

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/37 DU 3 OCTOBRE 2015

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

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 37.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/37

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Artistiques et culturelles (entreprises) : accord du 20 juillet 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2015	4
Bâtiment (PACA [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 15 juillet 2015 relatif à l'indemnité de petits déplacements pour l'année 2015	12
Bâtiment (PACA [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 15 juillet 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015	14
Bâtiment (PACA [ETAM]) : accord du 15 juillet 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015	17
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 17 juillet 2015 relatif au protocole technique et financier du régime de prévoyance	19
Camping : accord du 20 janvier 2015 relatif à la mise à jour de la convention	26
Enseignement privé (administratifs, documentalistes) : accord du 7 juillet 2015 relatif aux indemnités des congés payés	63
Enseignement privé (administratifs, documentalistes) : accord du 9 juillet 2015 relatif aux salaires au 1 ^{er} septembre 2015	65
Enseignement privé : accord du 7 juillet 2015 relatif au droit syndical et au dialogue social	67
Géomètres-experts (cabinets ou entreprises) : accord du 10 juin 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} septembre 2015	74
Golf : dénonciation par lettre du 27 juin 2015 des avenants n° 1 du 13 juillet 1998, n° 32 du 1 ^{er} juillet 2005 et n° 42 du 17 novembre 2008 relatifs à la formation professionnelle	76
Hospitalisation privée (à but non lucratif) : adhésion par lettre du 1 ^{er} juillet 2015 du SNALESS à l'avenant n° 2015-01 relatif à la généralisation de la couverture de frais de santé	77
Hospitalisation privée (à but non lucratif) : adhésion par lettre du 3 juillet 2015 du SNALESS à l'avenant n° 2015-02 relatif au salaire minimum conventionnel au 1 ^{er} janvier 2015	78
Journalistes et radiodiffusion : avenant du 8 juillet 2015 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel	79

Laitière (industrie) : accord du 23 juin 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1^{er} juillet 2015	82
Laitière (industrie) : avenant n° 18 du 23 juin 2015 à l'annexe I <i>ter</i> relatif aux primes d'ancienneté au 1^{er} juillet 2015.....	87
Laitière (industrie) : avenant n° 33 du 23 juin 2015 à l'annexe I <i>bis</i> relatif aux ressources annuelles minimales au 1^{er} juillet 2015	91
Laitière (industrie) : avenant n° 45 du 23 juin 2015 à l'annexe I relatif aux salaires minima mensuels au 1^{er} juillet 2015	94
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant du 2 juillet 2015 à l'accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle.....	97
Maisons d'étudiants : avenant n° 57 du 7 juillet 2015 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail	100
Maisons d'étudiants : avenant n° 58 du 7 juillet 2015 modifiant l'article 6.3 « Congés payés » de la convention	103
Maisons d'étudiants : avenant n° 59 du 7 juillet 2015 modifiant l'article 4.3.1 « Retraite » de la convention	105
Maisons d'étudiants : avenant n° 60 du 7 juillet 2015 relatif aux astreintes.....	107
Manutention et nettoyage (aéroports [région parisienne] : avenant n° 55 du 16 juillet 2015 relatif à l'indemnité de départ à la retraite	111
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : avenant n° 1 du 22 mai 2015 relatif aux congés familiaux.....	113
Menuiseries (formation professionnelle) : accord du 20 mai 2015 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue	116
Métallurgie (Loiret) : accord du 21 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la valeur du point au 1^{er} septembre 2015	120
Métallurgie (Loiret) : accord du 21 juillet 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2015	121
Métallurgie (Saône-et-Loire) : avenant du 8 juin 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2015	123
Propreté (entreprises) : avenant n° 7 du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle	130
Vente à distance (entreprises) : accord du 6 juillet 2015 relatif aux rémunérations mensuelles brutes garanties.....	159
Voyages et tourisme (agences [personnel]) : accord du 6 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	162

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

IDCC : 1285. – **ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

ACCORD DU 20 JUILLET 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2015

NOR : ASET1550806M

IDCC : 1285

PRÉAMBULE

Les organisations signataires partagent un constat préoccupant sur la situation des financements des établissements du champ de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Cette situation rend préjudiciable le développement, voire le maintien de l'activité et donc de l'emploi et en particulier la politique salariale.

Dans ce cadre, les intentions initiales portées par les partenaires sociaux lors de la signature de la CCNEAC se trouvent aujourd'hui menacées.

Elles réaffirment leur volonté d'atteindre cette ambition dans la suite de leurs négociations.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique au personnel des emplois artistiques et autres qu'artistiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Article 2

Revalorisation des salaires minima conventionnels

Article 2.1

Minima conventionnels des artistes

Article 2.1.1

*Minima conventionnels des artistes dramatiques
et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles*

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés de 0,5 % au 1^{er} juillet 2015, selon la grille des minima ci-après.

(En euros.)

ARTISTES DRAMATIQUES	PÉRIODE de création mensualisée
ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	PÉRIODE de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois, minimum brut mensuel (stagiaires 1 ^{re} année – 30 % / 2 ^e année – 15 %)	1 891,68
CDD < 4 mois, minimum brut mensuel (stagiaires 1 ^{re} année – 30 % / 2 ^e année – 15 %)	1 996,78
CDD < 4 mois, minimum brut mensuel en cas de fractionnement (stagiaires 1 ^{re} année – 30 % / 2 ^e année – 15 %)	2 206,96

(En euros.)

ARTISTES DRAMATIQUES	RÉPÉTITIONS
ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	RÉPÉTITIONS
CDD < 1 mois, service répétition (stagiaires 1 ^{re} année – 30 % / 2 ^e année – 15 %)	52,68

(En euros.)

ARTISTES DRAMATIQUES	REPRÉSENTATIONS
ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	REPRÉSENTATIONS
CDD < 1 mois (stagiaires 1 ^{re} année – 30 % / 2 ^e année – 15 %)	
Cachet forfaitaire jour :	
– si 1 ou 2 cachets dans le mois	137,67
– si plus de 2 cachets dans le mois	119,80

Article 2.1.2

Minima conventionnels des artistes musiciens

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés de 0,5 % au 1^{er} juillet 2015 selon les grilles ci-après :

(En euros.)

ARTISTES MUSICIENS appartenant aux ensembles musicaux à nomenclature	
Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
– tuteur	2 961,28
– soliste	3 070,96
– chef de pupitre	3 279,36
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise	

ARTISTES MUSICIENS appartenant aux ensembles musicaux à nomenclature	
Rémunération au cachet :	
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de :	101,35
Au-delà, <i>pro rata temporis</i>	
Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A	

(En euros.)

ARTISTES MUSICIENS appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature	
Rémunération mensualisée :	
– CDI, minimum brut mensuel	2 539,26
– CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 640,70
– CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 793,40
Rémunération au cachet :	
Répétitions :	
– journée de 2 services (6 heures et <i>pro rata temporis</i> au-delà)	143,12
– garantie journalière si service totalement isolé	101,35
Représentations :	
– cas général	143,12
– 7 représentations ou plus par 15 jours	125,95
Répétitions et représentations :	
Journée avec un service de répétition et un service de représentation	219,20

(En euros.)

