils peuvent également être obtenus, en tout ou partie, par les salariés en activité par la voie :

- de la formation continue ;
- de la VAE.

Article 11

Congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation permet à tout salarié de suivre une action de formation à son initiative et indépendamment des formations suivies dans le cadre du plan de formation de l'employeur.

Tous les salariés, quels que soient l'effectif de leur entreprise ou la nature de leur contrat de travail, peuvent demander à bénéficier du CIF s'ils ont travaillé pendant 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise.

Peut entrer dans le cadre du CIF toute action de formation permettant au salarié :

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

Cette action de formation :

- peut se dérouler pendant le temps de travail avec l'autorisation d'absence de l'employeur,
- peut se dérouler hors temps de travail sans l'autorisation d'absence de l'employeur, pour une durée minimale de 120 heures de formation.

La mise en œuvre et le financement sont assurés par le FONGECIF.

Article 12

Professionnalisation

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

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

12.1. Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

12.1.1. Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif le maintien dans l'emploi de son bénéficiaire et de lui permettre de bénéficier des actions de formation :

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

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF et à la demande de son titulaire conformément aux dispositions légales en vigueur.

12.1.2. Durée des périodes de professionnalisation

La durée minimale est fixée pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement au compte personnel de formation ;
- aux certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

12.1.3. Prise en charge par l'OPCA de branche des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation pourront être financées par l'OPCA de branche à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement, de repas, qui restent à la charge de l'employeur. Ce financement est effectué sur la base d'un forfait de 25 € par heure, à hauteur des heures réalisées avec un plafond de 1 300 heures.

Un complément de forfait, pris en charge par l'OPCA de branche, est fixé à 20 € par heure de formation pour des formations :

- visant à l'obtention d'un CQP-CQPI (y compris évaluation) ;
- effectuées par des salariés seniors de 45 ans et plus ;
- d'un salarié dont l'emploi est visé par une situation conjoncturelle difficile.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par la CPNEIS ou le conseil d'administration de l'OPCA de branche.

12.2. Contrat de professionnalisation

12.2.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter leur formation initiale par une qualification complémentaire en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise :

1. Soit par un diplôme, un titre homologué ou une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
2. Soit en ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ou interbranches (CQP-CQPI).

12.2.2. Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

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

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

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

12.2.3. Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation

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

- pour l'employeur : fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle ;

- pour le titulaire du contrat : travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

L'employeur propose pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner.

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

12.2.4. Durée des contrats de professionnalisation

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail et les actions visant l'obtention d'un diplôme, d'une qualification ou d'un certificat professionnel.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation. Cette durée de 25 % pourra être augmentée pour les formations le nécessitant, sans pouvoir être supérieure à 1 300 heures. Ces formations seront définies chaque année par la CPNEIS.

12.2.5. Rémunération des salariés en contrats de professionnalisation

Sauf accord d'entreprise plus favorable, les titulaires de contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- pour les jeunes âgés de moins de 21 ans : 55 % du Smic ;
- pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans : 70 % du Smic.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et à 80 % du Smic dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les personnes âgées de plus de 26 ans perçoivent au moins le Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle, et ce quel que soit leur niveau de formation initiale.

12.2.6. Prise en charge par l'OPCA de branche des contrats de professionnalisation

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

- 15 € pour les formations théoriques se déroulant en salle ;
- 25 € pour les formations :
 - pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que des produits ou matériaux coûteux, dont notamment les formations :
 - technique métier ;
 - ingénierie informatique ;
 - réglementation et QHSE (qualité, hygiène, santé, environnement) propre au secteur de notre branche.

Un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA de branche est fixé à 20 € par heure de formation pour des formations :

- visant à l'obtention d'un CQP-CQPI de branche (y compris évaluation) ;
- effectuées par des salariés seniors de 45 ans et plus.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de branche.

Article 13

Développement du tutorat et valorisation de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage

Les parties signataires rappellent que le tutorat est un moyen incontournable pour faciliter :

- l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés (externes mais également internes si nécessaire) ;
- le développement des compétences des salariés ;
- l'évaluation des acquis d'un stagiaire.

Et ils rappellent que dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération et les publics prioritaires définis dans le présent accord, il vise également à mettre en œuvre :

- la transmission des savoirs dans l'entreprise : savoir-faire, savoir-être, savoir-faire, et participe fortement à la transmission de la culture d'entreprise (historique, épreuves et succès vécus de l'entreprise constituant son identité...) ;
- la coopération intergénérationnelle.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage. L'employeur devra tenir compte, lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 14 du présent accord, de l'investissement du salarié dans sa fonction.

Dans ce cadre, les entreprises devront valoriser cette mission au même titre que les autres missions du poste du tuteur, en fonction de leur propre politique de rémunération et d'évolution professionnelle.

L'employeur propose obligatoirement, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage, un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagner. Ce tuteur et ce maître d'apprentissage doivent être volontaires et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues précédemment, et ce dans la limite de deux salariés, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur et le maître d'apprentissage remplissent les missions suivantes :

- ils accompagnent le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- ils aident, informent, guident le salarié bénéficiaire d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation ;
- ils contribuent à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- ils participent à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle.

Afin de permettre aux salariés d'exercer dans les meilleures conditions et de lui donner les moyens nécessaires dans le cadre de ses missions, le tuteur ou le maître d'apprentissage bénéficieront d'une préparation ou d'une formation dédiée. A ce titre, l'OPCA de branche a labellisé un programme de formation « tuteur » qui est proposé aux entreprises de la branche professionnelle. L'OPCA de branche adaptera son offre de formation pour les maîtres d'apprentissage. Une réflexion sera mise en œuvre par les partenaires sociaux afin d'élaborer une démarche de certification pour les formations « tuteur » et « maître d'apprentissage ».

13.1. Prise en charge par l'OPCA de branche des formations de tuteur et des maîtres d'apprentissage

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures prévus par les dispositions légales en vigueur, les dépenses engagées par l'entreprise pour la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage. Ces dépenses concernent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, les frais annexes de transport et d'hébergement.

13.2. Prise en charge par l'OPCA de branche de la fonction tutorale

L'OPCA de branche prend en charge les dépenses engagées par les entreprises dans le cadre de l'exercice de la fonction tutorale, dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation pour une durée maximale de 6 mois. Le plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou lorsqu'elle accompagne une personne :

- bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ou du contrat unique d'insertion ;
- qui n'est pas titulaire d'une qualification équivalente au baccalauréat.

La branche incite les entreprises à prendre en considération la fonction tutorale dans le cadre de sa propre organisation (entretien professionnel, objectifs de formation, allègement du temps de travail).

TITRE II

INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIÉS TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 14

Entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle

14.1. Entretien professionnel

Les partenaires sociaux soulignent que depuis la loi du 5 mars 2014, le salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié qui fait l'objet d'un entretien distinct selon les politiques des entreprises.

L'entreprise informe et invite formellement, au plus tard 15 jours avant l'entretien, de la tenue de l'entretien professionnel auprès du salarié afin que celui-ci puisse se préparer et s'organiser efficacement. L'employeur devra informer le salarié de l'objet de l'entretien, le modèle de document à remplir et le processus d'analyse et d'exploitation de l'entretien.

