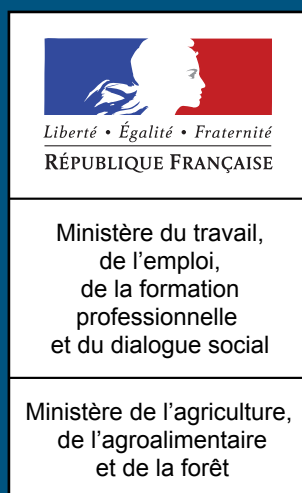


# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2015/28 DU 1<sup>ER</sup> AOÛT 2015**

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 28.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/28

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 4 du 19 mai 2015 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la prévoyance .....</b>	3
<b>Animation : avenant n° 152 du 19 mai 2015 relatif à la formation professionnelle .....</b>	6
<b>Coiffure (professions connexes) : accord du 27 mai 2015 relatif aux engagements en faveur de l'alternance .....</b>	10
<b>Commerces de détail non alimentaires (commune de Balaruc-les-Bains [travail dominical]) : accord du 14 novembre 2014 relatif au travail dominical .....</b>	13
<b>Cuirs et peaux (industrie) : accord du 18 mars 2015 relatif à la formation professionnelle .</b>	16
<b>HLM (sociétés coopératives) : avenant n° 12 du 18 décembre 2014 à l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 relatif à la classification .....</b>	29
<b>HLM (sociétés coopératives) : avenant n° 13 du 18 décembre 2014 relatif à l'article 30 « Formation professionnelle » de la convention.....</b>	31
<b>HLM (sociétés coopératives) : avenant n° 14 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux et à la prime de vacances .....</b>	33
<b>Maroquinerie (industries) : accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de santé .....</b>	35
<b>Métallurgie (Loire et arrondissement d'Yssingaux) : accord du 27 avril 2015 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles pour l'année 2015 .....</b>	41
<b>Métallurgie (Loire et arrondissement d'Yssingaux) : avenant n° 1 du 27 avril 2015 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques.....</b>	43
<b>Métallurgie (Loire et arrondissement d'Yssingaux) : avenant n° 3 du 27 avril 2015 relatif à l'indemnité de panier de nuit .....</b>	44
<b>Propreté (entreprises) : avenant n° 5 du 27 mai 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé obligatoire pour le personnel non cadre .....</b>	45
<b>Propreté (entreprises) : avenant n° 6 du 1<sup>er</sup> juin 2015 relatif au régime de frais de santé .....</b>	48

Brochure n° 3023

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION  
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,  
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

AVENANT N° 4 DU 19 MAI 2015

À L'ACCORD DU 27 MARS 2006 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550635M

IDCC : 1412

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de modifier le mécanisme de portabilité conformément aux dispositions relatives à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les dispositions concernant la portabilité des garanties de prévoyance complémentaire instaurées par l'avenant n° 50 du 15 décembre 2009 sont remplacées comme suit :

(Annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 50 du 15 décembre 2009.)

« Portabilité des garanties de prévoyance complémentaire  
au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.

*a) Bénéficiaires*

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. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

*b) Mise en œuvre de la portabilité*

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 gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles 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.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les garanties incapacité temporaire de travail prévues à l'article L. 1226-1 du code de travail et celles prévues par la convention collective dites "maintien de salaire" ne sont pas prises en charge au titre de la présente portabilité.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

*c) Durée de la portabilité*

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties 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, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

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

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès) ;
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur ;
- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

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.

*d) Salaire de référence*

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

*e) Financement*

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

## **Article 2**

### *Formalités administratives*

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> juin 2015.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

A l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNEFCCA.

**Syndicats de salariés :**

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Brochure n° 3246

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1518. – ANIMATION**

---

AVENANT N° 152 DU 19 MAI 2015  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550638M

IDCC : 1518

PRÉAMBULE

Suite à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux, afin de se conformer ou de s'adapter à celle-ci, décident :

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

Le dernier item du second alinéa du préambule du titre VII est remplacé par :

« – inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétences et les salariés à utiliser leurs droits acquis sur leur compte personnel de formation en tenant compte de la spécificité de la branche. ».

**Article 2**

Le premier alinéa de l'article 7.1.1 est remplacé par :

« Conformément aux dispositions légales en vigueur, un plan de formation est élaboré avec consultation des représentants du personnel. Ce plan de formation est élaboré chaque année sous réserve de l'application de l'article L. 2323-36 du code du travail. Un plan de formation pluriannuel supplémentaire peut également être établi aux fins de contrôler que chaque personnel bénéficie de la formation continue. »

**Article 3**

Le dernier alinéa du 7.1.2 *a* est supprimé.

**Article 4**

Le premier alinéa de l'article 7.1.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'ensemble des versements des entreprises au titre du plan de formation est affecté :  
– conformément aux dispositions légales pour la part légale de contribution selon la taille des entreprises, conformément à l'article du code du travail ;  
– conformément aux orientations définies chaque année par la CPNEF pour la contribution supplémentaire conventionnelle définie à l'article 7.6.2. »

## **Article 5**

L'article 7.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7.2

### *Compte personnel de formation*

Conformément aux dispositions légales, est mis en place le compte personnel de formation (CPF).

Les partenaires sociaux donnent mandat à la CPNEF afin de définir :

- les listes prioritaires d'actions de formation et formations éligibles ;
- les listes prioritaires de bénéficiaires.

Un avenant de branche définira l'abondement supplémentaire du CPF et le financement de cet abondement supplémentaire dans le cadre des listes d'actions et de formation et formations éligibles et bénéficiaires indiqués aux deux items de l'alinéa ci-dessus. »

## **Article 6**

L'article 7.3.3 est supprimé.

## **Article 7**

L'article 7.4.4.5 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément aux articles L. 6325-3-1 et D. 6325-6 du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire 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 au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

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

- le tuteur doit suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus ;
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation. »

## **Article 8**

Le second alinéa de l'article 7.5 est complété par l'item suivant :

« – elles doivent avoir une durée minimale conforme aux dispositions légales. ».

## **Article 9**

Les deux premiers alinéas de l'article 7.6.1 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Toutes les entreprises sont tenues de contribuer au financement de la formation professionnelle à hauteur de 1,80 % de la masse salariale.

Cette disposition s'applique à partir des cotisations assises sur la masse salariale 2015. »

## **Article 10**

L'article 7.6.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément à la loi, les entreprises sont tenues de verser une contribution légale, à Uniformation, de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés et de 1 % pour

celles de 10 salariés et plus, sauf accord d'entreprise concernant le versement de la part au titre du CPF.

Si les montants et/ou les répartitions de la contribution légale devaient être modifiés par voie législative ou par voie réglementaire, les nouvelles règles s'appliqueraient automatiquement aux présentes dispositions.

De manière à contribuer globalement à hauteur de 1,80 % de la masse salariale à la formation professionnelle, outre les contributions légales à la formation professionnelle, les entreprises versent à Uniformation une contribution supplémentaire conventionnelle, dont le taux sera ajusté par différence sur le taux légal, et qui sera, en l'état actuel des règles légales et réglementaires, de :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 1,25 % ;
- pour les entreprises de 10 salariés et plus : 0,80 %.

Ces contributions sont versées par les employeurs de la branche à l'OPCA Uniformation et sont mutualisées conformément aux dispositions légales.

Au titre de la contribution supplémentaire conventionnelle, les partenaires sociaux donnent mandat à la CPNEF afin qu'elle définisse annuellement les priorités (plan, professionnalisation...) et les communique à l'OPCA désigné, qui en assurera l'application. »

### **Article 11**

L'article 7.6.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément à la loi du 5 mars 2014, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 % sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF-CDD. »

### **Article 12**

L'article 7.6.4 est supprimé.

### **Article 13**

L'article 7.7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera réservé par l'OPCA pour les actions définies ci-dessous :

- contrats et périodes de professionnalisation ;
- financement des CFA agréés par la branche ;
- financement de l'observatoire de la branche.

En l'absence d'accord de branche, les sommes seront réparties conformément à l'accord collectif entre l'UDES et Uniformation.

Une délibération de la CPNEF fixera la liste des CFA (centre de formation des apprentis) bénéficiaires, les modalités de leur financement ainsi que les actions de formation retenues. »

### **Article 14**

Le dernier alinéa de l'article 7.9.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'observatoire est financé pour partie par un pourcentage prélevé sur les sommes collectées au titre de la contribution légale de formation professionnelle et conformément à la convention d'objectifs et de moyens conclue par Uniformation. »

### **Article 15**

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CNEA.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Brochure n° 3159

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES**

ACCORD DU 27 MAI 2015

RELATIF AUX ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'ALTERNANCE

NOR : ASET1550643M

IDCC : 2596

PRÉAMBULE

L'article L. 6243-1-1 du code du travail, issu de la loi de finances du 29 décembre 2014, prévoit le versement d'une aide au recrutement des apprentis d'un montant minimum de 1 000 € pour toute embauche d'apprenti par une entreprise de moins de 250 salariés.