ARTISTES MUSICIENS appartenant au secteur des musiques actuelles	
Rémunération mensualisée :	
– CDI, minimum brut mensuel	2 539,26
– CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 640,70
– CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 793,40
Rémunération au cachet :	
Répétitions :	
– journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets)	101,44
– garantie journalière si service isolé	76,08
Représentations :	
– cas général	143,12
– 7 représentations ou plus par 15 jours	125,95

ARTISTES MUSICIENS appartenant au secteur des musiques actuelles	
Salles musiques actuelles < 300 places	101,35
Première partie	101,35
Plateau découverte	101,35

(En euros.)

ARTISTES MUSICIENS engagés au sein d'autres entreprises	
Rémunération mensualisée :	
– CDI, minimum brut mensuel	2 539,37
– CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 640,70
– CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 793,40
Rémunération au cachet :	
– répétitions, un service de 3 heures	101,35
– représentation	101,35

Article 2.1.3

Minima conventionnels des artistes lyriques

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés de 0,5 % au 1^{er} juillet 2015 selon les grilles ci-après :

(En euros.)

ARTISTES DE CHŒUR	
Rémunération mensualisée :	
CDI, rémunération variable en fonction de l'ancienneté :	
– de la 1 ^{re} à la 3 ^e année	1 891,68
– de la 4 ^e à la 6 ^e année	1 938,97
– de la 7 ^e à la 9 ^e année	2 006,84
– de la 10 ^e à la 12 ^e année	2 077,08
– de la 13 ^e à la 15 ^e année	2 149,78
– de la 16 ^e à la 18 ^e année	2 214,27
– à partir de la 19 ^e année	3 % tous les 3 ans
CDD droit commun > 1 mois	1 821,69
CDD U > 1 mois	2 003,85
Rémunération au cachet :	
Répétitions :	
– journée de 2 services	122,79
– garantie journalière si service totalement isolé	92,10

ARTISTES DE CHŒUR	
Représentations :	
– cas général	122,79
– période continue > à 1 semaine	89,40
Répétitions et représentations :	
– journée avec un service de répétition et un service de représentation	198,88
Prime de feu visée à l'article XVI.5	57,06

(En euros.)

ARTISTES LYRIQUES SOLISTES	
Rémunération mensualisée :	
– CDI, minimum brut mensuel	2 333,17
– CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 333,17
– CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 565,95
Rémunération au cachet :	
Répétitions :	
– journée de 2 services	143,12
– garantie journalière si service totalement isolé	101,35
Représentations :	
– cas général	143,12
– période continue > à 1 semaine	125,95
Répétitions et représentations :	
– journée avec un service de répétition et un service de représentation	219,20

Article 2.2

Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques

Les parties conviennent que les minima conventionnels des emplois autres qu'artistiques tels que définis à l'article X.4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151,40 heures) sont revalorisés au 1^{er} juillet 2015 de la façon suivante :

- groupe 9 : revalorisation de 0,8 % des échelons 1 à 12 par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 7 juillet 2014 (soit pour l'échelon 1 un salaire de 1 457,52 € équivalent au Smic mensuel pour 151,40 heures au 1^{er} janvier 2015) ;
- groupes 8 à 6 : revalorisation de 0,6 % des échelons 1 à 12 par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 7 juillet 2014 ;
- groupes 5 à 1 : revalorisation de 0,5 % des échelons 1 à 12 par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 7 juillet 2014.

(Voir tableau page suivante.)

Ainsi, la grille des minima au 1^{er} juillet 2015 est la suivante :

(En euros.)

GROUPE	ÉCHELON											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3 236,33	3 333,42	3 430,51	3 527,59	3 624,68	3 721,77	3 818,86	3 915,95	4 013,04	4 110,13	4 207,22	4 304,31
2	2 494,73	2 569,57	2 644,42	2 719,26	2 794,10	2 868,94	2 943,78	3 018,63	3 093,47	3 168,31	3 243,15	3 317,99
3	2 280,84	2 349,26	2 417,69	2 486,11	2 554,54	2 622,96	2 691,39	2 759,81	2 828,24	2 896,66	2 965,09	3 033,51
4	2 088,52	2 151,17	2 213,83	2 276,49	2 339,14	2 401,80	2 464,45	2 527,11	2 589,76	2 652,42	2 715,07	2 777,73
5	1 737,89	1 790,03	1 842,17	1 894,30	1 946,44	1 998,58	2 050,71	2 102,85	2 154,99	2 207,12	2 259,26	2 311,40
6	1 581,07	1 628,50	1 675,93	1 723,37	1 770,80	1 818,23	1 865,66	1 913,09	1 960,53	2 007,96	2 055,39	2 102,82
7	1 540,42	1 586,63	1 632,84	1 679,05	1 725,27	1 771,48	1 817,69	1 863,91	1 910,12	1 956,33	2 002,54	2 048,76
8	1 511,65	1 557,00	1 602,34	1 647,69	1 693,04	1 738,39	1 783,74	1 829,09	1 874,44	1 919,79	1 965,14	2 010,49
9	1 457,52	1 501,25	1 544,97	1 588,70	1 632,42	1 676,15	1 719,87	1 763,60	1 807,32	1 851,05	1 894,78	1 938,50

Article 3

Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2015

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 100,90 €, ventilé selon les modalités suivantes :

- chaque repas principal : 18,10 € ;
- chambre et petit déjeuner : 64,70 €.

Ce montant entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2015.

Lorsque, aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 6,20 €.

Article 4

Indemnité d'équipement, prime de feu habillé, prime de participation au jeu

Conformément à l'article VII.3.3, pour les salariés engagés en contrat à durée déterminée ayant l'obligation de porter des équipements de protection et de sécurité, l'employeur, en respect de ses obligations, fournit ces équipements ou participe aux frais par le versement d'une indemnité brute par jour partiellement ou totalement travaillé.

L'indemnité journalière prévue en ce sens à l'article VII.3.3 est revalorisée à 1,48 € brut à compter du 1^{er} juillet 2015.

La prime de feu habillé et la prime de participation au jeu, prévues à l'article VII.4, sont revalorisées de 0,5 % au 1^{er} juillet 2015, soit 12,36 € brut pour la prime de feu habillé et 16,27 € pour la prime de participation au jeu.

Article 5

Tableau des différentes primes et indemnités

(En euros.)

Indemnité de déplacement (art. VIII)	100,90 € ventilés comme suit : <ul style="list-style-type: none">– 18,10 € chaque repas principal– 64,70 € chambre et petit déjeuner– 6,20 € le petit déjeuner
Indemnité de panier (art. VII.1)	10,00
Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,48
Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,36
Prime de participation au jeu (art. VII.4)	16,27

Ces différentes indemnités et primes entrent en vigueur au 1^{er} juillet 2015.

Article 6

Entrée en vigueur et dépôt

Les parties conviennent que le présent accord est applicable aux membres adhérents des organisations signataires.

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 20 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNDEAC ;
SNSP ;
CPDO ;
SYNOLYR ;
SCC ;
SYNAVI ;
PROFEDIM.

Syndicats de salariés :

CFTC ;
SFA CGT ;
SYNPTAC CGT ;
SNM FO ;
FC CFTC ;
SNSV FO.