Afin d'enrichir la discussion, les informations suivantes auront été portées à la connaissance du salarié par les moyens existants dans l'entreprise (information collective ou individuelle) :

- liste des postes à pourvoir ;
- liste des formations éligibles au CPF ;
- orientations formation de l'entreprise ;
- dispositifs de formation.

L'entretien devra être mené pendant le temps de travail par une personne en capacité (de par sa fonction, sa formation, son expérience) d'atteindre les objectifs de l'entretien professionnel, à savoir les perspectives d'évolution professionnelle du salarié. Pour préparer l'entretien, elle pourra s'appuyer sur les ressources existantes au niveau de la branche professionnelle, l'OPCA de branche.

Les entreprises, au travers de leur représentant ressources humaines, s'assureront de la qualité des entretiens menés par les personnes habilitées.

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document (support papier ou dématérialisé) avec une cosignature des parties, dont une copie est remise au salarié. Le support d'entretien professionnel doit, pour répondre à sa finalité, contenir *a minima* les informations suivantes :

- objet de l'entretien ;
- date de l'entretien ;
- nom du responsable de l'entretien ;
- poste de travail : missions, évolution du poste (du fait des évolutions structurelles, technologiques, de l'organisation ou des métiers) ;
- ses compétences et les difficultés rencontrées ;
- historique des évolutions salariales ou professionnelles des 2 dernières années, formations suivies ou des certifications ou qualifications acquises ;
- éventuelles décisions prises sur l'évolution professionnelle du salarié et les actions d'orientation et de formation qu'il doit entreprendre (qui, quoi, quand).

L'employeur a l'obligation de proposer cet entretien professionnel 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, d'une période d'activité à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans de cet entretien.

Les partenaires sociaux dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications étudieront les outils pouvant être mis à disposition des entreprises, notamment des PME sur le déroulement de l'entretien professionnel. Ces outils, qui se traduiront notamment par un guide et un support d'entretien, seront diffusés par la branche professionnelle et l'OPCA de branche à l'ensemble des entreprises du secteur qui pourront s'y appuyer dans le cadre de la mise en place de ces entretiens professionnels. L'OPCA de branche complètera son offre de formation afin de mettre à disposition des entreprises une action de formation et de sensibilisation sur les objectifs et modalités de l'entretien professionnel.

14.2. Bilan du parcours professionnel

La loi du 5 mars 2014 a introduit, tous les 6 ans, un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle qui vise à faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document avec cosignature des parties, dont une copie est remise au salarié,

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels consacrés aux perspectives d'évolution professionnelle, soit 3 entretiens, et d'apprécier :

1. L'accès à une action de formation, qui entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, comme défini à l'article L. 6313-1 ;
2. L'accès à la certification par la formation ou par la validation des acquis de son expérience ;
3. Le bénéfice d'une progression salariale à travers notamment une augmentation individuelle, une évolution de classification ou professionnelle à travers, par exemple, ses fonctions, ses missions, ses responsabilités.

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 compte personnel est abondé à hauteur de 100 heures pour un salarié à temps plein et de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Les heures acquises dans le cadre de cet abondement correctif du CPF seront opposables à l'employeur pour permettre au salarié de suivre une formation éligible au CPF sur le temps de travail, sans accord sur le choix de l'action retenue.

Cela se matérialise par un versement de l'employeur à l'OPCA de branche d'une somme forfaitaire de 30 € par heure abondée, soit 3 000 € pour les salariés à temps plein et 3 900 € pour les salariés à temps partiel. Le crédit d'heures du CPF du salarié sera alors majoré en conséquence, y compris lorsque le salarié a déjà atteint le plafond de 150 heures dans le cadre de sa capitalisation CPF.

Ce versement à l'OPCA devra être opéré avant le 1^{er} mars de chaque année. Ce versement financier devra être complété par la transmission à cette date de la liste des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif.

A défaut de versement à l'OPCA, l'employeur pourra être mis en demeure de verser au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majorée de 100 %.

Article 15

Bilan de compétences

15.1. Définition et objectif

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation.

Pour l'entreprise, c'est aussi l'occasion de :

- mieux organiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- favoriser la gestion des carrières et la mobilité professionnelle.

Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié (inscrit dans le plan de formation de l'entreprise), dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Le bilan de compétences se déroule en trois étapes :

- la phase préliminaire ayant pour objet de définir et d'analyser les besoins du bénéficiaire ;
- la phase d'investigation ayant pour objet d'identifier les compétences et aptitudes professionnelles et personnelles du salarié, et de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;
- la phase de conclusion permettant au bénéficiaire de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Cette phase de conclusion se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse.

15.2. Public bénéficiaire

Salariés en CDI :

Le salarié doit justifier de 5 ans d'activité salariale, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.

Un délai de 5 ans après un congé de bilan de compétences doit être respecté.

Salariés en CDD :

Le salarié doit justifier de 24 mois d'activité salariale, consécutifs ou non, chez un ou plusieurs employeurs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois civils.

15.3. Mise en œuvre

Dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences :

Le salarié peut demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures à son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

La demande, écrite, doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire.

Elle est transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence.

Ce report ne peut excéder 6 mois.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur (FONGECIF) auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

L'organisme collecteur est susceptible de refuser le financement du congé, notamment lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites, ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation de ce bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire.

La rémunération du salarié est égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail (dans la limite de 24 heures). Elle lui est versée par l'employeur, lequel est remboursé par l'organisme collecteur.

Un travailleur ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer un bilan de compétences ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but, avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans.

Enfin, le congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des salariés en matière de congés payés annuels et sa durée est comptabilisée pour le calcul de leur ancienneté.

Dans le cadre du plan de formation de l'entreprise :

La mise en œuvre du bilan fait l'objet d'une convention tripartite signée par l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilan. La convention vise à clarifier les modalités de réalisation du bilan et les objectifs visés.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation. Il restitue alors à l'employeur la convention sur laquelle il aura apposé sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ».

L'absence de réponse du salarié dans ce délai équivaut à un refus de sa part. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pendant le bilan de compétences, le salarié conserve sa rémunération et sa protection sociale habituelles. Les frais de bilan sont à la charge de l'employeur qui peut les imputer sur son budget « Plan de formation ».

Qu'il résulte d'une demande de l'employeur ou du salarié, le bilan de compétences réalisé dans le cadre du plan de formation n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du congé payé annuel.

Les résultats du bilan sont la seule propriété du salarié. Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur ou à toute autre personne qu'avec son accord.

Article 16

Passeport orientation et formation

Le passeport orientation et formation permet de recenser les formations suivies et les qualifications acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue. Il permet ainsi d'enregistrer les différentes étapes de la vie professionnelle et des compétences acquises, illustrant le parcours professionnel du salarié. Il sera accessible via le système d'information dédié au CPF.

Article 17

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP concerne tout actif, quel que soit son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

Il doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle :

- par la connaissance des dispositifs mobilisables pour réaliser son projet d'évolution professionnelle ;
- par l'identification des compétences utiles à développer et acquérir ;
- par une information sur l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;
- par l'identification des possibilités de formation existantes au niveau national et dans la région, si possible par bassin d'emploi.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Le CEP est assuré par les organismes suivants :

- Pôle emploi ;
- l'agence pour l'emploi des cadres (APEC), pour les cadres et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;
- les missions locales, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
- les OPACIF (organismes paritaires chargés de la gestion du CIF) ;
- le réseau Cap emploi, s'agissant des personnes en situation de handicap ;
- des opérateurs régionaux qui seront désignés par les régions.