Cette aide est versée par la région ou par la collectivité territoriale de Corse dès lors que l'une des conditions suivantes est remplie :

1° L'entreprise justifie, à la date de conclusion de ce contrat, ne pas avoir employé d'apprentis en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;

2° L'entreprise justifie, à la date de conclusion d'un nouveau contrat, employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours à l'issue de la période mentionnée au premier alinéa du même article L. 6222-18. Le nombre de contrats en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1<sup>er</sup> janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

Cette aide est ouverte aux entreprises à compter du 30 décembre 2014 pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Néanmoins, pour continuer à en bénéficier à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015, chaque entreprise doit également relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance.

C'est dans cette perspective qu'intervient le présent accord.

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

*Transformer des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en CDI*

L'objectif du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est de permettre au jeune d'acquies une qualification. Cela doit lui permettre un accès facilité à un métier et de développer une expérience professionnelle mais aussi personnelle. Ces contrats sont la voie privilégiée pour accéder au métier de coiffeur.

Ces contrats ne peuvent en aucune façon être détournés de leur objectif principal qui est d'acquies une formation générale, théorique et pratique. Aussi ne peuvent-ils pas être utilisés par l'entreprise pour pallier un manque d'effectif, que le besoin soit provisoire ou permanent.

A l'issue de leur formation, la branche souhaite que chaque année, à partir de 2015, 20 % des jeunes voient leur contrat transformé en CDI si les conditions économiques le permettent.

Les organisations signataires mentionneront dans le rapport de branche les éléments factuels concernant les chiffres d'embauche, en termes de taux de transformation en contrat à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux s'engagent à vérifier cet indicateur par rapport à leur engagement et à réactualiser ce dernier en fonction de la réalisation de l'objectif.

## **Article 2**

### *Champ d'application et entrée en vigueur*

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, à laquelle il sera annexé.

Il entrera en vigueur à la date de la signature dans le respect des dispositions légales.

## **Article 3**

### *Révision et dénonciation*

#### Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. La commission paritaire sera convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

#### Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur.

## **Article 4**

### *Dépôt*

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

## **Article 5**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

CNEC ;

UNEC.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

**Accord interprofessionnel**  
**TRAVAIL DOMINICAL**  
**DANS LES COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**(Commune de Balaruc-les-Bains)**

ACCORD DU 14 NOVEMBRE 2014

RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL

NOR : ASET1550637M

Entre :

L'ACB,

D'une part, et

Le SYSER 34 ;

L'UR CFTC LR,

D'autre part,

Constatant que la saison thermique et touristique sur la commune de Balaruc-les-Bains suit l'ouverture de l'établissement thermal,

il a été décidé de conclure un accord afin de mettre en place des compensations à la sujétion créée par l'obligation de travailler le dimanche qui découlerait d'un classement de la commune en zone d'intérêt touristique et thermal par le préfet du département.

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

Le présent accord concerne et s'applique à toute entreprise, établissement, commerce ou structure de vente au détail non alimentaire tel que visé expressément par l'article L. 3132-25 du code du travail et installé ou s'installant sur le périmètre de la commune de Balaruc-les-Bains.

**Article 2**

Tout salarié, quels que soient son statut, sa fonction, l'effectif de l'entreprise, de l'établissement, du commerce ou de la structure de vente au détail non alimentaire, et de quelque branche professionnelle que ce soit, amené à travailler le dimanche dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-25 du code du travail, devra bénéficier des garanties ou des compensations telles que stipulées ci-après.

**Article 3**

Une entreprise, un établissement, un commerce ou une structure de vente au détail non alimentaire installé ou s'installant sur le périmètre de la commune de Balaruc-les-Bains ne pourra dénoncer un accord collectif, un usage ou un contrat de travail prévoyant des avantages plus favorables pour les salariés travaillant le dimanche, pour se placer dans le champ d'application du présent accord.

#### **Article 4**

Les entreprises, établissements, commerces ou structures de vente au détail non alimentaires installés ou s'installant sur la commune de Balaruc-les-Bains s'engagent à ne créer aucune discrimination entre le salarié amené à travailler le dimanche et les autres salariés, notamment lors de la rédaction du contrat de travail ou avenants les liant à leur employeur, à l'exception des avantages directement liés au travail du dimanche.

Elles s'engagent également à ne procéder à aucune discrimination entre le salarié amené à travailler le dimanche et les autres salariés, notamment en matière d'évolution de carrière, de formation ou de rémunération, à l'exception des avantages directement liés au travail du dimanche.

#### **Article 5**

Les entreprises, établissements, commerces ou structures de vente au détail non alimentaires installés ou s'installant sur la commune de Balaruc-les-Bains s'engagent à limiter le recours à des contrats de travail à durée déterminée et à des contrats de travail temporaire et à privilégier le recours au contrat de travail à durée indéterminée pour travailler le dimanche.

#### **Article 6**

Les salariés, quels que soient leur statut, leur fonction et l'effectif de leur entreprise, de leur établissement, de leur commerce ou de leur structure de vente au détail non alimentaire, ayant travaillé le dimanche bénéficieront de contreparties, en plus de la rémunération de leurs heures travaillées ce jour-là, majorée des pourcentages prévus pour les heures supplémentaires suivant les cas prévus par la loi, les conventions collectives, les accords collectifs et les contrats de travail.

En conséquence, les contreparties en majoration de salaires et les contreparties en repos compensateur fixées par le présent accord pour le travail du dimanche ne peuvent en aucun cas se substituer à toute autre majoration de salaires ou contreparties, quelle que soit sa nature.

#### **Article 7**

Les contreparties prévues au présent accord sont, au choix de l'employeur, compte tenu des nécessités de fonctionnement et des contraintes économiques de l'entreprise, de l'établissement ou de la structure de vente au détail, fixées comme suit :

- soit une majoration de salaires ;
- soit un repos compensateur.

La contrepartie en majoration de salaires prévue au présent accord est fixée à 25 % du Smic horaire en vigueur pour chaque heure travaillée les dimanches.

#### **Article 8**

La contrepartie en repos compensateur est équivalente à 25 % de chaque heure travaillée et devra être récupérée dans le trimestre qui suit sa réalisation.

Les repos compensateurs restent acquis au salarié quelle que soit leur date de prise effective.

En cas de départ du salarié, à son initiative ou à l'initiative de l'employeur, le repos compensateur non pris donnera lieu à rémunération, sur la base du taux journalier du salaire de base.

#### **Article 9**

Les parties signataires conviennent de se réunir au plus tard à la fin du quatrième trimestre 2014 pour faire un point sur l'application des présentes dispositions et envisager toute nouvelle forme de compensation, notamment la formation professionnelle.

## **Article 10**

Chaque salarié volontaire pourra bénéficier s'il le souhaite d'un certain nombre de dimanches de repos par année civile, sous condition que l'entreprise, l'établissement, le commerce ou la structure de vente au détail non alimentaire ouvre au moins 40 dimanches sur l'année civile.

Ces dimanches devront être pris par roulement en fonction des nécessités d'organisation de l'entreprise, de l'établissement, du commerce, ou de la structure de vente au détail non alimentaire, après accord avec l'employeur.

Ce nombre de dimanches varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, l'établissement, le commerce ou la structure de vente au détail non alimentaire :

- de 1 à 5 salariés : 6 dimanches (hors congés payés) ;
- de 6 à 10 salariés : 8 dimanches (hors congés payés) ;
- de 11 à 49 salariés : 12 dimanches (hors congés payés) ;
- 50 salariés et plus : 15 dimanches (hors congés payés).

Les seuils d'effectifs ci-dessus s'apprécient en équivalent salariés temps plein.

Pour tenir compte des contraintes d'organisation des entreprises, des établissements, des commerces ou des structures de vente au détail non alimentaires, les salariés devront formuler leur demande par écrit sous réserve de respecter un délai de préavis de 1 mois.

## **Article 11**

En vue de la mise en œuvre du présent accord, il sera constitué un groupe de travail composé de l'ensemble des parties signataires.

Ce groupe de travail se réunira au moins une fois par an et sera informé des difficultés provenant de l'application du présent accord.

Il pourra être également réuni en cas d'urgence à la demande d'une des parties signataires dans un délai maximum de 1 mois.

## **Article 12**

Les parties signataires du présent accord renoncent à exercer tout recours pour en contester la validité.

Néanmoins, les parties signataires se réservent la possibilité de demander la révision du présent accord si de nouvelles dispositions, applicables dans ce domaine ou si l'évolution de l'activité au sein de la commune de Balaruc-les-Bains, le rendent indispensable.

## **Article 13**

Les parties signataires s'engagent à diffuser le présent accord auprès de tous les entreprises, établissements, commerces ou structures de vente au détail non alimentaires et à les sensibiliser quant au respect des dispositions du présent accord.

## **Article 14**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur d'un arrêté du préfet de l'Hérault accordant le statut de station d'intérêt touristique et thermal à la commune.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 207. – INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

ACCORD DU 18 MARS 2015  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550639M

IDCC : 207

PRÉAMBULE

Dans un contexte de mondialisation des productions et des échanges caractérisé par le changement, la complexité et l'interdépendance, l'industrie de la tannerie-mégisserie est sans cesse confrontée à des mutations se traduisant par des enjeux humains, technologiques, économiques et environnementaux majeurs.