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 15 JUILLET 2015
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE PETITS DÉPLACEMENTS
POUR L'ANNÉE 2015
(PACA)
NOR : ASET1550803M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FRB Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

L'UR CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

La fédération Provence-Alpes-Côte d'Azur - Corse des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Provence-Alpes-Côte d'Azur,

L'UR BATIMAT-TP CFTC Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

L'UR BTP FO Provence-Alpes-Côte d'Azur,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les indemnités de petits déplacements concernant les ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, seront fixées dans les conditions fixées ci-après :

I. – Indemnité de repas

Indemnité de repas : 9,77 €.

II. – Indemnité de frais de transport

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRANSPORT
1 (0 à 10 km)	3,09
2 (10 à 20 km)	5,44
3 (20 à 30 km)	7,31
4 (40 à 50 km)	9,55
5 (40 à 50 km)	12,53

III. – Indemnité de trajet

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET
1 (0 à 10 km)	2,00
2 (10 à 20 km)	3,18
3 (20 à 30 km)	4,29
4 (30 à 40 km)	5,68
5 (40 à 50 km)	6,75

Conformément à l'accord régional du 13 avril 1995, la zone 1A est supprimée dans toute la région.

L'indemnité de frais de transport et l'indemnité de frais de trajet sont appliquées de 0 à 10 km.

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

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

Celui-ci entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant extension du présent accord.

Fait à Marseille, le 15 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 15 JUILLET 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

POUR L'ANNÉE 2015

(PACA)

NOR : ASET1550804M

IDCC : 1596, 1597

Entre :

La fédération régionale du bâtiment Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

La fédération Provence-Alpes-Côte d'Azur - Corse des SCOP du BTP ;

L'UR CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur,

D'une part, et

L'UR BTP FO Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

L'URCB CFDT Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

L'UR BATIMAT-TP CFTC Provence-Alpes-Côte d'Azur,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions des collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les parties ci-dessus désignées se sont réunies et ont déterminé le salaire

mensuel minimal des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (des entreprises visées et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) applicable dans les conditions fixées à l'article 5.

Article 2

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord ont fixé :

Pour l'ensemble des coefficients :

- la partie fixe (PF) à 224,95 € ;
- la valeur du point (VP) à 7,58 €.

Article 3

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 471,20 € pour un horaire de 151,67 heures mensuel.

En conséquence, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur s'établit comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 471,20
– position 2	170	1 513,55
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 627,25
Niveau III Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 816,75
– position 2	230	1 968,35
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	2 119,95
– position 2	270	2 271,55

Il est rappelé qu'aucun salaire ne doit être inférieur au Smic, correspondant à l'horaire appliqué.

Le taux horaire du Smic à compter du 1^{er} janvier 2015 est de 9,61 €.

Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 5

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

Celui-ci entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Marseille, le 15 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 15 JUILLET 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2015
(PACA)

NOR : ASET1550805M

IDCC : 2609

Entre :

La fédération régionale du bâtiment Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

L'UR CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

La fédération Provence-Alpes-Côte d'Azur - Corse des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR BTP FO Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

L'UR CFE-CGC Provence-Alpes-Côte-d'Azur ;

L'URCB CFDT Provence-Alpes-Côte-d'Azur ;

L'UR BATIMAT-TP CFTC Provence-Alpes-Côte-d'Azur,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur applicable dans les conditions fixées à l'article 3.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur est fixé comme suit.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 486,13
B	1 598,91
C	1 696,93
D	1 891,92
E	2 004,69
F	2 337,76
G	2 561,21
H	2 824,70

En application de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 26 septembre 2007 à la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention de forfait jours est majoré de 15 %.

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 3

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

Celui-ci entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Marseille, le 15 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

ACCORD DU 17 JUILLET 2015

RELATIF AU PROTOCOLE TECHNIQUE ET FINANCIER

DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550787M

IDCC : 567

Entre :

La FFBJOC,

D'une part, et

La FGMM CFDT ;

La FNSM CFTC ;

La FCM FO ;

La FTM CGT,

D'autre part,

Et :

ADREA Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 311 799 878. Siège social : 104, avenue Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon ;

APREVA, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 627 391. Siège social : 20, boulevard Papin, BP 1173, 59012 Lille ;

EOVI MCD, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 317 442 176. Siège social : 44, rue Copernic, 75016 Paris ;

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473. Siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;

OCIANE, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 434 243 085. Siège social : 8, terrasse du Front-du-Médoc, 33054 Bordeaux Cedex ;

MUTEX, entreprise régie par le code des assurances, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le n° 529 219 040. Siège social : 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Ces organismes sont coassureurs entre eux dans le cadre du groupement de coassurance mutualiste. Ils confient la coordination du dispositif et l'interlocution à MUTEX.

CHAPITRE I^{ER}

OBJET

Le présent protocole a pour objet de fixer les modalités d'établissement des comptes de résultat, d'une part, semestriel et, d'autre part, annuel des régimes des salariés présentés à la commission paritaire nationale (CPN par la suite).

Pour les risques frais médicaux et chirurgicaux, il est établi conformément aux dispositions ci-après :

- un compte de résultat annuel, à la clôture de l'exercice, qui sera présenté avant le 15 juillet de l'exercice suivant ;
- un suivi technique par exercice de soins qui sera présenté avant le 15 juillet de l'exercice suivant ;
- un compte de résultat du premier semestre de soins, arrêté au 30 juin, avec une vision prévisionnelle projetée au 31 décembre, qui sera présenté avant le 15 octobre ;
- un suivi technique du premier semestre de soins arrêté au 30 juin avec une vision prévisionnelle projetée au 31 décembre, qui sera présenté avant le 15 octobre.

Chaque année les comptes de résultat seront consolidés selon la méthode détaillée ci-après et présentés par MUTEX après vérification et assistance du consultant mandaté pour validation par la CPN.

La consolidation sera établie sur les principes suivants.

Les structures pourront être assurées auprès des opérateurs recommandés de la façon suivante :

Conformément à l'accord signé pour :

- le régime de base conventionnel seul ;
- le régime optionnel seul ;
- le régime au global,

c'est-à-dire une restitution horizontale et verticale des données.

Les comptes de résultat seront établis pour le nouveau régime sur la base des soins survenus à compter du 1^{er} janvier 2016 par exercice comptable et par survenance pour le suivi du risque dans le temps.

CHAPITRE II

MODALITÉS D'ÉTABLISSEMENT DES COMPTES DE RÉSULTAT DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Article 1^{er}

Compte technique « comptable » santé

Les comptes consolidés seront établis pour le régime de base conventionnel seul et pour le régime optionnel.

Ils comprendront au titre de l'exercice N les éléments suivants :

Au crédit :

- les cotisations brutes (et nettes de taxe) encaissées dans l'exercice considéré au titre de la garantie remboursement frais médicaux et chirurgicaux ;
- les cotisations brutes (et nettes de taxe) à recevoir au 31 décembre de l'exercice considéré au titre de la garantie remboursement frais médicaux et chirurgicaux ;
- les provisions pour sinistres à payer constituées au 31 décembre de l'exercice précédent.

Au débit :

- les cotisations brutes (et nettes de taxe) à recevoir au 31 décembre de l'exercice précédent au titre des garanties frais médicaux et chirurgicaux ;
- le montant des cotisations brutes impayées telles qu'indiquées à l'article 2 ;
- le montant des prestations payées au cours de l'exercice (hors le forfait du médecin traitant) ;
- les chargements fixés au chapitre III ;
- les frais des experts mandatés dans les limites fixées par la CPN ;
- le forfait médecin traitant ;
- les provisions pour sinistres à payer constituées au 31 décembre de l'exercice considéré ;
- l'éventuel solde débiteur non apuré au 31 décembre de l'exercice précédent majoré d'intérêts débiteurs au taux contractuel défini au chapitre III.