Article 18

Développement des services de l'OPCA de branche

L'OPCA de branche est l'OPCA pour le développement de l'emploi et de la formation dans l'industrie OPCA DEFI. Ses missions sont définies par la loi, l'accord constitutif du 22 décembre 2010 et ses instances paritaires statutaires.

18.1. Qualité des actions de la formation professionnelle continue

L'OPCA de branche s'assure lorsqu'il finance une action de formation professionnelle continue de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité. Il en est ainsi pour les formations ouvertes ou à distance, et notamment dans le cadre de la mise en œuvre des actions de formation (moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance) et les justificatifs d'assiduité à fournir. A ce titre, un plan d'action sera mis en œuvre par l'OPCA de branche comprenant la définition des règles de prise en charge concourant à la qualité des formations et les processus et outils de mesure de la qualité de la formation transmis auprès des petites et moyennes entreprises.

18.2. Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

Les parties signataires entendent, conformément aux dispositions légales en vigueur, ouvrir la possibilité pour l'OPCA de branche de financer, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles. Les conditions et modalités d'intervention seront définies par les instances de l'OPCA de branche.

18.3. Prise en charge du diagnostic GPEC par l'OPCA de branche pour les TPE et PME

La GPEC participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise.

Pour aider les TPE et les PME de moins de 300 salariés à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'OPCA de branche prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par ses instances, en application de l'article L. 6332-7 du code du travail.

18.4. Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle ou collective, telle que prévue par les dispositions légales en vigueur permet aux demandeurs d'emploi de bénéficier de la formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour accéder à un emploi identifié par une entreprise ou une branche professionnelle selon les cas.

Elle peut être financée par l'OPCA de branche ainsi que dans le cadre d'un accord entre l'OPCA et un partenaire financier – tel que le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) – selon les conditions définies par les instances paritaires de l'OPCA de branche.

18.5. Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA)

Les partenaires sociaux soutiennent l'habilitation de l'OPCA de branche comme OCTA.

Article 19

Apprentissage

Les parties signataires rappellent l'importance de l'alternance et le levier que constitue l'alternance pour relancer l'emploi des jeunes et qu'il est important d'agir pour leur développement. A ce titre, l'apprentissage avec la professionnalisation joue un rôle primordial dans le développement de l'alternance.

C'est dans ce cadre que la branche a noué un partenariat avec l'éducation nationale et les entreprises du médicament dans le but de :

- développer une politique de branche en matière d'apprentissage et d'adapter les formations aux besoins des entreprises ;
- valoriser les métiers de la branche professionnelle auprès des jeunes ;
- mutualiser les fonds de la taxe d'apprentissage pour une meilleure lisibilité et une meilleure efficacité des actions de la profession.

19.1. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

19.2. Bénéficiaires du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage s'adresse à des jeunes âgés de 16 ans au moins, possible dès 15 ans si le jeune apprenti justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou s'il est inscrit soit dans un lycée professionnel, soit dans un centre de formation d'apprentis sous statut scolaire, pour commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, jusqu'à 25 ans au plus, sous réserve des dérogations ci-dessous :

- lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit, et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.

Dans les deux situations visées ci-dessus, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.

Deux dernières dérogations sont prévues, sans limite d'âge supérieure :

- lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

19.3. Conditions de mise en œuvre du contrat d'apprentissage

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

La durée du contrat lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti. La durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

La durée du contrat peut également varier entre 6 mois et 1 an, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Article 20

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 21

Suivi

Un bilan des modalités conventionnelles des différents dispositifs présentés dans cet accord sera établi à l'issue d'une période de 2 ans à la date d'entrée en vigueur de cet accord.

Article 22

Révision

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 23

Dénonciation

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Article 24

Extension

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

Article 25

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction des relations du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 2 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;
SIMV ;
ANSVADM ;
SIDIV.

Syndicat de salariés :

FCE CFDT.

ANNEXE

Tableau récapitulatif des modalités conventionnelles des principaux dispositifs

DISPOSITIF	BÉNÉFICIAIRES	DURÉE	PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE
Contrat de professionnalisation	Personnes âgées de 16 à 25 ans Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus Bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou aux CUI	Entre 6 et 12 mois Allongement jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou aux CUI et les actions visant l'obtention d'un diplôme, d'une qualification ou d'un certificat professionnel	15 € pour les formations théoriques se déroulant en salle 25 € pour les formations pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que des produits ou matériaux coûteux dont notamment les formations : – technique métier – ingénierie Informatique – réglementation et QHSE (qualité, hygiène, santé environnement) propre au secteur de notre branche Complément de forfait de prise en charge à 20 € par heure pour des formations : – CQP-CQPI de branche (y compris évaluation) – effectuées par des salariés seniors de 45 ans et plus
Période de professionnalisation	Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail conformément aux priorités définies par la branche Les salariés de plus de 45 ans ou ayant au moins 20 ans d'expérience souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle Les salariés qui envisagent la reprise ou la création d'entreprise Les femmes et les hommes de retour au travail après un congé maternité/paternité ou les salariés de retour de congé parental Les salariés de retour d'un arrêt de travail d'une durée supérieure à 4 mois consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi	70 heures minimum sur une période de 12 mois maximum Pas de plancher pour : – les actions dans le cadre d'une VAE – formations financées de l'abondement CPF – certifications inscrites à l'inventaire de la CNCP	– 25 € dans la limite d'un plafond de 1 300 heures Complément de 20 € pour les formations : – CQP-CQPI – effectuées par les salariés de 45 ans et plus – salariés dont l'emploi est visé par une situation conjoncturelle difficile
VAE	Tous les salariés ayant une expérience minimum de 3 ans		3 000 € pour les différentes modalités de l'accompagnement

Glossaire de la formation professionnelle

CEP : conseil en évolution professionnelle

CFA : centre de formation d'apprentis

CIF : congé individuel de formation

CNCP : commission nationale des certifications professionnelles

COPANEF : comité paritaire national de l'emploi et de la formation

COPAREF : comité paritaire régional de l'emploi et de la formation

CPF : compte personnel de formation

CPNEIS : commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé

CQP : certificat de qualification professionnelle

CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches

DIF : droit individuel à la formation

EDEC : engagement de développement de l'emploi et des compétences

FPSP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

OCTA : organisme collecteur de la taxe d'apprentissage

OPACIF : organisme paritaire agréé pour la collecte de la contribution au titre du congé individuel de formation

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

POE : préparation opérationnelle à l'emploi

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles

VAE : validation des acquis de l'expérience

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

AVENANT DU 22 MAI 2015
À L'ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2004
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550631M

IDCC : 2148

Entre :

L'UNETEL RST,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la réforme de la formation professionnelle, notamment s'agissant de l'encadrement des périodes de professionnalisation, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications constatent une diminution importante du nombre de périodes de professionnalisation financées dans la branche depuis le 1^{er} janvier 2015.

Les signataires de l'accord sur la formation professionnelle dans les télécommunications conviennent donc de revoir temporairement, dans l'attente de la conclusion de la négociation sur la formation professionnelle, la durée de formation minimale des parcours professionnalisants financés par OPCALIA.

En conséquence, la durée minimale de formation des périodes de professionnalisation débutant entre la conclusion du présent avenant et le 31 décembre 2015 au plus tard est ramenée à 70 heures sur 12 mois, à l'exception des formations inscrites à l'inventaire et des actions visant à la validation des acquis et de l'expérience qui peuvent avoir une durée plus courte.