Les partenaires sociaux entendent marquer leur attachement et leur foi dans cette industrie du cuir qui possède tous les atouts pour assurer sa pérennité.

C'est pourquoi, les parties signataires affirment le rôle primordial de l'homme avec ses compétences qui, par le levier de la formation professionnelle, permettra à cette industrie séculaire de s'adapter au monde de demain, en mobilisant, par un dialogue social permanent, l'ensemble des moyens existants, sans oublier les salariés les plus fragilisés.

Ainsi, les parties signataires entendent accompagner les acteurs de l'industrie des cuirs et peaux par la mise en œuvre d'actions résolument offensives de nature à répondre à ces enjeux et défis auxquels ils doivent faire face.

C'est dans cet esprit qu'ils conviennent d'inscrire le présent accord, au-delà de la notion même de formation, dans une dynamique de professionnalisation tout au long de la vie et de sécurisation des parcours professionnels visant les axes d'actions suivants :

- élever le niveau de qualification de l'ensemble des salariés (notamment des plus fragilisés) au regard des évolutions de l'emploi, en renforçant par des certifications professionnelles (CQP, CQPI), par des parcours de formation individualisés fondés sur des démarches d'évaluation et de validation des acquis ;
- mener une politique active en matière d'insertion des jeunes, en particulier au travers des dispositifs d'alternance, en développant les actions d'information sur les métiers et d'accueil au sein des entreprises ;
- favoriser une offre de formation initiale et continue performante et cohérente, répondant au mieux aux besoins des entreprises et des salariés ;
- affirmer l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et que l'un des moyens d'atteindre ce but passe par une meilleure information sur les dispositifs et moyens de la formation qui relève des missions des partenaires sociaux et de l'OPCA OPCALIA ;

- communiquer aux salariés les informations nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre de leur projet professionnel afin qu'ils aient la maîtrise de leurs propres développements de compétence, notamment par le biais de l'entretien professionnel, du compte personnel de formation ou par toute action relevant du plan de formation des entreprises ou des périodes de professionnalisation ;
- mettre à la disposition du personnel d'encadrement les différents dispositifs de formation dans la mesure où il tient un rôle essentiel en matière de détection, d'orientation des salariés dont il a la responsabilité, comme dans l'accueil et le suivi des nouveaux embauchés et notamment pour les jeunes par le biais du tutorat ;
- privilégier les actions de formation permettant une évolution professionnelle des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences pouvant se traduire par l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, d'une attestation de formation, d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification, et ce tant pour des métiers spécifiques à notre branche que transversaux.

La mise en œuvre de ces axes d'actions doit s'appuyer sur les principes directeurs suivants :

- sensibiliser tous les acteurs à ces finalités ;
- innover dans les démarches méthodologiques et les actions menées ;
- accompagner au plus près les entreprises, en particulier les TPE-PME, et les salariés, en particulier les plus fragilisés ;
- développer une véritable culture de l'expérimentation et de l'évaluation des résultats ;
- mobiliser tous les financements possibles sur ces objectifs ;
- renforcer le dialogue social et l'action des partenaires sociaux dans le suivi et la mise en œuvre des actions.

Le présent accord décline, dans la branche industrie des cuirs et peaux, les dispositions :

- de l'accord interprofessionnel conclu le 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
- ainsi que les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il s'inscrit également dans le prolongement :

- des différents accords conclus dans la branche au cours de ces dernières années, en particulier l'accord du 3 novembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'industrie des cuirs et peaux ;
- du protocole d'accord paritaire interbranches du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, désignant OPCALIA comme l'OPCA des branches signataires desdits textes, en particulier de la branche industrie cuirs et peaux ;
- de l'accord relatif à la formation professionnelle dans l'industrie des cuirs et peaux en date du 29 novembre 2011.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (IDCC 207).

## **Article 2**

### *Objectifs et priorités*

Les parties signataires considèrent comme un objectif prioritaire de la profession tout ce qui permet d'élever les niveaux de qualification, de favoriser l'adaptabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie des cuirs et peaux, si possible par une approche personnalisée des formations.

Dans cette optique, elles fixent les actions et publics prioritaires suivants.

## 2.1. Actions prioritaires

Actions d'anticipation :

- actions nationales d'ingénierie de l'observatoire des métiers et des compétences et de l'OPCA permettant un appui méthodologique aux entreprises ;
- actions de soutien individuel ou collectif aux entreprises, principalement en direction des TPE-PME.

Actions collectives d'accompagnement et de formation :

- actions d'accompagnement et de formation élaborés au sein de la CPNE industrie des cuirs et peaux, permettant de favoriser la montée en qualification de certains publics.

Actions individuelles d'accompagnement et de formation suivantes :

- toute action permettant d'acquérir une certification professionnelle : titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle (CQP), certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) et diplôme. A cet égard, seront privilégiées les certifications de nature transversale ;
- toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, reposant, dans toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié ;
- actions visant l'acquisition de savoirs de base en lien avec le nouveau socle commun de connaissances et de compétences professionnelles ;
- actions d'évaluation des compétences et de validation des acquis de l'expérience ;
- actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE industrie cuirs et peaux ;
- actions menées dans le cadre de la liste élaborée par la CPNE au titre du compte personnel de formation.

## 2.2. Publics prioritaires

Sont visés prioritairement les publics suivants :

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis 3 ans et/ou ceux ayant 45 ans et plus ;
- les salariés fragilisés dans leur emploi, en particulier ceux pour lesquels sont mises en œuvre des actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d'activité ;
- les salariés ayant un projet de création ou de reprise d'une entreprise ;
- les salarié(e)s qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;
- les travailleurs handicapés ;
- les jeunes entrant pour la première fois dans une activité professionnelle.

## Article 3

### *Anticipation*

#### 3.1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles

Les parties signataires confirment, par le présent accord, l'importance qu'elles attachent aux travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles des cuirs et peaux.

De nature à éclairer les réflexions dans la détermination de la politique en matière d'emploi et de formation de la branche, ces travaux peuvent prendre différentes formes, notamment :

- élaboration d'études qualitatives, quantitatives ;

- établissement, mise à jour et analyse de bases de données en matière de formation, d'emploi et de compétences ;
- appui à la réalisation de supports visant à promouvoir auprès de différents publics – jeunes, entreprises, salariés, demandeurs d'emploi – les métiers et les formations de la branche.

A compétence nationale, cet observatoire fait partie intégrante de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir commun à plusieurs branches. En tout état de cause sera recherchée la cohérence en matière de travaux menés avec d'autres observatoires, tant aux plans régional, national qu'euro-péen.

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur. Les modalités de fonctionnement sont arrêtées par la CPNE industrie des cuirs et peaux, en lien avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche. Il est intégré dans l'opérateur de la branche, délégué par le conseil d'administration d'OPCALIA.

La CPNE de la branche assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire pour la branche industrie des cuirs et peaux ; à ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de cet observatoire, en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des éléments fournis sur les données quantitatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner. Ce rôle est tenu en relation étroite avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche.

### 3.2. Diagnostics

Les parties signataires souhaitent que soit largement développée la mise en œuvre des différents diagnostics pouvant être mis en place afin d'aider les entreprises, en particulier les TPE-PME, à mieux identifier leurs besoins de compétences et de formation de leurs salariés.

Ils pourront faire l'objet d'un financement par l'OPCA de la branche.

### 3.3. Anticipation participative

Les parties signataires souhaitent voir converger tous les matériaux d'information disponibles – études, bases de données, diagnostics, outils de veille, statistiques, analyses – émanant de différents niveaux et acteurs, de nature à alimenter la réflexion des partenaires sociaux en matière de gestion anticipatrice des compétences, tant aux niveaux de la branche et des territoires que des entreprises.

L'objectif est de générer une vision anticipatrice cohérente et à la disposition de l'ensemble des partenaires, publics comme privés, aux plans européen, national et régional, à partir d'un échange croisé d'informations dans des délais courts.

L'observatoire des métiers de la branche est chargé, à cette fin :

- de rassembler l'ensemble des matériaux d'information disponibles ;
- de générer les moyens de nature à apporter, en la matière, les informations pertinentes ;
- de rechercher à conjuguer, dans une logique de réciprocité, les éléments en provenance notamment des entreprises et ceux qui pourront leur être utilement mis à disposition ;
- d'analyser et de présenter ces éléments à la CPNE industrie cuirs et peaux.

Seront recherchés l'ensemble des financements pouvant être mobilisés sur ces objectifs auprès de l'OPCA de la branche.

## **Article 4**

### *Formation initiale et actions en matière d'information et d'orientation des jeunes*

#### **4.1. Formation initiale**

Les parties signataires entendent marquer l'importance qu'elles attachent au développement des formations initiales de l'enseignement professionnel et technologique, y compris celles poursuivies dans le cadre de l'apprentissage.

Elles souhaitent renforcer toutes réflexions et actions de nature à permettre une meilleure articulation entre les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel et les besoins de qualification générés par les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles, en particulier mis en avant par l'observatoire des métiers de la branche.