Le solde de ce compte est appelé solde santé.

Le solde santé qui servira au calcul de la réserve générale sera établi sur le seul périmètre des contrats obligatoires, soit la cotisation salarié.

Si le solde santé est débiteur, il est apuré par prélèvement sur la réserve générale santé existante au 31 décembre de l'exercice précédent dans la limite de son montant, le reliquat éventuel non apuré est reporté au débit du compte santé défini ci-dessus de l'exercice suivant.

Si le solde santé est positif :

- 85 % de ce solde vient alimenter la réserve générale santé ;
- 15 % de ce solde reste acquis à MUTEX.

Article 2

Traitement des cotisations impayées

La CPN sera systématiquement informée des cas de mise en demeure restée infructueuse. Elle statuera sur les suites à donner à ces contentieux lors d'une réunion trimestrielle.

Dans l'attente de la décision, MUTEX maintiendra les garanties aux assurés.

Une réunion annuelle permettra de présenter le poids de ces contentieux sur la mutualisation. Pour l'aider dans les décisions de pilotage du régime, il sera fourni à la CPN le montant des impayés, qui seront isolés sur une ligne impayés dans le compte de résultat, tel qu'indiqué dans l'article 1^{er}.

Article 3

Réserve générale santé

La réserve générale santé est alimentée :

En cas de solde santé excédentaire selon les modalités décrites ci-dessus à l'article 1^{er} du chapitre II, par les produits financiers calculés sur le montant de la réserve générale existante au 1^{er} janvier, calculés selon la méthode décrite au chapitre III. Les produits financiers sont nets.

Sur cette réserve générale est prélevé le montant du solde santé débiteur tel que mentionné à l'article 1^{er} du chapitre II.

Si le montant de la réserve générale dépasse 100 % des cotisations de l'exercice, la CPN et MUTEX conviennent de s'accorder sur l'utilisation de la réserve générale, qui pourrait prendre la forme de l'application d'un taux d'appel ou d'une amélioration de garanties applicable au 1^{er} janvier suivant la présentation des comptes.

Au 1^{er} janvier 2016 le montant de la réserve générale est nul.

Article 4

Compte technique « survenance » santé

Les comptes consolidés comprendront un suivi technique pour chaque régime.

Pour chacun de ces périmètres, les démographies seront fournies.

MUTEX fournira ces différents éléments aux experts mandatés.

Le compte technique de survenance des actifs comportera les éléments suivants :

- les cotisations relatives à l'exercice nettes de taxes ;
- les cotisations impayées ;
- les prestations réglées au titre de l'exercice (hors forfait médecin traitant) ;
- les chargements des organismes recommandés ;
- les frais des experts mandatés ;
- le forfait médecin traitant ;
- les provisions pour sinistres à payer.

Article 5

Fonds de solidarité

Le fonds de solidarité est alimenté par un pourcentage des cotisations telles que définies au chapitre III.

Le fonds sera alimenté par MUTEX, par un versement unique au 1^{er} janvier 2016 de 20 000 €.

Les produits financiers sont calculés selon la méthode décrite au chapitre III.

Sont prélevées chaque année les dépenses d'actions sociales validées par la CPN.

Le montant du fonds de solidarité constitué à la clôture d'un exercice (31 décembre N) est repris à l'ouverture de l'exercice suivant (1^{er} janvier N + 1).

Un compte annuel du fonds de solidarité sera remis à la CPN en même temps que les comptes de résultat des régimes.

CHAPITRE III

DÉTERMINATION DES ÉLÉMENTS TECHNIQUES ET FINANCIERS

Article 1^{er}

Principe technique et modalités de calcul des différentes provisions

Provisions pour sinistres à payer (PSAP)

Les provisions pour sinistres à payer permettent de prendre en compte les déclarations tardives (non connues au jour de l'établissement de clôture de l'exercice N), et qui seront réglées lors des exercices comptables futurs.

Le montant à provisionner est estimé à partir de l'expérience constatée. Les règles de calcul utilisées seront déterminées en accord avec les experts mandatés par la CPN.

En cas de résiliation de tout ou partie des contrats MUTEX, quelle qu'en soit l'origine, la réserve générale et le fonds de solidarité sont réputés indivisibles.

Cette réserve et ce fonds restent affectés au pilotage des contrats mutualisés pour les entreprises restant adhérentes, dans le cadre de la mutualisation, chez les organismes assureurs nouvellement recommandés ou reconduits dans la recommandation.

Les organismes sortants de la recommandation ne pourront prétendre à aucune part de la réserve générale ou du fonds de solidarité.

Article 2

Détermination des éléments techniques et financiers

Les différents intérêts financiers figurant dans ce compte de résultat sont égaux à 90 % du TME moyen de l'exercice, qu'il s'agisse d'un poste de crédit ou qu'il s'agisse d'un poste de débit.

Ainsi, les produits financiers générés par la réserve générale sont égaux au produit de la réserve générale au 31 décembre de l'exercice précédent par 90 % du TME moyen de l'exercice.

Si le montant total de la réserve générale obtenu au 31 décembre de l'exercice N après affectation de la totalité des produits financiers générés est supérieur au montant total de la réserve générale en début d'exercice au 1^{er} janvier N, alors les produits financiers issus de ce différentiel seront corrigés d'un coefficient « C » pour tenir compte de l'imposition des opérateurs.

Ce coefficient « C » est de 66,67 % pour 2016 et les exercices suivants. Il pourra évoluer en fonction de l'imposition des opérateurs.

Les produits financiers générés par le fonds de solidarité sont égaux au produit du fonds de solidarité au 31 décembre de l'exercice précédent par 90 % du TME moyen de l'exercice.

Article 3

Chargements appliqués au contrat

Les chargements totaux sont exprimés en pourcentage des cotisations des contrats suivis dans le cadre du présent protocole et sont fixés, pour le régime de base, à 12 % et se ventilent ainsi :

- 10 % pour MUTEX au titre de la gestion ;
- 2 % affectés au fonds de solidarité.

Les chargements totaux sont exprimés en pourcentage des cotisations des contrats suivis dans le cadre du présent protocole et sont fixés pour le régime optionnel à 12 %, pour MUTEX au titre de la gestion.

CHAPITRE IV

ÉLÉMENTS À COMMUNIQUER AUX EXPERTS MANDATÉS

Données génériques pour chaque ligne de remboursement :

- numéro de sécurité sociale de l'individu ;
- numéro de l'individu ;
- numéro identifiant de l'établissement (SIRET) ;
- numéro du bénéficiaire (rang) ;
- date de naissance du bénéficiaire ;
- type de bénéficiaire ;
- garanties souscrites ;
- sexe ;
- date de soins ;
- date de remboursement ;
- groupe d'acte ;
- type d'acte ;
- quantité d'actes ;
- coefficient d'acte ;
- frais réels ;

- base de remboursement régime obligatoire ;
- taux de remboursement régime obligatoire ;
- remboursement régime obligatoire ;
- remboursement autre mutuelle ;
- remboursement au titre du régime de base conventionnel ;
- remboursement complémentaire au titre de l'option collective prédéfinie ;
- praticiens ayant souscrit un contrat accès aux soins oui/non ;
- actes ayant fait l'objet d'un passage par les services de contrôle (réseaux, devis...) oui/non.