Publication. – Extension. – Durée

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2015 et prend effet à compter de sa date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 22 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
TRANSPORT FERROVIAIRE

ACCORD DE BRANCHE DU 23 AVRIL 2015

RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1550664M

Le présent accord a pour objet de définir le champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire. Il constituera l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Article 1^{er}

*Champ d'application de la convention collective nationale
de la branche ferroviaire*

La présente convention collective de branche est conclue en application de la législation et de la réglementation en vigueur.

La présente convention collective, intitulée convention collective nationale de la branche ferroviaire, et ses annexes déterminent les conditions générales de travail et d'emploi des salariés des entreprises ayant pour activité principale :

- le transport ferroviaire ⁽¹⁾ de marchandises et/ou de voyageurs, titulaires d'un certificat de sécurité ou d'une attestation de sécurité délivrés en application de l'article L. 2221-1 du code des transports ;
- la gestion, l'exploitation ou la maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaires, lorsque ces entreprises sont titulaires d'un agrément de sécurité ou d'une attestation de sécurité délivrés en application de l'article L. 2221-1 du code des transports ;
- la maintenance, hors réparation, des matériels ferroviaires roulants ;
- l'exercice des tâches et des fonctions de sécurité ferroviaire telles que définies réglementairement, et des salariés des établissements pour lesquels la loi le prévoit.

Le champ d'application géographique de la présente convention collective est le territoire métropolitain et la Corse ainsi que les départements et les collectivités d'outre-mer.

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 article.

Article 2

Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

(1) Par réalisation de la traction ferroviaire, seule ou dans le cadre de l'assemblage de moyens en vue d'effectuer un transport ferroviaire.

Article 3

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 23 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/27

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 58 du 11 juillet 2014 modifiant l'annexe III « Cadres »	82
Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 132 du 21 octobre 2014 modifiant l'avenant n° 113 du 28 avril 2009 relatif à l'accord « Frais de santé »	83
Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 133 du 15 janvier 2015 modifiant l'avenant n° 105 du 1 ^{er} septembre 2005 relatif à l'accord « Prévoyance »	87
Formation professionnelle en agriculture : avenant n° 7 du 9 janvier 2015.....	90
Production agricole (Savoie et Haute-Savoie) : avenant n° 1 du 17 septembre 2014.....	100

Brochure n° 3615

Convention collective nationale
IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP

AVENANT N° 58 DU 11 JUILLET 2014
MODIFIANT L'ANNEXE III « CADRES »
NOR : *AGRS1597212M*
IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

Le syndicat hippique national CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est attribué à tout cadre justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité compensatrice de préavis.

Cette indemnité est égale à 1,5/5 du montant du salaire mensuel par année de présence dans la fonction de cadre (prime des gagnants et primes forfaitaires d'éloignement exclues).

Au-delà de 5 ans dans la fonction de cadre, l'indemnité est calculée sur la base de 2/5 pour les années à partir de la sixième année.

Au-delà de 11 ans dans la fonction de cadre, l'indemnité est calculée sur la base de 2,5/5 pour les années à partir de la douzième année.

Pour les éventuelles périodes non cadres, l'indemnité est calculée selon la réglementation propre à la catégorie concernée.

Article 2

La date d'application de ces dispositions est fixée au 1^{er} juillet 2014.

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE de Picardie.

Fait à Chantilly, le 11 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Saône-et-Loire)
(1^{er} janvier 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 5 octobre 1977)

AVENANT N° 132 DU 21 OCTOBRE 2014
MODIFIANT L'AVENANT N° 113 DU 28 AVRIL 2009
RELATIF À L'ACCORD « FRAIS DE SANTÉ »

NOR : AGRS1597214M

IDCC : 9712

Entre :

La FDSEA de Saône-et-Loire,

D'une part, et

L'UD des syndicats CFDT de Saône-et-Loire ;

L'UD des syndicats CGT-FO de Saône-et-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord « Frais de santé », mis en place par l'avenant n° 113 du 28 avril 2009 à la convention collective, en conformité avec les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008.

Article 1^{er}

Définition des salariés bénéficiaires

Les dispositions de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » de l'avenant du 28 avril 2009 précité sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Le régime s'applique à tout salarié :

- ayant 6 mois d'ancienneté continue ⁽¹⁾ dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord (l'affiliation au régime prend effet au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté chez le même employeur) ;
- ayant déjà acquis la condition d'ancienneté ci-dessus, dès lors qu'il est embauché ou réembauché dans une entreprise couverte par l'accord au plus tard 3 mois civils à compter du premier jour du mois suivant la rupture effective du contrat de travail au titre duquel il bénéficiait du régime. Ce droit ne devient toutefois effectif qu'à partir de la date à laquelle le salarié a fait connaître sa situation auprès de son employeur et de l'organisme gestionnaire du régime.

En sont exclus :

- le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention ;
- les catégories particulières de salariés (VRP, par exemple) ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés non cadres ressortissant à un régime collectif obligatoire dans les conditions fixées à l'article 6.

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 sous contrat à durée déterminée et apprentis, dont la durée du contrat est supérieure à 12 mois, ayant souscrit une couverture frais de santé par ailleurs ;
- 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, pour un niveau de prestations au moins équivalent ;
- 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.

Toutefois, cette dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel (si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation).

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").

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.

(1) La condition d'ancienneté est réputée acquise pour le salarié totalisant au moins 6 mois d'emploi salarié chez le même employeur, que ce soit au titre d'un seul ou de plusieurs contrats de travail, dès lors, dans ce dernier cas, qu'il n'y a pas eu de période d'interruption entre ces contrats ou que la période d'interruption entre eux n'a pas excédé 3 jours ouvrables consécutifs.

Au jour de l'entrée en vigueur de l'avenant, 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, 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 ou à sa demande ; 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

Cotisations

Les dispositions du paragraphe 1 « Taux des cotisations et répartition » de l'article 7 « Cotisations » de l'avenant du 28 avril 2009 précité sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« A compter du 1^{er} janvier 2015, tout en assurant 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 fait l'objet d'un taux d'appel à 98 % :

- 1,04 % pour le tarif “isolé” ;
- 3,02 % pour le tarif “famille”.

Ces taux sont définis en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale et répartis comme suit :

- 35 % de la part “isolé” à la charge de l'employeur, soit 0,364 %, dans la limite d'un plafond de 12 € par mois ;
- 65 % de la part “isolé” à la charge du salarié, soit 0,676 %, à quoi s'ajoute la totalité de la part “famille” le cas échéant, soit une cotisation totale pour le salarié de 2,656 % dans ce dernier cas.

Si le salarié souhaite souscrire à l'option facultative prévue à l'article 4, les taux de cotisation sont les suivants :

- 1,36 % en tarif “isolé” ;
- 3,78 % en tarif “famille”.

Dans tous les cas, la participation de l'employeur demeure égale à 35 % de la part “isolé” du régime conventionnel (soit 0,364 %), dans la limite d'un plafond de 12 € par mois. »

Article 3

Maintien des droits en cas de suspension du contrat de travail

Les dispositions du paragraphe 3 « Suspension du contrat de travail » de l'article 7 « Cotisations » de l'avenant du 28 avril 2009 précité sont abrogées et 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 "famille" et/ou au régime optionnel, 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.