Elles marquent leur attachement au maintien d'un enseignement supérieur spécifique de qualité, autant dans les domaines technologiques et scientifiques que dans ceux de la création et du marketing, afin de permettre aux entreprises cuirs et peaux d'intégrer des jeunes dont les compétences de haut niveau dans ces domaines aideront à apporter les réponses aux enjeux majeurs auxquels elles sont confrontées.

#### **4.2. Information et orientation**

Les parties signataires entendent renforcer les actions d'information en direction des jeunes et de leurs familles ainsi que des différentes structures d'information, notamment les CIO (centre d'informations et d'orientation), destinées à améliorer l'orientation des jeunes vers les voies générale, technologique ou professionnelle. Ces actions contribueront également à préciser le projet des élèves déjà engagés dans la voie professionnelle.

Elles entendent renforcer les actions d'information auprès des jeunes afin de pouvoir mieux les attirer vers les métiers de la branche de l'industrie des cuirs et peaux.

Ces actions seront élaborées en cohérence avec les travaux menés dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Leur financement pourra être tout autant assuré par l'OPCA de la branche, dans le cadre des textes en vigueur, que dans le cadre d'une convention de coopération avec l'Education nationale.

## **Article 5**

### *Alternance*

#### **5.1. Développement de l'apprentissage**

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un diplôme.

Les parties signataires considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la formation.

Sera recherchée la complémentarité nécessaire, notamment avec les structures de l'Education nationale ainsi qu'avec les régions, en tenant compte de l'évolution des métiers et de l'adaptation nécessaire des formations, en lien avec l'observatoire des métiers de la profession.

Les instances représentatives du personnel seront informées et/ou consultées sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis, notamment sur :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé ;

- les objectifs de l’entreprise en matière d’apprentissage ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats d’apprentissage.

## 5.2. Contrat de professionnalisation

Ce contrat a pour but de permettre aux jeunes comme aux demandeurs d’emploi d’acquérir une qualification professionnelle facilitant leur insertion.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d’acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou un CQPI, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d’une convention collective de branche.

Dans toute la mesure du possible, seront favorisés :

- la personnalisation des parcours de formation en fonction des acquis des bénéficiaires, en particulier à partir d’une évaluation préalable de ces acquis ;
- les contrats de professionnalisation s’adressant aux personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l’emploi ;
- les contrats conclus pour une durée indéterminée ainsi que, plus largement, ceux débouchant sur une certification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l’action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois. Il peut également être conclu sous la forme d’un contrat à temps partiel.

La durée de l’action de professionnalisation qui fait l’objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l’action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée peut, si besoin est, être portée jusqu’à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d’emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d’un niveau inférieur ou égal au bac ;
- toute formation ou tout parcours professionnalisant industrie des cuirs et peaux, permettant à son bénéficiaire d’acquérir une certification professionnelle – diplôme, titre à finalité professionnelle, CQP ou CQPI – ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- favoriser l’embauche et la professionnalisation des demandeurs d’emploi de 26 ans ou plus.

Les parties signataires souhaitent favoriser tout parcours professionnalisant, pour quelque public que ce soit, répondant aux besoins résultant des travaux de l’observatoire des métiers de la branche.

Les actions d’évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d’accompagnement et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d’une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l’action de professionnalisation, quelle que soit la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l’entreprise elle-même lorsqu’elle dispose soit d’un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés. Toutefois, la durée minimum peut être portée à 50 % pour les cas visés au 5<sup>e</sup> paragraphe du présent article, relatifs à la durée de l’action de professionnalisation.

Les parties signataires soulignent l’importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d’assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

A cet effet, dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l’employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l’adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d’inadéquation,

l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial dans les limites de la durée de ce contrat. Cet avenant est transmis à l'OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

La participation financière de l'OPCA de la branche, désigné à l'article 13.1 ci-après, aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation, liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé à 10 €, en application de l'article L. 6332-14.

Ce forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la SPP-TMC (textiles, mode, cuirs) sur proposition de la CPNE industrie des cuirs et peaux en fonction notamment :

- de la finalité des actions visées, au regard des priorités définies à l'article 2 du présent accord ;
- de la durée du contrat ;
- de l'individualisation ou non du parcours.

Seront recherchées, en la matière, toutes les modalités innovantes de nature à répondre aux besoins particuliers des entreprises pouvant favoriser l'accès des bénéficiaires aux compétences et qualifications attendues.

## **Article 6**

### *Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salariés dans l'entreprise*

#### **6.1. Missions d'accueil**

Les parties signataires soulignent que lorsqu'une mission d'accueil ou une mission pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés et en tout premier lieu aux membres de l'encadrement, celle-ci s'exerce dans les cadres suivants :

- actions ou périodes de formation en entreprise ;
- contrats et périodes de professionnalisation ;
- apprentissage.

Dans cet esprit, elles souhaitent que les personnels qui sont conduits à exercer des missions de responsable de stage, de tuteur ou de maître d'apprentissage bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, reçoivent une formation spécifique.

#### **6.2. Développement du tutorat**

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification visé. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutoriale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Il assure, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutoriale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

A cette fin, tant les actions de préparation et de formation que celles liées à l'exercice de la fonction tutoriale – dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats de professionnalisation – pourront être prises en charge financièrement par l'OPCA de la branche, en application des textes réglementaires en vigueur.

En tout état de cause, il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises par les bénéficiaires de ces préparations ou de ces formations, dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs.

## **Article 7**

### *Professionnalisation*

La professionnalisation est l'ensemble du processus qui concourt au développement des compétences et de la qualification professionnelle, permettant ainsi de participer à la performance économique des entreprises et au développement des compétences des salariés. Professionnaliser, c'est tout autant identifier, analyser, évaluer et valider les acquis que de mettre en place des parcours individuels et collectifs de formation professionnelle dans le cadre notamment de la période de professionnalisation.

#### **7.1. Reconnaissance des qualifications et certifications professionnelles**

Tant les personnes que les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant des connaissances et savoir-faire acquis par chacun. Les certifications professionnelles ont ainsi pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise.

Elles constituent des indicateurs de qualification et d'employabilité, et participent de ce point de vue à la sécurisation des parcours professionnels.

Dans cette optique, les parties signataires conviennent de poursuivre l'action au titre des parcours modulaires qualifiants (PMQ) destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier ceux qui sont les moins qualifiés, et à proposer les formations adaptées dans le cadre d'une démarche progressive et modulaire aboutissant à la délivrance d'une certification professionnelle.

Elles souhaitent que ce dispositif d'évaluation personnalisée, d'éventuelle formation personnalisée et de validation des acquis puisse être articulé, dans toute la mesure du possible, à celui de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, sera recherché le lien nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations, éventuellement sous forme de cursus collectifs, permettant de répondre aux exigences des métiers définis dans le cadre de l'observatoire des métiers.

#### Développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

Il sera mis en œuvre des CQP en réponse aux besoins spécifiques des entreprises de l'industrie des cuirs et peaux, en complément des autres certifications existantes, en particulier les diplômes ou les titres.

Le développement des CQPI aura pour but de permettre aux salariés comme aux entreprises de bénéficier de repères de qualification et d'adaptabilité plus larges de nature à favoriser la transférabilité des compétences.

Elles souhaitent que puisse être élargi le champ d'intervention des CQP et CQPI à d'autres publics et niveaux.

Elles définissent, dans le cadre de la CPNE industrie des cuirs et peaux, les modalités de mise en place de ces certifications professionnelles. A cet égard, elles entendent s'appuyer sur une ingénierie garantissant un processus de qualité tout au long des étapes suivantes :

- étude d'opportunité ;
- élaboration du référentiel d'activité et de certification ;
- évaluation des acquis par des outils méthodologiques appropriés ;
- mise en œuvre, en tant que de besoin, de formations individualisées ;
- validation par l'attribution de la certification.

L'OPCA de la branche financera tout ou partie des coûts afférents à la mise en œuvre de cette ingénierie de certification conformément aux textes relatifs aux frais de mission des OPCA.

La CPNE constituera le jury paritaire de validation de ces certifications professionnelles.

#### Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles

L'accès au socle commun de connaissances et de compétences professionnelles est considéré comme une priorité par les parties signataires.

A cet effet, la CPNE industrie des cuirs et peaux en déterminera les modalités en favorisant l'accès, en particulier financier. Ainsi seront mobilisés les fonds de la période de professionnalisation et du compte personnel de formation.

### 7.2. Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

#### Entretien professionnel

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les 2 ans à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié. Il remplace les divers entretiens individuels obligatoires (entretien de 2<sup>e</sup> partie de carrière, de retour de congé de maternité).

L'entretien professionnel ne saurait se confondre avec l'entretien individuel d'évaluation.

Les parties signataires soulignent l'importance d'une préparation des parties prenantes, en particulier le responsable hiérarchique, à cet entretien pour en assurer une efficacité optimale.

Les parties signataires conviennent d'examiner, au sein de la CPNE industrie cuirs et peaux, les modalités de mise en œuvre de ces entretiens professionnels.