Données génériques pour chaque bénéficiaire assuré :

- numéro de sécurité sociale de l'individu ;
- numéro de l'individu ;
- numéro d'identifiant de l'établissement (SIRET) ;
- numéro du bénéficiaire (rang) ;
- date de naissance du bénéficiaire ;
- type de bénéficiaire ;
- date d'entrée dans le type de bénéficiaire ;
- date de sortie du type de bénéficiaire ;
- garanties souscrites ;
- date d'entrée dans les garanties souscrites ;
- date de sortie dans les garanties souscrites ;
- sexe.

Transmission des fichiers aux experts mandatés :

- les fichiers arrêtés au 31 mars seront transmis au plus tard le 20 mai ;
- les fichiers arrêtés au 31 juin seront transmis au plus tard le 20 août.

CHAPITRE V

RÉSILIATION

En cas de résiliation de la recommandation de l'organisme assureur, conformément à l'accord-cadre, la réserve générale et le fonds de solidarité, calculés à la date de résiliation après réalisation des mouvements afférents au dernier exercice à la date de résiliation, sont transférés, en cas de solde créditeur, auprès du ou des nouveaux organismes assureurs recommandés, dans le mois suivant l'établissement du compte de clôture.

La date d'arrêt des comptes de clôture sera différée, ces derniers devant alors être délivrés, au plus tard, le 31 décembre de l'exercice suivant celui de la résiliation.

La réserve générale et le fonds de solidarité constituent un tout indivisible, résultat de la solidarité mise en place par le souscripteur.

L'entité qui adhère au contrat peut bénéficier des avantages de la solidarité existante, sans avoir nécessairement participé à la constitution de la réserve générale et du fonds de solidarité.

L'entité qui quitte le contrat ne peut pas prétendre à la mise à disposition d'une partie de la réserve générale et du fonds de solidarité.

Fait à Paris, le 17 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3176

Convention collective nationale

**IDCC : 1618. – CAMPING
(Industries)**

ACCORD DU 20 JANVIER 2015

RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1550683M

IDCC : 1618

PRÉAMBULE

Depuis 2010, la délégation patronale et les délégations syndicales représentatives de la convention nationale des industries du camping ont souhaité entreprendre une mise à jour des textes de la convention collective.

En 2012, l'ensemble des contributions patronales et syndicales ont permis la réalisation et la signature d'un accord portant sur la réécriture de certains articles des annexes catégorielle relatives aux « ouvriers », aux « employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise (ETDAM) » et aux « ingénieurs et cadres », dans le sens d'une mise en conformité avec les dispositions législatives intervenues ces dernières années en matière sociale et d'une négociation des conditions d'emploi dans la branche professionnelle.

A l'issue de cette première étape, la délégation patronale et les délégations syndicales représentatives ont indiqué vouloir procéder de la même manière à la révision des clauses générales de la convention collective. S'est ensuivie une relecture attentive des quelque 51 articles des clauses générales de la convention collective.

C'est ainsi, et conformément au livre II de la seconde partie du code du travail, que les partenaires sociaux de la branche ont adopté le présent accord, qui annule et remplace les dispositions précédentes des clauses générales de la convention collective telles qu'issues du texte de base du 13 janvier 1970 et de son actualisation du 10 décembre 1991.

Cela ayant été exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Domaine d'application ⁽¹⁾

La présente convention régit sur l'ensemble du territoire métropolitain (y compris la Corse) les rapports de travail entre employeurs et salariés dans les entreprises et établissements dont l'activité principale est la fabrication et le négoce d'articles de camping et de loisirs confectionnés en différentes matières textiles et possédant des armatures en toutes matières (tentes, auvents, fauteuils,

(1) Voir aussi les avenants du 22 janvier 1997, du 17 décembre 1997 et du 23 février 2000, non étendus, relatifs au champ d'application, rubrique « Champ d'application ».

sièges, etc.) ainsi que la fabrication d'articles destinés au loisir tels que sacs à dos et sacs de sport en toutes matières sauf cuir.

Ces activités sont répertoriées aux anciens codes d'activités 17.4C et 19.2Z, eux-mêmes issus des anciens codes de nomenclature 54-02-08 « Articles divers de campement en tissus ».

Depuis la nomenclature de 2008, ces activités sont répertoriées sous les codes NAF 13.92Z et 15.12Z.

Les salariés embauchés ne pourront en aucun cas se prévaloir d'une autre convention. Toutefois, en ce qui concerne les travailleurs dont l'emploi dans l'entreprise relève d'une autre industrie, leurs classifications et leurs salaires ne pourront en aucun cas être inférieurs à ceux dudit emploi dans cette autre industrie, en l'attente de négociations sur les classifications.

Article 2

Conditions particulières aux VRP

Une annexe détermine les conditions d'application de la convention aux VRP.

Article 3

Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de suppression ou de restriction des avantages individuels et collectifs acquis dans les différents établissements antérieurement à la date de sa signature.

Sans modifier la nature des contrats individuels, les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes de ces contrats chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés.

Article 4

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5

Procédure de révision et de dénonciation

1. Révision

La présente convention est révisable au gré des parties. Toute organisation syndicale signataire ou ayant adhéré à l'accord introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

2. Dénonciation

a) La présente convention peut être dénoncée par les parties signataires conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

b) La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention en recommandé avec avis de réception.

c) La déclaration de dénonciation doit, en outre, être déposée contre récépissé en deux exemplaires signés des parties à la dénonciation, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, à la direction des services centraux du ministre chargé du travail (art. D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail).

d) Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou

de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

e) Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa *d* s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

f) Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. Il en est de même à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues plus haut.

g) Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au paragraphe *d*, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais.

Article 6

Commission d'interprétation et de conciliation de la convention

Une commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation sera chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation et à l'application des textes de la présente convention et de ses avenants. Cette commission sera composée de deux représentants employeurs et salariés, désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention.

La commission sera valablement saisie :

- du côté patronal, par l'organisation patronale signataire ;
- du côté salariés, par le canal des organisations syndicales signataires de la présente convention.

La commission sera convoquée à l'initiative de l'organisation syndicale des employeurs, régulièrement saisie dans des conditions telles qu'elle puisse se prononcer dans un délai maximum de 15 jours.

Les convocations seront adressées au moins 8 jours avant la date prévue pour la réunion de la commission.

Sur leur demande, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission.

Pendant la durée de la procédure de conciliation, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne pourra intervenir.

Article 7

Liberté d'opinion. – Droit syndical

Les parties signataires s'engagent à respecter les dispositions des articles L. 2141-1 et suivants du code du travail relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

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

Les organisations syndicales peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage,

la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Ces panneaux doivent être d'une dimension minimum de 1 mètre par 1 mètre.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Dans chaque entreprise ou établissement distinct, un ou plusieurs panneaux d'affichage, destinés aux communications des organisations syndicales, sont apposés à des emplacements facilement accessibles au personnel.

Ces dispositions sont d'ordre public.

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1 du code du travail.

Les organisations syndicales ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise ou de l'établissement distinct dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

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

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise ou de l'établissement distinct et en dehors des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux visés ci-dessus ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures, autres que syndicales, peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales à participer à une réunion.