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 le régime de base 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 "famille" et/ou au régime optionnel, s'il a fait le choix de s'y affilier.

Si l'absence est inférieure à 1 mois civil complet, la cotisation est due intégralement. »

Article 4

Portabilité des droits à la complémentaire frais de santé

Les dispositions du paragraphe 4 « Rupture du contrat de travail » de l'article 7 « Cotisations » de l'avenant du 28 avril 2009 précité sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« 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^{er} 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

Entrée en vigueur. – Extension

Les articles 1^{er} et 4 du présent avenant prendront effet au 1^{er} juin 2014, l'article 2 prendra effet au 1^{er} janvier 2015 et l'article 3 prendra effet à la date de son arrêté d'extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en 5 exemplaires, dont un en version numérique, à l'UT de la Saône-et-Loire de la DIRECCTE Bourgogne.

Fait à Mâcon, le 21 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Saône-et-Loire)
(1^{er} janvier 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 5 octobre 1977)

**AVENANT N° 133 DU 15 JANVIER 2015
MODIFIANT L'AVENANT N° 105 DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2005
RELATIF À L'ACCORD « PRÉVOYANCE »**

NOR : AGRS1597215M
IDCC : 9712

Entre :

La FDSEA de Saône-et-Loire,

D'une part, et

L'UD des syndicats CFDT de Saône-et-Loire ;

L'UD des syndicats CGT-FO de Saône-et-Loire ;

La FNAF CGT ;

L'UD des syndicats CFTC de Saône-et-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime de prévoyance mis en place par l'avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005 à la convention collective, modifié par les avenants n° 112 du 12 mars 2009 et n° 125 du 12 avril 2012, considérant :

- la volonté des partenaires sociaux de mettre à jour le libellé de la catégorie de personnel bénéficiant du régime de prévoyance avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif aux catégories objectives, modifié par le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 ; la définition du point de départ de la garantie incapacité temporaire de travail est également précisée ;
- que cette mise à jour n'entraîne pas de modification du périmètre des bénéficiaires concernés et n'impacte pas l'indemnisation résultant de la garantie incapacité temporaire de travail ;
- la volonté des partenaires sociaux de prendre en compte la situation des salariés en cumul emploi-retraite ;
- les résultats techniques enregistrés par le régime.

Article 2

Mises à jour

1.1. Bénéficiaires des garanties

Le premier paragraphe du préambule de l'avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005, modifié en dernier lieu par l'article 1^{er} de l'avenant n° 112 du 12 mars 2009, est remplacé par le paragraphe suivant :

« Le régime de prévoyance des exploitations agricoles de Saône-et-Loire est applicable à la catégorie "personnel non cadre". La catégorie "personnel non cadre" vise le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. »

1.2. Salaire de référence

La mention « Personnel non cadre (y compris les personnes sous contrat de travail à durée indéterminée, les personnes sous contrat de travail à durée déterminée, les apprentis, le personnel saisonnier et les vendangeurs) » figurant dans les paragraphes définissant les salaires de référence des garanties du régime de prévoyance (à l'exception de la garantie maintien de salaire) est remplacée par la mention suivante :

« Personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ».

1.3. Garantie incapacité temporaire de travail

Au sein du paragraphe « Définition de la garantie » de l'article 1.2 « La garantie incapacité temporaire de travail » de l'avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005, les points « Point de départ de la garantie » et « Montant des prestations » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Point de départ de la garantie :

La prestation est versée au titre de cette garantie à l'issue d'une franchise fixe de 60 jours d'arrêt de travail.

Montant des prestations :

Le montant annuel des indemnités journalières représente 80 % du salaire brut de référence (*) sous déduction des prestations versées par la caisse de la mutualité sociale agricole et, le cas échéant, du maintien de salaire résultant des obligations conventionnelles de l'employeur.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, d'ordre professionnel ou non, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement reçue s'il avait continué à travailler. Cette limite prend en compte les ressources suivantes : salaire à temps partiel en cas d'activité réduite, allocations de chômage, pensions de retraite.

Concernant les saisonniers, seuls sont pris en considération et donnent lieu à prestations les arrêts de travail se situant pendant la période du contrat de saison. »

Article 3

Prise en compte de la situation des salariés en cumul emploi-retraite

2.1. Modification de la garantie incapacité temporaire de travail

A l'article 1.2 « La garantie incapacité temporaire de travail » de l'avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005, dans le paragraphe « Durée d'indemnisation », la mention « date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la mutualité sociale agricole » est complétée du renvoi (**) suivant.

« (**) La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la mutualité sociale agricole ne s'applique pas aux participants en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la mutualité sociale agricole. »

2.2. Modification de la garantie en cas de décès

A l'article 1.4 « La garantie en cas de décès » de l'avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005, la mention « avant son départ à la retraite » est supprimée dans les paragraphes « Capital en cas de décès du salarié » et « Invalidité absolue et définitive ».

Article 4

Taux de cotisation

Le taux d'appel tel que défini par l'article 2 de l'avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005 et modifié par l'avenant n° 112 du 12 mars 2009 est maintenu pour les exercices 2015 et 2016 à 1,40 % de la masse salariale brute totale prise en compte dans la limite de 4 plafonds mensuels de la sécurité sociale, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de la réglementation servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique.

Article 5

Dates d'effet

Les dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant prennent effet au 1^{er} juillet 2014, celles des articles 2 et 3 au 1^{er} janvier 2015.

Article 6

Dépôt. – Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en 5 exemplaires, dont un en version numérique, à l'UT de la Saône-et-Loire de la DIRECCTE Bourgogne.

Fait à Mâcon, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif national
FORMATION PROFESSIONNELLE EN AGRICULTURE
(2 juin 2004)

(Etendu par arrêté du 10 novembre 2004,
Journal officiel du 24 novembre 2004)

AVENANT N° 7 DU 9 JANVIER 2015

NOR : AGRS1597211M

Entre :

La FNSEA ;

La FNEDT ;

La FNB ;

La FFPF ;

La FNCUMA ;

L'USRTL,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés agricoles ont construit depuis de nombreuses années une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle en agriculture et répondre aux spécificités des secteurs agricoles.

L'ensemble des organisations signataires souhaite ainsi réaffirmer le caractère indispensable de la formation professionnelle continue pour l'adaptation au poste de travail, le maintien dans l'emploi, l'insertion professionnelle, contribuant ainsi au développement des compétences et à la professionnalisation, tout en répondant aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, les entreprises et les exploitations agricoles doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions, exigences et contraintes de marchés qui doivent tenir compte des impératifs et des

besoins des consommateurs, de la sauvegarde et de la valorisation des produits agricoles, des évolutions des techniques de production et d'approvisionnement, aux exigences de qualité et environnementales.

Afin de pouvoir répondre à ces impératifs et compte tenu des contraintes des politiques agricoles nationales, européennes et internationales, les partenaires sociaux de l'agriculture ont décidé de définir des modalités de mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle, afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Le présent avenant a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle pour instaurer une nouvelle dynamique et répondre aux nouvelles exigences fixées par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

A ce titre, les dispositions du présent avenant ont notamment pour objectifs :

- de permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre du plan de formation mis en œuvre dans les entreprises et du compte personnel de formation, adaptées aux secteurs d'activité du monde agricole ;
- de développer l'insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- d'assurer un développement adapté de la formation professionnelle dans les branches, les secteurs et les activités agricoles à travers les commissions paritaires nationales de l'emploi compétentes ;
- de permettre le développement de la formation aux niveaux professionnel et territorial et s'adapter aux besoins des exploitations, des entreprises et des salariés dans une politique de proximité ;
- de développer et d'inciter à recourir aux outils et aux dispositifs complémentaires de la formation professionnelle continue ;
- d'inscrire les choix des organisations signataires dans le développement de la formation professionnelle et, notamment, en lien direct avec le développement des politiques publiques sur ce sujet ;
- de construire un cadre national dans un contexte de décentralisation globale.