### Passeport formation

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences doit permettre au salarié d'être en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale et continue, soit du fait de ses expériences professionnelles, et ainsi pouvoir les valoriser lors de l'entretien professionnel.

### Validation des acquis

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer :

- la démarche d'évaluation et de validation des acquis professionnels des salariés de l'industrie des cuirs et peaux dans le cadre de la mise en œuvre des parcours modulaires qualifiants (PMQ), qu'ils entendent poursuivre et renforcer ;
- le dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

En tout état de cause, doit être recherchée la meilleure articulation possible entre ces démarches.

Les parties signataires s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur ces dispositifs et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, en particulier les salariés fragilisés dans leur emploi.

Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions seront mobilisés par l'OPCA de la branche à cet effet.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

## 7.3. Période de professionnalisation

Les parties signataires considèrent la période de professionnalisation comme un dispositif majeur permettant de favoriser le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie des cuirs et peaux, conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2 ci-dessus.

Dans cet esprit, elles considèrent que les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation menées dans ce cadre donnent lieu au titre de la période de professionnalisation, à une participation financière de l'OPCA de la branche.

La prise en charge financière de l'OPCA pourra porter sur tout ou partie des coûts relatifs à ces actions. Cette prise en charge s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 €. Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la SPP visée à l'article 13 ci-après, sur proposition de la CNPE industrie des cuirs et peaux au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus.

La période de professionnalisation pourra abonder le compte personnel de formation.

## Article 8

### *Compte personnel de formation*

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées parmi :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire ;
- les formations concourant à l'accès et à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Sont éligibles au compte personnel de formation les formations figurant sur au moins une des listes suivantes :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie des cuirs et peaux ;
- la liste élaborée au niveau national par le COPANEF.

Dans ce cadre, et au regard des objectifs et priorités fixés à l'article 2 du présent accord, les parties signataires confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer dans les meilleurs délais la liste des actions éligibles au compte personnel de formation.

L'OPCA de la branche, visé à l'article 13 ci-après, en particulier dans le cadre de la SPP de la branche visée au même article, déterminera les modalités de prise en charge ainsi que les abondements supplémentaires lorsque le nombre d'heures est insuffisant pour les actions et publics prioritaires déterminés à l'article 2 du présent accord.

## **Article 9**

### *Congé individuel de formation*

Les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel de bénéficier de l'aide du FONGECIF dont il relève.

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

## **Article 10**

### *Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation*

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle continue doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise, de discussions approfondies qui soient de nature à jouer un rôle majeur dans le développement d'une politique de formation active et efficace.

A cet effet, les instances représentatives du personnel seront informées et/ou consultées sur les conditions de mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier, des contrats et des périodes de professionnalisation, des contrats d'apprentissage ainsi que du CPF.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, lequel doit être considéré comme partie intégrante de la stratégie de l'entreprise, le chef d'entreprise communique, au minimum 3 semaines avant la tenue de la réunion, aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux les documents relatifs aux projets de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle. Ces informations seront transmises dans un délai minimum de 3 semaines avant la tenue de la réunion.

## **Article 11**

### *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE industrie cuirs et peaux)*

Composée de représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants patronaux, cette commission paritaire aura pour mission d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées, au plan national, en matière de formation professionnelle, dans la branche tannerie-mégisserie.

A cet effet, la CPNE a notamment pour rôle de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions du présent accord lui renvoyant la charge d'en déterminer et/ou d'en assurer l'application.

Sur la base des informations notamment apportées par l'observatoire des métiers et l'OPCA de la branche, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle en direction de notre section professionnelle paritaire au sein d'OPCALIA.

## **Article 12**

### *Désignation de l'OPCA de la branche*

Les parties signataires du présent accord rappellent, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, leur décision de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche industrie des cuirs et peaux. Son champ d'application est celui précisé à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Dans l'esprit des termes de l'accord du 28 juin 2011 précité, est constituée une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA, dénommée section professionnelle paritaire textiles-mode-cuirs (SPP-TMC), dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées, en particulier du présent accord pour la branche industrie des cuirs et peaux, et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de la SPP-TMC devront être menés en étroite interaction avec la CPNE industrie des cuirs et peaux visée à l'article 11. La SPP-TMC veillera notamment à la bonne mise en œuvre des orientations et décisions de la CPNE.

## **Article 13**

### *Dispositions financières*

La collecte effectuée en février 2015, au titre des rémunérations versées en 2014, s'étant appliquée sur la base de l'accord du 29 novembre 2011, les dispositions ci-après s'appliqueront, à partir de la collecte de février 2016, au titre des rémunérations versées en 2015.

### 13.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, à OPCALIA textiles-mode-cuirs (TMC), organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche industrie des cuirs et peaux, une contribution égale à 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

### 13.2. Entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises employant 10 salariés et plus entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, à OPCALIA TMC, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche cuirs et peaux, une contribution égale à 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application de celles du code du travail (art. R. 6331-12) relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif dans les entreprises qui passent le seuil des 10 salariés aux effets de seuil déterminés.

Le conseil d'administration d'OPCALIA déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières, sur la base des propositions émises par la CPNE industrie des cuirs et peaux et la SPP de la branche.

## Article 14

### *Conditions d'application*

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

Par ailleurs, dans les matières relevant des articles du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

## Article 15

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales. Il annule et remplace l'accord du 29 novembre 2011, de même nature, auquel il se substitue et sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (IDCC 207).

Fait à Paris, le 18 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FFTM.

#### **Syndicats de salariés :**

FC FO ;

THC CGT ;

FS CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

FCMTE CFTC.

Brochure n° 3191

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1588. – PERSONNEL DES SOCIÉTÉS  
COOPÉRATIVES D'HLM**

---

**AVENANT N° 12 DU 18 DÉCEMBRE 2014  
À L'AVENANT N° 10 DU 14 MAI 2012 RELATIF À LA CLASSIFICATION**

NOR : ASET1550632M

IDCC : 1588

Le présent avenant modifie l'article concernant les conditions d'application dans les entreprises, de l'avenant n° 10 relatif à la classification des emplois du personnel dans la branche des coopératives d'HLM conclu le 14 mai 2012.

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

*Conditions d'application dans les entreprises*

La dernière phrase du paragraphe IV « Conditions d'application dans les entreprises » de l'avenant n° 10 est annulée et remplacée par le paragraphe suivant :

« Le positionnement des emplois dans la nouvelle grille de classification relève du pouvoir de direction de l'employeur et devra être réalisé au plus tard le 31 décembre 2015. »

**Article 2**

*Dénonciation et révision*

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail moyennant un préavis de 3 mois.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant. Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

**Article 3**

*Dépôt et entrée en vigueur*

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail. Il sera également déposé auprès du secrétariat du conseil des prud'hommes.

Le présent avenant est applicable à partir de sa date de signature.

Après avoir lu et paraphé la page précédente, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 18 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNSCHLM.

**Syndicats de salariés :**

FNCB CFDT ;

FSP SS FO ;

SNUHAB CFE-CGC ;

SNP Coop UNSA.

Brochure n° 3191

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1588. – PERSONNEL DES SOCIÉTÉS  
COOPÉRATIVES D'HLM**

---

**AVENANT N° 13 DU 18 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF À L'ARTICLE 30 « FORMATION PROFESSIONNELLE »  
DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1550633M

IDCC : 1588

Le présent avenant modifie l'article 30 de la convention nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM concernant la formation professionnelle afin de prendre en compte la loi du 14 mars 2014 modifiant les taux légaux applicables en matière de formation professionnelle.

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

La rédaction de l'article 30 de la convention nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990 révisée est annulée et remplacée par la rédaction suivante :

« La politique de formation dans la branche des sociétés coopératives d'HLM repose sur les objectifs suivants :

- permettre aux salariés de la branche de bénéficier d'actions de formation dans le cadre du plan de formation des sociétés tout au long de leur vie professionnelle ;
- homogénéiser l'accès à la formation quel que soit l'effectif de la société ;
- favoriser l'adaptation des coopératives aux nouveaux enjeux et permettre leur développement ;
- renforcer le professionnalisme des sociétés et de leurs collaborateurs ;
- faciliter la cohérence des pratiques et multiplier les échanges de méthodes et d'expériences.

Considérant ces objectifs, la simple utilisation de la formation comme « boîte à outils » ou de stricte adaptation au poste de travail ne saurait suffire. A ce titre, la loi du 5 mars 2014, en mettant au centre le développement des compétences et les parcours certifiants renforçant la responsabilité de chacun dans le processus de formation tout au long de la vie, appelle le regroupement de moyens pour anticiper les évolutions, conforter les emplois existants, en éviter l'obsolescence, et permettre par les voies de l'alternance d'adapter les jeunes à notre milieu professionnel, tout cela concourant à la sauvegarde et au développement de nos coopératives.

Au regard de ce qui précède, il semble important notamment de développer des formations généralistes interdisciplinaires visant à doter les professionnels de nos entreprises, et ce quel que soit leur niveau hiérarchique, de clés de compréhension et d'analyse du contexte dans lequel s'insère leur action professionnelle, afin de favoriser des pratiques adaptées pertinentes et évolutives.