Les réunions prévues aux trois alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel, qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Chaque organisation syndicale qui constitue une section syndicale représentative dans les entreprises et organismes visés par l'article L. 2142.1 du code du travail, employant au moins 50 salariés,

désigne, dans les limites fixées par décret, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès du chef d'entreprise conformément aux dispositions des articles L. 2143-3 et suivants du code du travail et dont il est rappelé ce qui suit :

- les candidats doivent être choisis parmi les candidats aux dernières élections professionnelles ;
- ils doivent avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour, quel que soit le nombre de votants.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ou de l'établissement distinct ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, chaque syndicat qui constitue une section syndicale peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour la représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 8

Droit d'expression des salariés

Le droit d'expression des salariés est organisé dans les conditions des articles L. 2281-1 et suivants du code du travail.

Article 9

Autorisations d'absence

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale, des autorisations d'absence seront accordées pour assister :

a) Aux commissions paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés concernées par la présente convention ainsi qu'aux réunions préparatoires organisées par les organisations syndicales.

Le temps passé hors de l'entreprise sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement remboursés dans les limites qui sont arrêtées d'un commun accord, par ces organisations, conformément à l'annexe « Déplacements des délégués ».

b) Aux commissions paritaires ou réunions d'organismes professionnels, prévues par voie réglementaire ou conventionnelle entrant dans le champ d'application de la convention collective du camping, sur présentation de la convocation écrite émanant de l'organisme intéressé.

Le temps passé hors de l'entreprise sera payé comme temps de travail effectif.

c) Aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant, qui ne peut être inférieur à une semaine, de la convocation écrite émanant de celle-ci.

Ces absences (c) ne seront ni payées ni indemnisées.

Elles seront considérées comme temps de présence, notamment pour le calcul de la durée et de l'indemnité des congés annuels et pour le maintien du bénéfice des prestations familiales.

D'autre part, les demandes présentées en vue de l'exercice du droit syndical qui ne seraient pas provoquées par l'un des motifs envisagés ci-dessus seront agréées si elles n'apportent pas de gêne sensible à la marche générale de l'entreprise.

Dans tous les cas, les parties s'emploieront à réduire au minimum les inconvénients qui pourraient résulter de ces diverses autorisations d'absence.

Article 10

Réception des délégués syndicaux

Les représentants dûment mandatés des organisations syndicales patronales et salariales signataires seront, sur leur demande, reçus par la direction de l'entreprise ou de l'établissement distinct. La demande de rendez-vous devra être formulée par écrit et faire mention de son objet, qui devra se rapporter à l'application de la présente convention.

Article 11

Permanent syndical

a) Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de « permanent syndical », celui-ci jouira, à l'expiration de son mandat, d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi, ou dans un autre emploi en rapport avec ses capacités, à condition que la durée du mandat de l'intéressé ne soit ni inférieure à 4 mois ni supérieure à 5 ans.

La demande doit être présentée par l'intéressé, afin de bénéficier de ce droit, au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

b) Conformément à l'article L. 3142-7 du code du travail, les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés ont droit sur leur demande à un ou plusieurs congés.

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance par l'intéressé et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours ouvrés.

Elle ne peut excéder 8 huit jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Ces congés donnent lieu à rémunération par l'employeur dans la limite de 0,08 % des salaires payés pendant l'année en cours, les dépenses correspondantes étant imputables sur le montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Article 12

Délégués du personnel

1. Nombre de délégués

Conformément à la législation en vigueur, il est institué dans chaque établissement comprenant au moins 11 salariés des délégués du personnel.

Le nombre est fixé comme suit, en fonction de l'effectif (défini par l'article R. 2314-1 du code du travail) occupé dans l'établissement :

- de 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : deux titulaires et deux suppléants ;
- de 51 à 75 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;
- de 76 à 124 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;
- de 125 à 174 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : six titulaires et six suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : sept titulaires et sept suppléants ;
- de 500 à 749 salariés : huit titulaires et huit suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : neuf titulaires et neuf suppléants ;
- à partir de 1 000 salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés dans lesquelles est mise en place la délégation unique du personnel, le nombre de délégués du personnel est fixé comme suit :

- de 50 à 74 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;
- de 125 à 149 salariés : six titulaires et six suppléants ;
- de 150 à 174 salariés : sept titulaires et sept suppléants ;
- de 175 à 199 salariés : huit titulaires et huit suppléants.

2. Missions des délégués

a) Les délégués du personnel ont pour missions :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.

Lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de 30 jours, la consultation visée à l'alinéa précédent a lieu dans les formes prévues au chapitre I^{er} du livre II, titre III, du code du travail.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner au cours de sa visite par le délégué compétent.

En dehors de toute réclamation ayant provoqué sa venue, lorsque l'inspecteur procédera à une visite de l'établissement, l'employeur en préviendra les délégués présents qui, de cette manière, pourront lui présenter leurs réclamations.

Les délégués du personnel doivent être consultés ou informés de manière spécifique à propos de certaines questions présentées ci-après :

- reclassement des accidentés du travail ;
- conventions et accords collectifs : l'employeur lié par une convention ou un accord collectif du travail doit fournir un exemplaire de ce document aux délégués du personnel ;
- congés payés : période des congés payés et ordre des départs en congés payés : consultation en cas de fractionnement des congés payés provoqué par la fermeture de l'établissement ;
- élections au CHSCT ;
- travail temporaire ;
- médecine du travail ;
- registre du personnel ;
- repos compensateur.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité. Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

b) Absence de comité d'entreprise (ou d'établissement)

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise ou d'établissement, soit parce que l'effectif est inférieur à 50, soit parce que le comité n'a pas été constitué par suite d'absence de candidats, les délégués

du personnel sont consultés ou informés dans les domaines suivants (sous réserve des dispositions régissant la négociation collective) :

- règlement intérieur ;
- conventions et accords collectifs ;
- horaires individualisés ;
- travail à temps partiel ;
- heures supplémentaires ;
- travail de nuit ;
- travail de fin de semaine ;
- formation à la sécurité ;
- ordre des licenciements collectifs ;
- licenciements collectifs (sur le projet de licenciement) ;
- en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur doit réunir les délégués du personnel, à défaut de comité, lorsqu'il envisage des licenciements économiques ;
- accords d'intéressement et de participation : le rapport annuel sur la participation doit être remis par l'employeur aux délégués du personnel, s'il n'existe pas de comité ;
- apprentissage ;
- refus ou report de divers congés ;
- droit d'expression ;
- formation professionnelle ;
- congé de formation : dans les entreprises de 200 salariés et plus ;
- contrats particuliers de formation ;
- conditions d'exécution des contrats d'adaptation, des contrats de réinsertion en alternance ;
- réfectoire ;
- emploi des handicapés ;
- repos compensateur : pour pouvoir modifier la période du repos compensateur ;
- chômage partiel ;
- égalité professionnelle ;
- activités sociales et culturelles : en l'absence de comité, les délégués assurent, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration de l'organisation générale de l'entreprise.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, en cas d'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques des comités d'entreprise.

c) Absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT.