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique de formation dans les entreprises et les exploitations assurant les mêmes accès à la formation professionnelle aux femmes salariées, favorisant leur adaptation, leur qualification, leur professionnalisation et leur évolution professionnelle.

Le présent avenant ne remet pas en cause les dispositifs et dispositions sur le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou titulaires d'un contrat à durée déterminée mis en place avec les accords du 24 mai 1983 et du 18 juillet 2002.

Article 1^{er}

Modifications

Le chapitre II est modifié comme suit :

« CHAPITRE II

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Les organisations signataires souhaitent mettre en place le compte personnel formation, afin qu'il réponde aux spécificités du secteur et des entreprises de la production agricole.

Dans le souci permanent d'efficacité des dispositifs de la formation professionnelle, elles souhaitent, dans un premier temps, mettre en œuvre le compte personnel de formation dans le strict cadre défini par le législateur.

Les organisations signataires envisagent le compte personnel de formation comme un dispositif central de la formation professionnelle.

En effet, c'est un outil pertinent dans la notion de parcours et de développement des compétences et des qualifications défendues par les organisations syndicales et professionnelles de la production agricole.

Sa visée certifiante ou qualifiante en fait un outil essentiel de l'attractivité de nos métiers et de la recherche, d'une part, du développement des compétences des salariés déjà en poste et, d'autre part, des demandeurs d'emploi susceptibles d'intégrer les secteurs d'activité visés par le champ de l'accord.

Par ailleurs, l'établissement des listes de formations accessibles à travers le compte personnel de formation renforce le positionnement de ce dispositif dans le panel d'outils dont disposent les organisations professionnelles et syndicales de salariés dans la mise en œuvre de leur politique de formation.

Article 6

Principe

Le compte personnel de formation est ouvert à chaque salarié de la production agricole âgé d'au moins 16 ans ⁽¹⁾. Ce compte est fermé lorsque le salarié est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et sa mobilisation doit être assurée par le salarié. Afin de garantir l'initiative personnelle de l'utilisation des heures acquises dans le cadre de ce compte, il ne pourra être mobilisé qu'à l'initiative de son titulaire.

Les heures acquises dans le cadre de ce compte visent le financement d'actions de formation dites éligibles au sens de l'article L. 6323-6 du code du travail.

Article 7

Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

Le compte personnel de formation est mobilisable quel que soit le statut de la personne, salarié ou à la recherche d'un emploi.

En cas d'absence pour congés de maternité, de paternité et d'accueil d'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour congé parental d'éducation ou maladie professionnelle ou accident du travail, cette période d'absence est intégralement prise en compte dans le calcul de ces heures.

Article 8

Cumul des heures de formation

Le compte personnel de formation est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par abondements supplémentaires, selon des modalités définies ci-après :

Le compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année travaillée à temps complet (base 1 607 heures) jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année travaillée à temps complet, dans la limite de 150 heures.

(1) Cette référence peut être abaissée à 15 ans sous réserve de dérogation et de la possibilité d'identification des apprentis concernés par les organismes compétents.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, le nombre d'heures affectées au compte personnel de formation sera calculé au prorata de son temps de travail effectif (si décimal, arrondi au chiffre supérieur).

L'employeur est dans l'obligation d'informer chaque année avant le 1^{er} mars l'OPCA compétent de la durée de travail à temps plein applicable à ses salariés lorsque n'est pas appliquée la durée légale de travail.

Transition avec le DIF

Le droit individuel à la formation (DIF) disparaît au 1^{er} janvier 2015. Les heures acquises et non utilisées par le salarié au titre du DIF seront transférées sur son CPF dès le 1^{er} janvier 2015. Le salarié disposera d'une durée de 6 ans, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2021, pour mobiliser ses heures. Les heures mobilisables au titre du DIF seront utilisées en premier lieu pour une action de formation mobilisant le CPF du salarié dans la limite de 150 heures.

Article 9

Utilisation du compte personnel de formation

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son compte personnel de formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation dans le cas où elle a lieu, en totalité, pendant le temps de travail.

Le salarié adresse une demande écrite – 60 jours ou 120 jours dans le cas des formations supérieures à 6 mois – avant le début de la formation, dans la perspective de l'utilisation de son compte personnel de formation conformément aux modalités du présent accord. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours calendaires à la réception de la demande est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

Dans le cas où la formation se déroule hors temps de travail, les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

Afin de mobiliser son compte formation, le salarié a accès à des listes établies par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ainsi que les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF).

Les partenaires sociaux de la production agricole ont donc en charge de définir la liste des qualifications et des certifications accessibles dans le cadre du CPF.

Il appartient donc à la CPNE compétente d'établir et d'agréer cette liste visant, notamment, à inscrire les formations concernant des métiers en tension dans le secteur ou permettant d'accompagner des secteurs dans le cadre de transitions économiques.

Dans ce cadre, les CPRE devront se rapprocher des COPAREF afin de rendre visibles et de valoriser les formations de la production agricole dans les territoires.

Article 10

Financement mutualisé du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation peut être cumulé avec certains dispositifs de la formation professionnelle continue comme le congé individuel de formation, les périodes de professionnalisation ou encore le plan de formation.

Les partenaires sociaux encouragent la mise en œuvre de liens entre les dispositifs dans le cas où la formation envisagée par le demandeur impliquerait des compléments d'heures dans une logique de mutualisation pertinente des moyens. »

Le chapitre III « Contrats de professionnalisation » devient le chapitre IV. Le chapitre III nouveau est rédigé comme suit.

« CHAPITRE III

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Les signataires de l'accord envisagent le conseil en évolution professionnelle comme un outil de positionnement des secteurs visés dans l'orientation des salariés et des demandeurs d'emploi au sein du secteur de la production agricole.

C'est un outil déployé au plus près des territoires mais dont la logique nationale est bien de permettre à chaque salarié en ayant le besoin de prévoir une évolution professionnelle. De même, il doit permettre aux demandeurs d'emploi d'envisager le secteur de la production agricole comme un secteur offrant des perspectives d'insertion professionnelle.

Article 11

Principe

Le conseil en évolution professionnelle est gratuit ; il s'adresse à tous les salariés ou aux personnes en recherche d'emploi. Ils peuvent en bénéficier tout au long de leur carrière professionnelle. Son objectif est de favoriser l'évolution professionnelle et la sécurisation de son parcours.

Il permet de définir avec la personne son projet professionnel et, notamment, d'adapter la formation adéquate visant la réalisation de ce projet.

Article 12

Mobilisation

Ce conseil est gratuit. Les salariés de la production agricole en activité ou les personnes en recherche d'emploi intéressés par les secteurs de la production agricole peuvent en bénéficier en s'informant auprès de l'OPACIF compétent, afin d'en définir les modalités d'utilisation.

L'OPACIF compétent a en charge la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle en fonction de ses ressources, au regard du cahier des charges publié par arrêté ministériel.