Pour atteindre ces objectifs, il est décidé de maintenir le pourcentage de la masse salariale collecté :

*(En pourcentage.)*

TRANCHE	PLAN légal	PLAN conventionnel	PROFESSIONNALISATION	CIF CDI	CPF	FPSP	TOTAL
Moins de 10 salariés	0,40	1,289	0,15				1,839
De 10 à 19 salariés	0,20	0,839	0,30	0,15	0,20	0,15	1,84
De 20 à 49 salariés	0,20	1,389	0,30	0,15	0,20	0,15	2,389
De 50 salariés et plus	0,10	1,389	0,30	0,20	0,20	0,20	2,39

La commission paritaire, instituée en commission « formation », est chargée du contrôle et du suivi du dispositif ainsi mis en place et du budget qui lui est consacré.

La mise en œuvre de ce dispositif prend effet à compter de la collecte au titre de l'exercice 2015. »

## **Article 2**

### *Dénonciation et révision*

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, moyennant un préavis de 3 mois.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant. Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

## **Article 3**

### *Dépôt et entrée en vigueur*

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail. Il sera également déposé auprès du secrétariat du conseil des prud'hommes.

Le présent avenant est applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Après avoir lu et paraphé la page précédente, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 18 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FNSCHLM.

### **Syndicats de salariés :**

SP CGT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

SNP Coop UNSA ;

FSPSS FO.

Brochure n° 3191

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1588. – PERSONNEL DES SOCIÉTÉS  
COOPÉRATIVES D'HLM**

**AVENANT N° 14 DU 18 DÉCEMBRE 2014**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET À LA PRIME DE VACANCES**

NOR : ASET1550634M

IDCC : 1588

Entre,

La FNSCHLM,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

Le SNP Coop UNSA ;

La SP CGT,

D'autre part,

il a été conclu le présent avenant en application des dispositions de l'article L. 2241-2 du code du travail. Cet avenant modifie aussi l'article 23 de la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM.

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

*Objet de la négociation*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les salaires mensuels minimaux ont les valeurs ci-dessous :

*(En euros.)*

ANCIENNE CLASSIFICATION				NOUVELLE CLASSIFICATION	
Employé	Classe I	Smic	Smic	A1	Smic
	Classe II	+ 12	1 589,60	A2	1 589,60
	Classe III	+ 12	1 696,40	A3	1 696,40
Agent de maîtrise	Classe I	+ 10	1 872,40	A4	1 872,40
				A5	2 050,40
	Classe II	+ 10	2 050,40	A6	2 278,92

ANCIENNE CLASSIFICATION				NOUVELLE CLASSIFICATION	
Cadre	Classe I	+ 10	2 278,92	A7	2 485,40
	Classe II	+ 0	2 485,40	A8	2 681,20
	Classe III	+ 0	2 681,20	A9	2 841,40
	Classe IV	+ 0	2 841,40	A10	3 108,40

## Article 2

### *Prime de vacances*

La rédaction de l'article 23 de la convention nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990 révisée est annulée et remplacée par la rédaction suivante :

« Une prime de vacances est accordée au personnel ayant 1 an de présence effective entre le 1<sup>er</sup> juin précédent et le 31 mai de l'année en cours.

Elle est payable avant le départ en congés au plus tard le 30 juin.

Son montant est égal à 45,5 % du minimum mensuel du niveau A2.

Pour le personnel employé à temps partiel, absent pour congé de maladie ou licencié, cette prime est accordée au prorata du temps de présence effective. »

## Article 3

### *Champ d'application*

Le présent protocole d'accord s'applique au personnel soumis à la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.

## Article 4

### *Publicité et dépôt*

Le présent protocole d'accord sera déposé en un exemplaire au conseil de prud'hommes de Paris et en un exemplaire papier accompagné d'une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il sera remis un original à chacune des parties signataires.

Le présent avenant est applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Après avoir lu et paraphé la page précédente, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 18 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2528. – INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,  
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,  
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

---

ACCORD DU 7 AVRIL 2015

RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1550636M

**PRÉAMBULE**

La branche de la maroquinerie est composée de grandes entreprises mais aussi de nombreuses TPE. Les entreprises de moins de 20 salariés représentent 80 % du nombre d'entreprises de la branche. Les partenaires sociaux espèrent ainsi renforcer l'attractivité des métiers de la branche par l'instauration d'un régime de frais de santé.

**OBJET**

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent définir les conditions de mise en œuvre, au sein des entreprises relevant de la convention collective nationale de la maroquinerie, d'une couverture collective obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé au bénéfice de l'ensemble des salariés.

Cet accord porte sur les points suivants :

- une garantie frais de santé minimale, qui répond aux obligations relatives au « contrat responsable » ainsi qu'à la couverture minimale légalement applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 ;
- une répartition des cotisations entre salariés et employeurs.

Pour la mise en œuvre des obligations minimales fixées par cet accord, les entreprises de la branche ont toute latitude dans le choix de l'opérateur d'assurance ; il leur appartient d'ailleurs de formaliser la mise en place de leur régime frais de santé au moyen de l'un des actes juridiques visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référendaire, décision unilatérale de l'employeur).

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique en France, y compris dans les DOM, dans les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case, pilote case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables, sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles, cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Cet accord s'applique aux entreprises de la branche qui ne disposent pas d'un régime de frais de santé ou celles qui ne disposent pas d'un régime frais de santé au moins équivalent en termes de garanties pour chacune des garanties.

## **Article 2**

### *Financement du régime*

Il est prévu que la cotisation minimale mensuelle au régime de frais de santé pour la stricte application du présent accord sera répartie de la manière suivante :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge des salariés.

Les cotisations supplémentaires dues au titre de l'extension conjoint et/ou enfant ne bénéficient pas d'une prise en charge par l'employeur.

### Article 3

#### *Garanties couvertes*

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront proposer à leurs salariés en remboursement en complément de la sécurité sociale les garanties suivantes :

GARANTIES (REMBOURSEMENT EN COMPLÉMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE)	
<b>Hospitalisation (y compris la maternité)</b>	
Séjour	TM
Honoraires	TM
Forfait journalier hospitalier	100 % DE
Chambre particulière	2 % PMSS
Participation forfaitaire actes lourds	18 €
Transport accepté	TM
Radiologie	TM
Actes de spécialités ATM	TM
Participation forfaitaire	TM
<b>Soins courants</b>	
Généralistes	TM
Spécialistes	TM
Analyses	TM
Auxiliaires	TM
<b>Prothèses non dentaires</b>	
Prothèses non dentaires, petit appareillage	TM
<b>Dentaire</b>	
Soins dentaires	TM
Prothèses dentaires acceptées	150 % BRSS
Orthodontie acceptée	TM + 25 % BRSS
<b>Optique (par période de 2 ans <sup>(1)</sup>, hors lentilles)</b>	
Verres simples/unifocaux (par verre)	1,6 % PMSS
Verres complexes/multifocaux (par verre)	3,5 % PMSS
Montures	1 % PMSS
<b>Pharmacie</b>	TM
<b>Actes de prévention</b>	Prise en charge de la totalité des actes
(1) Sauf en cas de changement de correction et pour les mineurs.	

### Article 4

#### *Couverture obligatoire et dispense*

Sont bénéficiaires du régime frais de santé l'ensemble des salariés, sans condition d'ancienneté, à titre obligatoire.

Toutefois, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur (art. R. 241-6 du code de la sécurité sociale et circulaire de la direction de la sécurité sociale du 25 septembre 2013), l'acte juridique formalisé par l'entreprise peut prévoir les cas dans lesquels les salariés disposent d'une faculté de dispense d'adhésion.

Les entreprises doivent donc veiller à prévoir les cas de dispense qu'elles entendent autoriser le cas échéant, étant précisé qu'en cas de mise en place par voie de décision unilatérale, les salariés présents lors de la mise en place ne peuvent en tout état de cause être contraints à cotiser contre leur gré, en application de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Pour être recevable, toute dispense prévue dans l'acte juridique doit être demandée par le salarié auprès de son employeur, par écrit et accompagnée du justificatif de la couverture dont il bénéficie par ailleurs lorsque cette condition est nécessaire (le cas échéant, justificatif à renouveler chaque année).

Dès que la situation justifiant la dispense cesse, ou lorsque le justificatif de la couverture par ailleurs n'est pas fourni, alors le salarié doit être affilié et il ne peut s'opposer au précompte de sa quote-part de la cotisation.

## **Article 5**

### *Incidence de la suspension du contrat de travail*

En cas de suspension du contrat de travail, les salariés continuent de bénéficier de la garantie s'ils se trouvent dans l'une des situations suivantes :

- période de suspension inférieure à un mois civil entier ;
- arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale (maladie, accident, congé légal de maternité/adoption) ;
- maintien total ou partiel du salaire.

Dans ces situations, les parties continueront à s'acquitter des cotisations correspondantes.

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail, la garantie est suspendue pendant la période correspondante, fixée par mois civils entiers. Toutefois, le salarié doit pouvoir accéder à un maintien de la garantie s'il en fait la demande, en contrepartie du paiement de l'intégralité de la cotisation.