Dans les établissements de 50 salariés et plus, à défaut de CHSCT, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités. Ils sont également soumis aux mêmes obligations.

d) Absence de délégués syndicaux

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner comme délégué syndical un délégué du personnel titulaire pour la durée de son mandat. Cette désignation peut être renouvelée en cas de réélection du délégué du personnel. Ce mandat supplémentaire n'ouvre pas droit à un crédit d'heures particulier.

3. Election des délégués

a) Collèges électoraux

Les délégués sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés et, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

b) Conditions d'électorat et d'éligibilité

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans révolus, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Sont éligibles, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur, les électeurs âgés de 18 ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins, conformément à l'article L. 2324-15 du code du travail.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins des 2/3 de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité, dans le cas où l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles, qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Le droit d'électorat et d'éligibilité s'apprécie à la date du scrutin.

c) Organisation des élections

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts. L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu. Si nécessaire, le vote par correspondance peut être prévu.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés.

Le bureau électoral de vote sera composé des deux électeurs les plus âgés et du plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus âgé.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin.

Si le nombre des votants rend nécessaire la constitution de plusieurs sections de vote, le bureau de chaque section sera composé comme ci-dessus défini.

Les organisations les plus représentatives ayant présenté une liste de candidats peuvent chacune désigner un observateur parmi les membres du personnel du collège intéressé.

La direction pourra également désigner un observateur.

Ces observateurs assistent aux opérations de vote et de dépouillement. Ils n'ont ni voix consultative ni voix délibérative. Ils peuvent seulement, en fin de scrutin, demander l'inscription de leurs observations au procès-verbal des élections.

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le quorum n'est pas atteint, ou si aucun candidat n'est élu dans un collège, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats seront consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires, signés par les membres du ou des bureaux de vote.

Un exemplaire sera affiché dans l'établissement, un exemplaire sera remis à chaque délégué élu, à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste, à l'inspection du travail. Un autre exemplaire restera entre les mains de la direction.

Le vote par correspondance pourra être pratiqué dans des conditions garantissant le secret et la liberté du vote.

Si, au moment du scrutin, un salarié se trouve en déplacement sur l'initiative de l'entreprise, l'employeur devra donner à l'intéressé les moyens de participer au scrutin.

A cet effet, le salarié sera informé par son employeur de la date des élections et de la composition des listes de candidats.

Dans un délai qui permettra à l'intéressé d'adresser son bulletin de vote par correspondance 3 jours avant le scrutin, l'employeur lui fera parvenir :

- un exemplaire de chacun des bulletins de vote ;
- les propagandes électorales déposées par les organisations syndicales ou les candidats libres (dans les limites d'un seul document recto/verso au format A 4) ;
- une enveloppe n° 1 portant la mention « titulaires » ;
- une enveloppe n° 1 *bis* portant la mention « suppléants » ;
- une enveloppe n° 2 portant les mentions suivantes.

Election des délégués du personnel

Scrutin du : (date)

Nom de l'électeur :

Emploi :

Signature : ;

– une enveloppe n° 3 affranchie et portant l'adresse de l'établissement où doit se dérouler le vote.

Le salarié appelé à voter par correspondance, après avoir choisi les bulletins de son choix, l'un pour l'élection des titulaires, l'autre pour l'élection des suppléants, disposera chacun de ces bulletins dans l'enveloppe n° 1, d'une part, dans l'enveloppe n° 1 *bis*, d'autre part. Ces enveloppes, après avoir été cachetées, seront disposées dans l'enveloppe n° 2, dont les mentions seront complétées par le salarié votant. L'enveloppe n° 2, cachetée par ce dernier, sera placée dans l'enveloppe n° 3.

A la réception, la direction remettra au bureau de vote l'enveloppe n° 2 non décachetée, le bureau de vote pointera le nom du votant et déposera dans les urnes les enveloppes n° 1 et 1 *bis*.

4. Durée du mandat

Les délégués sont élus pour 4 ans et rééligibles. Il peut toutefois, en application de l'article L. 2314-27 du code du travail, être fixé par accord d'entreprise pour une durée comprise entre 2 et 4 ans.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 1224-1 du code du travail, le mandat des délégués du personnel de l'entreprise qui a fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement ou si la modification visée à l'alinéa précédent porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des délégués du personnel élus dans l'entreprise ou dans chaque établissement concerné se poursuit jusqu'à son terme.

Toutefois, la durée du mandat peut être réduite ou prorogée pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, par voie d'accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les délégués du personnel concernés.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées à la section III du code du travail ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

5. Fonctionnement

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections bénéficient, en outre, d'un crédit de 20 heures par mois.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Celui-ci peut se faire assister par des collaborateurs ; ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaire.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et peuvent assister avec ceux-ci aux réunions avec les employeurs. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues au présent article, est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

6. Licenciement des délégués du personnel

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied conservatoire de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant les 6 premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

La même protection joue pour les candidats, au premier comme au second tour, aux fonctions de délégué du personnel dans un délai de 6 mois à compter de la publication des candidatures. La durée de 6 mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée à l'employeur, des listes de candidatures.

Afin de faciliter la mise en place de l'institution des délégués, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections de délégués du personnel, ou d'accepter d'organiser ces élections, bénéficient de la procédure prévue aux alinéas ci-dessus pendant une durée de 6 mois qui court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation a la première demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

Lorsque le salarié, délégué du personnel, ancien délégué ou candidat aux fonctions de délégué est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions relatives à la protection des délégués du personnel sont applicables si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report de terme.

Article 13

Comité d'entreprise

Dans toute entreprise ou établissement dont l'effectif a été d'au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, le personnel élit ses représentants au comité d'entreprise (ou d'établissement).

Le nombre des membres élus est fixé conformément aux dispositions de l'article R. 2324-1 du code du travail, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement à la date des élections :

- de 50 à 74 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;
- de 100 à 200 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;
- de 201 à 749 salariés : six titulaires et six suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : sept titulaires et sept suppléants ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : huit titulaires et huit suppléants ;
- de 2 000 à 2 999 salariés : neuf titulaires et neuf suppléants, etc.

1. Mission des membres du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise ou d'établissement a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Consultation du comité : dans certains cas, la décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité, conformément aux dispositions des articles L. 2323-1 et suivants du code du travail.

Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations.

Pour l'exercice de ses missions, le comité d'entreprise a accès à l'information nécessaire détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions en vigueur concernant l'accès aux documents administratifs. Il peut, en outre, entreprendre les études et recherches nécessaires à sa mission.

Le comité d'entreprise émet des avis et vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.

Conformément aux dispositions légales, il peut se faire assister d'un expert.

Le chef d'entreprise rend compte en la motivant de la suite donnée à ces avis et vœux.

2. Elections des membres du comité

a) Entreprises ayant de 50 à 200 salariés : deux collèges :

- un collège « ouvriers et employés » ;
- un collège « techniciens, agents de maîtrise et cadres ».

b) Entreprises ayant plus de 200 salariés : deux collèges :

- un collège « ouvriers » ;
- un collège « employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres ».

c) Par ailleurs, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres est au moins égal à 25, il sera constitué un troisième collège.

Sous réserve du droit à représentation de chaque collège, la répartition des sièges sera proportionnelle au nombre d'électeurs de chaque collège.

Conditions d'électorat et d'éligibilité : ce sont les mêmes que pour les élections des délégués du personnel.

Organisation des élections : en ce qui concerne le déroulement des élections, c'est la même procédure qui est prévue par la loi pour le déroulement des élections des délégués du personnel.