La CPNE est chargée d'effectuer un bilan annuel des projets suivis par l'OPACIF compétent. »

Le chapitre IV « Contrats de professionnalisation » est modifié comme suit :

Il est ajouté à la suite du 3^e alinéa de l'introduction un alinéa rédigé comme suit :

« Les priorités de la branche sur ce contrat sont définies chaque année par la CPNE compétente, en concertation avec les CPRE en lien avec les politiques régionales, les travaux menés par la SPS et au regard des ressources dont dispose l'OPCA compétent. »

L'article 14 devient l'article 13.

Au 5^e alinéa de cet article, il est ajouté un 6^e point :

« – des jeunes ayant bénéficié d'un contrat d'avenir ».

Dans ce même paragraphe, au point 5, la référence à l'article L. 5134-19-1 du code du travail est remplacée par : « d'un contrat unique d'insertion ».

L'article 15 devient l'article 14.

Au paragraphe « Nature de la formation », le 4^e tiret est ainsi modifié : « ou reconnue par un diplôme ou une certification inscrit au répertoire national des certifications professionnelles. »

L'article 16 devient l'article 15.

La première phrase est modifiée comme suit : « Le forfait horaire de prise en charge du contrat de professionnalisation sera fixé par le conseil d'administration de l'OPCA compétent sur proposition de la CPNE et avis de la SPS concernée. »

A la suite du deuxième alinéa, il est ajouté un paragraphe rédigé ainsi : « L'article L. 6325-3-1 du code du travail issu de la loi du 5 mars 2014 prévoit que l'employeur désigne, pour chaque salarié

en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner. Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9 du code du travail, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. »

Le chapitre IV « Périodes de professionnalisation » devient le chapitre V.

Il est ajouté dans l'introduction un paragraphe rédigé comme suit : « Les priorités de la branche sur ce dispositif sont définies chaque année par la CPNE compétente, en concertation avec les CPRE en lien avec les politiques régionales, les travaux menés par la SPS et, notamment, au regard des ressources dont dispose l'OPCA compétent. »

L'article 17 devient l'article 16 et son contenu est remplacé par :

« Peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation les salariés suivant des formations :

- qualifiantes reconnues par les conventions collectives ;
- permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- permettant l'accès à une certification inscrite au RNCP. »

L'article 18 devient l'article 17.

Dans le premier paragraphe, la référence à l'ancienne codification du code du travail est remplacée par : « l'article L. 6314-1 ».

De même, au paragraphe suivant, les mots « du droit individuel à la formation » sont remplacés par : « du compte personnel formation ».

L'article 19 devient l'article 18.

Au premier alinéa, la première phrase est ainsi modifiée : « Le forfait de prise en charge de la période de professionnalisation sera fixé par le conseil d'administration de l'OPCA compétent sur proposition de la CPNE et avis de la SPS concernée. »

La phrase suivante est ainsi modifiée : « Le forfait pourra faire l'objet d'une modulation par le CA du FAFSEA sur proposition de la CPNE, notamment en fonction : ».

Le paragraphe suivant est modifié comme suit : « Si le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles visées par l'article 16 du présent accord, la durée, dates et heures de l'action de formation au moins 2 mois avant la date du début de l'action. »

Au paragraphe 8, les deux mentions relatives au droit individuel à la formation sont remplacées par : « compte personnel formation ».

Il est ajouté, à la suite du paragraphe 8, un 9^e paragraphe rédigé comme suit : « Lorsque la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié et dans le cas où le nombre d'heures de formation dépasse les droits mobilisables au titre de la période de professionnalisation, il peut faire valoir en complément ses droits acquis au titre de son compte personnel de formation, sous réserve de l'accord de l'OPCA compétent. »

Le chapitre V devient le chapitre VI.

Il est ajouté un article 19 ainsi rédigé :

« Article 19

Entretien professionnel

Afin de favoriser l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et pour leur permettre d'être acteurs de leur évolution professionnelle, tous les salariés bénéficient, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'employeur.

Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, et se déroule conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail. »

L'article 20 est supprimé.

A l'article 22, alinéa 3, « le droit individuel à la formation » est remplacé par : « le compte personnel formation ».

Le dernier paragraphe est supprimé.

Article 23 : le dernier paragraphe est supprimé.

Article 24 : au paragraphe 7, les termes « droit individuel à la formation » sont remplacés par : « compte personnel formation ».

Article 24 : au dernier paragraphe, dernière ligne, les termes « droit individuel à la formation » sont remplacés par : « compte personnel formation ».

Article 25, le deuxième paragraphe est ainsi modifié : « Il est précisé que lorsque les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont, avec l'accord écrit du salarié, mises en œuvre pendant le temps de travail sans pouvoir dépasser la durée légale du travail, elles donnent droit pour les entreprises de moins de 10 salariés au maintien de la rémunération dans la limite du Smic. »

Le chapitre VI devient le chapitre VII.

Son préambule est ainsi modifié :

« Les signataires ont souhaité mettre en place un dispositif à destination des demandeurs d'emploi permettant de leur ouvrir l'accès aux métiers de l'agriculture. Ce dispositif consiste à permettre à ce public de suivre un stage d'acquisition de prérequis nécessaires à l'emploi dans les secteurs de l'agriculture. La validation de connaissances de base sur l'environnement de l'entreprise agricole et les travaux en agriculture doit permettre au bénéficiaire d'intégrer un parcours professionnel dans le secteur.

Cette première approche du travail en production agricole a un rôle de découverte des métiers de l'agriculture et d'orientation auprès de ce public. Elle facilite la construction d'un parcours professionnel au sein du secteur.

Ce dispositif est développé dans une convention-cadre signée entre les signataires du présent accord et les ministères du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

Après plusieurs années d'expérience dans la mise en œuvre de ce dispositif, les organisations syndicales et professionnelles souhaitent le renforcer, afin de le rendre plus performant. Dans ce but, les partenaires sociaux souhaitent inscrire le dispositif dans la perspective de faire découvrir les métiers les plus à même de favoriser l'insertion professionnelle dans le secteur de la production agricole. »

Son paragraphe intitulé « Déclinaison régionale », alinéa 1, est modifié comme suit :

« Les CPRE, en liaison avec les délégations Pôle emploi, définissent, au regard des données régionales, les stages pertinents de prérequis en fonction de la situation de l'emploi dans la région et des secteurs de production existants. Une validation des listes de formations devra être effectuée par la CPNE sur proposition des CPRE. »

La première phrase du paragraphe intitulé « Coûts pédagogiques » est modifiée comme suit :

« Les coûts pédagogiques sont pris en charge par le FAFSEA sur la base d'un forfait fixé par son conseil d'administration, sur proposition de la SPS agricole. »

Dans son paragraphe intitulé « Acquisition de droits à la formation », les termes « droit individuel formation » sont remplacés par : « compte personnel formation ».

A la suite, il est ajouté deux alinéas rédigés comme suit :

« Le salarié se verra également proposer à la fin de son stage la réalisation d'un état de son projet à travers le conseil en évolution professionnelle et dans les modalités fixées par celui-ci.

Cette disposition vise à contribuer avec les stagiaires à la définition d'un projet, conformément à leurs attentes et visant la réalisation de celui-ci dans la branche de la production agricole. »

Il est ajouté un chapitre VIII :

« CHAPITRE VIII

LA POE ET LA POEC

Dans le prolongement des réflexions menées sur la sécurisation des parcours professionnels, les organisations professionnelles et syndicales décident de poursuivre la mise en œuvre de la POE et de la POEC.