## **Article 6**

### *Dispositif de portabilité en cas de cessation du contrat de travail*

En application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge de l'assurance chômage, sauf dans l'hypothèse du licenciement pour faute lourde, les anciens salariés répondant aux conditions requises bénéficient d'un maintien à titre gratuit des garanties offertes par le régime, objet du présent accord :

- le maintien est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail, et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien est subordonné à la condition que les droits à garantie aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- la garantie maintenue est celle en vigueur dans l'entreprise (les éventuelles modifications du contrat, tant à la hausse qu'à la baisse, sont donc applicables aux bénéficiaires du maintien) ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de la garantie, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ouvrant droit au dispositif de maintien.

L'ancien salarié informe l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage intervenant avant le terme du maintien initialement prévu, et ce quel qu'en soit le motif.

La suspension des allocations chômage, quelle qu'en soit la cause, n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

En cas de changement d'organisme assureur, l'entreprise organise la poursuite de la période de maintien de garantie auprès du nouvel organisme assureur, pour la période de droits restant à courir, cela afin que les anciens salariés continuent de bénéficier de la garantie frais de santé en vigueur dans l'entreprise.

## **Article 7**

### *Maintien de la garantie en application de l'article 4 de la loi Evin*

Peuvent demander à bénéficier d'un maintien à titre individuel de la garantie frais de santé, sans formalités médicales et sans période probatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 :

- les anciens salariés radiés du régime collectif frais de santé et qui bénéficient :
  - d'une rente d'incapacité ou d'invalidité de la sécurité sociale ;
  - d'une pension de retraite de la sécurité sociale ;
  - d'un revenu de remplacement s'ils sont privés d'emploi ;
- les ayants droit qui étaient garantis du chef d'un salarié décédé, pendant une durée minimale de 12 mois suivant le décès.

La demande est recevable pour autant que l'ancien salarié, ou l'ayant droit en cas de décès, l'adresse à l'institution dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès. Pour les anciens salariés bénéficiant d'un maintien de garantie à titre temporaire tel qu'exposé à l'article 6 « Portabilité », le délai de 6 mois est décompté à l'issue de la période de portabilité.

La garantie prend effet au plus tôt au lendemain de la cessation des droits au titre du régime collectif des salariés et au plus tard au lendemain de la demande. Les prestations sont identiques à celles du régime collectif des salariés.

## **Article 8**

### *Commission paritaire de suivi*

En tant que de besoin, la commission paritaire de la branche se constituera en commission paritaire de suivi afin d'assurer le suivi du présent accord.

La représentation patronale dispose d'autant de voix que la représentation des salariés.

La commission paritaire de suivi se réunira au moins une fois par an.

## **Article 9**

### *Effet*

L'accord s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au plus tard, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition défini par la loi.

Pour les entreprises non adhérentes à la FFM, il s'appliquera au premier jour du trimestre civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

## Article 10

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

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Une négociation sera organisée dans le mois suivant la réception de la dénonciation.

Le présent accord pourra être révisé par avenant en cas de changement dans le remboursement de la part de la sécurité sociale en application de l'article L. 2261-8 du code du travail.

Le signataire qui demande la révision du présent accord doit adresser aux autres organisations composant la commission paritaire un projet de nouveau texte pour le (ou les) article(s) concerné(s) par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Toute demande de révision qui n'aura pas abouti à un accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision sera réputée caduque.

## Article 11

### *Extension. – Publicité*

Le présent accord est édité en dix exemplaires originaux pour remise à chaque organisation syndicale et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 7 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FFM.

#### **Syndicats de salariés :**

CMTE CFTC ;

CFE-CGC Agro ;

THC CGT ;

FNP FO.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1578. – MÉTALLURGIE DE LA LOIRE  
ET DE L'ARRONDISSEMENT D'YSSINGEAUX  
(19 février 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-9 bis)*

*(Etendue par arrêté du 7 novembre 1990,  
Journal officiel du 16 novembre 1990)*

*(Elargie par arrêté du 4 février 1992,  
Journal officiel du 16 novembre 1992)*

**ACCORD DU 27 AVRIL 2015**

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

NOR : ASET1550640M

IDCC : 1578

Entre :

L'UIMM Loire,

D'une part, et

L'URSM CFDT ;

Le SML CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

La garantie de rémunération effective prévue à l'article 17 *c* de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux est fixée selon les valeurs suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	REGA
I	1	140	17 496
	2	145	17 613
	3	155	17 663
II	1	170	17 730
	2	180	17 745
	3	190	17 819

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	REGA
III	1	215	18 379
	2	225	18 457
	3	240	19 463
IV	1	255	21 185
	2	270	21 768
	3	285	22 934
V	1	305	24 080
	2	335	26 478
	3	365	28 881
		395	31 227

Le présent accord fait l'objet des modalités de publicité et de dépôt prévues à l'article 3 de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux du 19 février 1990 et il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires.

Fait à Saint-Etienne, le 27 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1578. – MÉTALLURGIE DE LA LOIRE**  
**ET DE L'ARRONDISSEMENT D'YSSINGEAUX**  
**(19 février 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-9 bis)*  
(Etendue par arrêté du 7 novembre 1990,  
*Journal officiel* du 16 novembre 1990)  
(Elargie par arrêté du 4 février 1992,  
*Journal officiel* du 16 novembre 1992)

---

**AVENANT N° 1 DU 27 AVRIL 2015**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**  
**AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2015**  
NOR : ASET1550641M  
IDCC : 1578

---

Entre :  
L'UIMM Loire,  
D'une part, et  
L'URSM CFDT ;  
Le SML CFE-CGC,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point fixant les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) instituées à l'article 17 *b* de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux est fixée à 4,25 € (base 35 heures) à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.

Le présent accord fait l'objet des modalités de publicité et de dépôt prévues à l'article 3 de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux du 19 février 1990 et il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires.

Fait à Saint-Etienne, le 27 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1578. – MÉTALLURGIE DE LA LOIRE  
ET DE L'ARRONDISSEMENT D'YSSINGEAUX  
(19 février 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-9 bis)*

*(Etendue par arrêté du 7 novembre 1990,  
Journal officiel du 16 novembre 1990)*

*(Elargie par arrêté du 4 février 1992,  
Journal officiel du 16 novembre 1992)*

**AVENANT N° 3 DU 27 AVRIL 2015  
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE PANIER DE NUIT**

NOR : ASET1550642M

IDCC : 1578

Entre :

L'UIMM Loire,

D'une part, et

L'URSM CFDT ;

Le SML CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

L'indemnité de panier de nuit, telle que définie à l'article 20 c de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux, est fixée à 5,49 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.

Le présent accord fait l'objet des modalités de publicité et de dépôt prévues à l'article 3 de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux du 19 février 1990 et il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires.

Fait à Saint-Etienne, le 27 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3173

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRETÉ  
ET SERVICES ASSOCIÉS**

---

AVENANT N° 5 DU 27 MAI 2015

RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME FRAIS DE SANTÉ  
OBLIGATOIRE POUR LE PERSONNEL NON CADRE

NOR : ASET1550644M

IDCC : 3043

---

PRÉAMBULE

Considérant la volonté des partenaires sociaux de la branche de la propreté de recommander sans valeur contraignante un organisme assureur unique pour gérer et assurer le régime frais de santé obligatoire pour le personnel non cadre, conformément au protocole de méthode du 3 juin 2014 et à l'avenant n° 4 signé le 18 décembre 2014, et dans le respect de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013 (n° 2013-672 DC) et de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale en vigueur,

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

*Recommandation et tarification*

Les partenaires sociaux de la branche de la propreté décident d'insérer un article 9.9 dans la convention collective des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011, dédié à la recommandation d'un organisme assureur unique devant assurer et gérer le régime frais de santé obligatoire du personnel non cadre et à la tarification de ce dernier, et rédigé comme suit :

« Article 9.9

*Recommandation de l'organisme assureur et taux de cotisation*

Le présent article comprend des dispositions relatives à la recommandation de l'organisme assureur devant assurer et gérer le présent régime frais de santé obligatoire qui présente un haut degré de solidarité, ainsi que des dispositions sur la tarification dudit régime.

9.9.1. Recommandation de l'organisme assureur

A l'issue de la procédure réglementaire d'appel d'offres suivie après la publication, le 13 février 2015, de l'avis d'appel à la concurrence y afférent, les partenaires sociaux recommandent, au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, AG2R La Mondiale, sis au 104-110, boulevard Haussmann, 75379 Paris Cedex 08, en tant qu'organisme assureur pour la gestion et l'assurance du régime frais de santé obligatoire du personnel non cadre du secteur de la propreté décrit au présent article.

### 9.9.2. Résiliation et réexamen des modalités de la recommandation

L'organisme assureur et les membres de la commission paritaire ont la possibilité unilatérale de résilier annuellement le contrat de garanties collectives visé à l'article 9.3.2 de la présente convention, sous réserve du respect d'un préavis de 6 mois.

La présente recommandation sera réexaminée dans le délai maximal prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale : à cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant cette échéance.