Elle est une étape de plus dans la construction d'un parcours menant vers l'emploi. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à une entreprise de bénéficier d'une aide financière pour former un demandeur d'emploi, préalablement à son embauche, ou certains salariés en contrat aidé.

Bénéficiaires :

- toute entreprise ayant déposé une offre d'emploi auprès de Pôle emploi ;
- demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi ;
- salarié en CUI et en CDD d'insertion dans une SIAE (structure d'insertion par l'activité économique).

Modalités :

L'employeur doit s'engager à embaucher le candidat à l'issue de la POE. Il dépose une offre d'emploi auprès de son agence Pôle emploi. Le poste concerné doit être pourvu en :

- CDD d'une durée au moins égale à 12 mois ;
- CDI ;
- contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois (en CDD ou en CDI) ;
- contrat d'apprentissage.

Accessibilité :

La POE, qu'elle soit individuelle ou collective, permet l'accès à tout type de formation, d'une durée maximale de 400 heures, permettant au bénéficiaire d'acquérir les compétences nécessaires à la tenue de l'emploi. »

La chapitre VII devient le chapitre IX et les articles 29 et 30 sont ainsi modifiés :

« Article 29

Financement des actions de formation des employeurs de 10 salariés et plus

A. – Employeurs de 10 salariés et plus

A compter du 1^{er} janvier 2015, les employeurs occupant 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code du travail.

Avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 1 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer :

- un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours profes-

- sionnels (FPSPP) pour les entreprises de 10 à 49 salariés et de 0,2 % des rémunérations de l'année de référence pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
- un versement au moins égal à 0,3 % des rémunérations de l'année de référence aux actions de professionnalisation pour les entreprises de 10 à 299 salariés et de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence pour les entreprises de 300 salariés et plus ;
- un versement au moins égal à 0,2 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme collecteur au titre du compte personnel de formation ;
- un versement au moins égal à 0,2 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé pour les entreprises de 10 à 49 salariés et de 0,1 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés au titre du financement du plan de formation.

B. – Employeurs atteignant pour la première fois le seuil de 10 salariés

Les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de 10 salariés restent soumis pour ladite année et les 3 années suivantes à l'obligation de financement et aux dispositions applicables aux entreprises de moins de 10 salariés. La quatrième année, pour ces entreprises si elles ont moins de 50 salariés, la part minimale consacrée au financement de l'ensemble des actions de formation tout au long de la vie est portée à 0,7 % et la cinquième année à 0,95 %.

Comme les entreprises de 10 et de moins de 50 salariés la quatrième et cinquième année, ils sont exonérés du versement de 0,2 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation.

Dans le cadre de la participation minimale de 0,7 % ou de 0,9 % définie ci-dessus, ils restent soumis à la participation obligatoire des employeurs de moins de 10 salariés.

Article 30

Financement des actions de formation des employeurs de moins de 10 salariés

VI. – A compter du 1^{er} janvier 2015

A compter du 1^{er} janvier 2015, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code du travail.

Avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,55 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer ce versement à l'organisme collecteur agréé.

Sur le 0,55 % versé à l'organisme collecteur, 0,4 % est réservé aux actions du plan de formation et 0,15 % aux actions de professionnalisation.

Tableau récapitulatif

(En pourcentage de la masse salariale brute.)

ENTREPRISES	PLAN DE FORMATION	PROFESSIONNALISATION	FPSPP	CPF
De moins de 10 salariés	0,40	0,15	–	–
De 10 à 49 salariés	0,20	0,30	0,15	0,20
De 50 à 299 salariés	0,10	0,30	0,20	0,20
De plus de 300 salariés	–	0,40	0,20	0,20

Le chapitre VIII devient le chapitre X.

A l'article 30.3, le premier tiret est complété par la phrase suivante : « Ces propositions émanent des conclusions des travaux d'études et de recherches, elles visent l'orientation de la politique de formation des secteurs concernés. »

Il est ajouté un troisième tiret ainsi rédigé : « – rend compte de ses missions à la CPNE concernée. »

Le chapitre IX devient le chapitre XI.

Il est ainsi modifié : « Les partenaires sociaux de la production agricole rappellent leur intérêt pour les actions en matière d'identification et d'aide des entreprises en matière de gestion des qualifications et de la formation.

Ainsi, ils donnent la possibilité à l'OPCA compétent, dans la mesure de ses capacités, de réaliser et de financer diverses actions de services de proximité et de diagnostics d'entreprises (sur les thèmes de la formation et de la gestion de l'amélioration des compétences), conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, ces diagnostics devront être mis en œuvre dans le cadre d'un espace de concertation territorial et sous réserve de la construction d'une approche locale concernant un groupe ou l'ensemble des entreprises de la production agricole d'un territoire donné.

Afin de veiller au bon fonctionnement de cet outil, la SPS sera en charge de s'assurer de la bonne orientation des financements, du suivi des actions et pourra en tant que de besoin redéfinir les orientations stratégiques des diagnostics et les soumettre au conseil d'administration paritaire de l'OPCA compétent pour validation. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 9 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord interdépartemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Savoie et Haute-Savoie)
(6 août 2012)

(Etendu par arrêté du 26 mars 2013,
Journal officiel du 5 avril 2013)

AVENANT N° 1 DU 17 SEPTEMBRE 2014

NOR : AGRS1597213M

Entre :

La fédération des exploitants agricoles des Savoie ;

Le syndicat des entrepreneurs du territoire des Savoie ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Haute-Savoie,

D'une part, et

La CFTC ;

La CGC ;

Le syndicat FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord interdépartemental du 6 août 2012 en conformité avec les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 et avec celles de l'avenant n° 1 à l'accord régional du 6 juillet 2009.

Il a également pour objet de revoir les taux de cotisations afin d'équilibrer les comptes de ce régime dans l'objectif d'en pérenniser l'existence.

Article 1^{er}

Salariés bénéficiaires

Les dispositions de l'article 4 « Salariés bénéficiaires » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« 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

Les dispositions de l'article 5 « Garanties » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« 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 moins 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^{re}, 2^e et 3^e 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

Les dispositions de l'article 8.2 « Taux de cotisations et répartitions » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« 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 2 est de 1,01 % tranche A et tranche B.

Les partenaires sociaux ont convenu de la répartition suivante :

(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	–	0,30
	1,01		

La couverture des prestations incapacité temporaire définies à l'article 5 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

Les dispositions de l'article 8.4 « Suspension du contrat de travail » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« 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(s) par l'employeur. »

Article 5

Mise en place de la portabilité des droits à prévoyance lourde

L'article 8 « Cotisations » est complété par l'article suivant :

« Article 8.5

Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi.

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^{er} et 2 : au 1^{er} janvier 2015 ;
- pour les articles 3 et 4 : au 1^{er} janvier 2015 si l'arrêté d'extension est publié au *Journal officiel* avant le 31 décembre 2014 ; à défaut, le premier jour du trimestre civil qui suit cette publication ;
- pour l'article 5 : à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles cet article fait référence.

Les dispositions de l'accord qui ne sont pas modifiées par le présent avenant sont inchangées.

Article 7

Formalités administratives

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.

Fait à Annecy, le 17 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150270-000715

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