En cas de résiliation, le sort des éventuelles réserves du fonds social, prévu par l'article 9.6 de la présente convention collective, sera défini par la convention de gestion envisagée dans le même article.

### 9.9.3. Tarification du régime frais de santé obligatoire dans le cadre de la recommandation

Conformément à l'article 9.4 de la présente convention collective, le financement du présent régime frais de santé obligatoire est assuré par une cotisation globale dont le taux est fixé à 3,68 % des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale et répartie à parts égales entre employeur et salarié.

Les parties à la présente recommandation conviennent que le taux fixé à l'alinéa précédent est un taux contractuel de cotisation globale que le prestataire recommandé s'engage à maintenir pendant 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et qui constitue la limite haute à une éventuelle réévaluation de la tarification du présent régime.

En tout état de cause, les parties à la présente recommandation s'accordent pour que le taux d'appel de la cotisation globale effectivement pratiqué par l'organisme recommandé pendant la première année de déploiement du présent régime soit fixé à 3,50 % des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale.

En outre, ce taux d'appel fera l'objet d'une évaluation annuelle par la commission paritaire de surveillance, dans le cadre du suivi du présent régime décrit à l'article 9.7 de la présente convention collective, en fonction de l'évolution du salaire annuel moyen de la profession, avant son éventuelle modification l'année suivante.

Les présentes dispositions sont prises sous réserve des dispositions du droit local spécifique à l'Alsace-Moselle. »

## Article 2

### *Mise à jour de la convention collective*

Les partenaires sociaux de la branche de la propreté décident de mettre à jour les dispositions de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 modifiées par l'avenant n° 4 du 18 décembre 2014 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé obligatoire pour le personnel non cadre du secteur de la propreté à compter de l'entrée en vigueur de ce dernier de la manière suivante.

Les dispositions de l'alinéa 2 du préambule de l'article 9 intégré dans la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 par l'avenant n° 4 du 18 décembre 2014 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé obligatoire pour le personnel non cadre du secteur de la propreté sont modifiées comme suit :

« Le présent régime frais de santé obligatoire est mutualisé dans le cadre de la recommandation décrite à l'article 9.9.1 de la présente convention collective. »

Les dispositions de l'article 9.1 « Champ d'application et bénéficiaires » intégré dans la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 par l'ave-

nant n° 4 du 18 décembre 2014 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé obligatoire pour le personnel non cadre du secteur de la propreté sont modifiées comme suit :

« Le présent régime frais de santé obligatoire s'applique à tous les salariés non cadres et à toutes les entreprises relevant de la présente convention collective.

Les partenaires sociaux rappellent que la couverture au titre d'un régime frais de santé des salariés cadres et assimilés cadres de la branche relève de la responsabilité totale des entreprises, sans recommandation d'un organisme par la branche, leur assurant ainsi libre concurrence et liberté au niveau des garanties, sous réserve du respect de la loi du 14 juin 2013 précitée et de ses décrets d'application. »

Les dispositions de l'alinéa 2 de l'article 9.4 « Structure du financement » de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 sont modifiées comme suit :

« La tarification du régime frais de santé obligatoire dans le cadre de la recommandation des partenaires sociaux du secteur de la propreté est fixée à l'article 9.9.3 de la présente convention collective. »

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur*

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension. Les parties conviennent que le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension.

Fait à Villejuif, le 27 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FEP.

#### **Syndicats de salariés :**

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

CSFV CFTC ;

SNES CFE-CGC.

Brochure n° 3173

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRETÉ  
ET SERVICES ASSOCIÉS**

---

**AVENANT N° 6 DU 1<sup>ER</sup> JUIN 2015  
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : ASET1550645M

IDCC : 3043

Suite à la signature des avenants n° 4 et 5 à la convention collective des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 respectivement les 18 décembre 2014 et 27 mai 2015, les partenaires sociaux de la branche décident, par le présent avenant, de modifier ladite convention de la façon suivante :

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

*Correction d'erreurs matérielles*

L'article 9.9.1 de la convention collective des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, dédié à la recommandation d'AG2R en tant qu'organisme assureur, est modifié comme suit :

- le mot « Prévoyance » se substitue aux mots « La Mondiale » ;
- l'adresse « 37, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14 » remplace l'adresse « 104-110, boulevard Haussmann, 75379 Paris Cedex 08 ».

L'article 9.3.2 « Dispositions relatives au contrat de garanties collectives applicable à l'organisme recommandé pour la gestion du régime frais de santé obligatoire » est numéroté 9.3.3.

**Article 2**

*Réponses des partenaires sociaux aux questions relatives au panier de soins  
en lien avec la réglementation relative au contrat responsable*

A l'article 9.5 « Niveau des prestations », il est inséré, à la suite du tableau des garanties du régime frais de santé obligatoire des salariés non cadres du secteur de la propreté, l'annexe I jointe ci-après.

**Article 3**

*Entrée en vigueur*

Les parties au présent avenant en demandent l'extension. Les parties conviennent que le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, sous la condition suspensive de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 5 à la convention collective des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, signé le 27 mai 2015 et portant recomman-

dation d'AG2R Prévoyance pour la gestion du présent régime frais de santé obligatoire. En tout état de cause, les parties conviennent que le présent avenant ne pourra entrer en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 au plus tôt.

Fait à Villejuif, le 1<sup>er</sup> juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FEP.

**Syndicats de salariés :**

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC.

SNES CFE-CGC.

## ANNEXE I

### **Précisions des parties signataires de l'avenant n° 4 du 18 décembre 2014 à la convention collective des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 exprimées en commission technique paritaire**

Questions-réponses en date du 4 mars 2015 dans le cadre de la procédure  
d'appel d'offres du panier de soins propreté

THÉMATIQUES	RÉPONSES/PRÉCISIONS DE LA COMMISSION TECHNIQUE paritaire de la branche propreté
Rubrique « Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité » – poste : frais de séjour – question posée : « Quelle est l'étendue de la prise en charge pour cette garantie ? »	La volonté des partenaires sociaux est de rembourser uniquement le ticket modérateur.
Rubrique « Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité » – postes : actes de chirurgie/actes d'anesthésie/autres honoraires – question posée : « Le niveau de remboursement comprend-il la différence CAS/non-CAS ? »	Le panier de soins a été négocié en conformité avec les exigences liées au « contrat responsable » ; par conséquent, les niveaux de remboursement sont de 70 % de la BR pour les médecins adhérant au contrat d'accès aux soins (CAS) et de 50 % de la BR pour les médecins n'adhérant pas au CAS (cf. décret du 18 novembre 2014 sur les contrats responsables et circulaire de la direction de la sécurité sociale du 30 janvier 2015).
Rubrique « Actes médicaux » – postes : actes de généralistes/actes de spécialistes – question posée : « Quelle est l'étendue de la prise en charge pour cette garantie ? »	La volonté des partenaires sociaux est de rembourser uniquement le ticket modérateur.
Rubrique « Dentaire » – poste : orthodontie acceptée par la sécurité sociale – question posée : « Confirmation sollicitée sur le niveau de remboursement »	Conformément à la pratique de l'assurance maladie, le niveau de remboursement est semestriel.
Rubrique « Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale) » – poste : prothèse auditive – question posée : « Confirmation sollicitée sur le niveau de remboursement »	Conformément à la pratique courante des régimes frais de santé, les 200 € correspondent à un crédit annuel global.

THÉMATIQUES	RÉPONSES/PRÉCISIONS DE LA COMMISSION TECHNIQUE paritaire de la branche propreté
<p>Rubrique « Optique »</p> <p>– questions posées :</p> <p>« Définition des verres »</p> <p>« Confirmation du niveau de remboursement »</p> <p>« Etendue du forfait de 170 € »</p>	<p>La définition des verres est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– verre simple : verre à simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6 et + 6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à 4 dioptries ;</li> <li>– verre complexe : verre à simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6 à + 6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à 4 dioptries, et verre multifocal ou progressif ;</li> <li>– verre hypercomplexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de – 8 à + 8 dioptries, ou verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de – 4 à + 4 dioptries.</li> </ul> <p>Les niveaux de remboursement indiqués dans le tableau de garanties s'entendent par ailleurs pour les deux verres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– le remboursement d'un verre simple est donc de 40 % de la BR + 32,50 € ;</li> <li>– le remboursement d'un verre complexe est donc de 40 % de la BR + 75 € ;</li> <li>– le remboursement d'un verre hypercomplexe est donc de 40 % de la BR + 112,50 €.</li> </ul> <p>Le forfait de 170 € s'applique que ce soit pour les lentilles remboursées ou pour celles refusées par la sécurité sociale, en cas de remplacement des remboursements des lunettes. Ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– lentilles acceptées par la sécurité sociale : forfait de 170 € en remplacement des remboursements de lunettes, ou 100 % TM si remboursement de lunettes déjà effectué ;</li> <li>– lentilles refusées par la sécurité sociale : forfait de 170 € en remplacement des remboursements de lunettes, ou aucune prestation si remboursement de lunettes déjà effectué.</li> </ul> <p>Le forfait de 170 € pour les lentilles est par ailleurs un crédit utilisable toute l'année.</p>

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150280-000715

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---