3. Durée du mandat

Les membres du comité d'entreprise et d'établissement sont élus pour 4 ans. Leur mandat est renouvelable sans limitation.

Il peut toutefois, en application de l'article L. 2324-25 du code du travail, être fixé par accord d'entreprise pour une durée comprise entre 2 et 4 ans.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible.

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons indiquées ci-dessus ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu. La priorité est donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si, au cours des 18 mois suivant l'élection du comité, un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel se réduit de moitié ou plus.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

4. Fonctionnement

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et la délégation du personnel.

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité

d'entreprise peut y nommer un représentant. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Il est procédé à l'élection d'un secrétaire du comité pris parmi les membres titulaires.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des 20 heures prévues pour les membres titulaires.

En ce qui concerne les représentants syndicaux, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises de plus de 500 salariés, des 20 heures mentionnées ci-dessus.

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres 3 jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

En cas de carence du directeur de l'établissement et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant doit faire connaître, à la réunion du comité qui suit la communication du procès-verbal, sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal. Le procès-verbal, après avoir été adopté, peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

Toute entrave apportée au fonctionnement régulier du comité d'entreprise constitue un délit passible d'amende et/ou d'emprisonnement.

Par « fonctionnement », il faut entendre aussi bien les conditions d'exécution du mandat (crédit d'heures, local, réunions...) que les attributions du comité.

5. Délégation unique du personnel

Conformément aux dispositions des articles L. 2326-1 et suivant du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

Les réunions des délégués du personnel et du comité d'entreprise se tiennent au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur. Elles ont lieu à la suite l'une de l'autre selon les règles propres à chacune de ces instances.

6. Subventions versées au comité

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute. Il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions ; ce montant s'ajoute à la subvention de 0,7 % de la masse salariale de l'année précédente (base DADS) destinée aux activités sociales et culturelles.

Ces pourcentages minimaux obligatoires ne peuvent avoir pour conséquence de remettre en cause les financements plus avantageux pratiqués antérieurement avant leur instauration, ni d'empêcher leur progression.

7. Licenciement des membres du comité

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'établissement, ou d'un représentant syndical, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise ou d'établissement, qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied conservatoire immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres des comités d'entreprise ainsi que des anciens représentants syndicaux qui, désignés depuis 2 ans, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions lors du renouvellement du comité, et ce pendant les 6 premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

Cette durée est ramenée à 3 mois pour les candidats aux fonctions de membres du comité, qui ont été présentés en vue du premier ou du deuxième tour, à partir de la publication des candidatures. La durée de 3 mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur des listes de candidatures.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou d'établissement, ou de représentant syndical au comité d'entreprise, a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Afin de faciliter la mise en place des comités d'entreprise ou d'établissement, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité d'entreprise, ou d'accepter d'organiser les élections, bénéficient de la procédure prévue ci-dessus, pendant une durée de 3 mois, qui court à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle une organisation a la première demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

Lorsque le salarié, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou représentant syndical, est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions précédentes sont applicables, si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report de terme.

Article 14

Protection des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise, des représentants syndicaux, des délégués syndicaux et des membres du CHSCT

L'exercice normal de la fonction de représentant du personnel ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanction, ni constituer un motif de mutation de service non justifiée.

La protection de l'une des personnes visées à l'intitulé du présent article, des candidats à ces fonctions et de leurs anciens détenteurs se fait dans les conditions prévues aux articles L. 2411-1 et suivants du code du travail. Les membres du CHSCT bénéficient de la même protection que ceux du comité d'entreprise en application de l'article L. 2411-13 du code du travail.

Article 15

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Les employeurs et les salariés appliqueront les mesures d'hygiène et de sécurité conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

1. Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, il est constitué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Chaque comité comprend :

- a) Le chef d'établissement ou son représentant, président ;
- b) Des représentants du personnel, à raison de :
 - trois salariés dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements de 199 salariés et moins ;
 - quatre salariés dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant de 200 à 499 salariés ;
 - six salariés dont deux appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres (dont un cadre) dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés ;
 - neuf salariés dont trois appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres (dont un cadre) dans les établissements de 1 500 salariés et plus ;
- c) Le médecin du travail et le chef du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité ou des conditions de travail, s'il existe. Ces personnes assistent avec voix consultative aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

d) Les représentants syndicaux, avec voix consultative

2. Dans les entreprises comptant moins de 50 salariés, à défaut de ce comité, les délégués du personnel sont habilités à en tenir le rôle.

Lorsque les questions se rapportant à l'hygiène du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion du chef d'établissement et des délégués, ceux-ci pourront demander la présence du médecin du travail.

Dans les établissements, employant moins de 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT bénéficieront de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission à l'occasion de leur premier mandat et tous les 4 ans en cas de renouvellement de mandat.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur dans les conditions et limites applicables aux représentants du CHSCT employés dans les établissements de plus de 300 salariés.

Article 16

Priorité de réembauchage

Avant tout embauchage, les employeurs informeront les salariés précédemment licenciés de l'entreprise, bénéficiaires d'une priorité de réembauchage, afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier de leur priorité.

Le personnel qui serait embauché après avoir été licencié depuis moins de 18 mois pour manque de travail conservera le bénéfice des avantages acquis, compte tenu des indemnités perçues lors de son licenciement.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main-d'œuvre, notamment « les travailleurs handicapés ».

Article 17

Conditions d'embauchage

Conformément à l'article L. 1132 -1 du code du travail ni l'âge, ni la nationalité, ni le sexe d'un demandeur d'emploi ne sauraient constituer en soi un obstacle à son engagement. Il en est de même de l'origine d'une personne, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une race ou une religion déterminée. Le non-respect de ces dispositions est passible de sanctions pénales.

Le médecin du travail attaché à l'entreprise effectuera l'examen médical prévu à l'article R. 4624-10 du code du travail, avant l'embauchage et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage, et ce dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail.

Tout salarié recevra de l'employeur la notification écrite de l'emploi occupé, de la catégorie professionnelle (éventuellement l'échelon) à laquelle il est affecté, de son coefficient hiérarchique, de son salaire mensuel brut et des avantages accessoires :

- au moment de l'embauchage ;
- à l'occasion de tout changement des conditions d'entrée.

Article 18

Période d'essai

La période d'essai durant laquelle la résiliation du contrat de travail peut s'opérer librement à l'initiative de l'une ou l'autre des parties est fixée dans les annexes concernant les différentes catégories de salariés.

Article 19

Contrat individuel

Tout engagement sera confirmé par lettre stipulant :

- la période d'essai ;
- l'emploi par référence à la classification ;
- les appointements minima dudit emploi (conformément aux horaires en vigueur dans l'entreprise) ;
- les appointements réels, base 35 heures ou forfaités, éventuellement les avantages accessoires ;

- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé ;
- l'horaire de travail de l'établissement ou du service au moment de l'engagement.

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

Toute modification de caractère individuel apportée ultérieurement à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite et donnera lieu à accord du salarié en cas de modification contractuelle.

Article 20

Rémunération

1. La rémunération des salariés visés par la présente convention est constituée en fonction :

- a) Des salaires, ou appointements minima fixés par échelon, catégorie, coefficient hiérarchique, dans les accords paritaires conclus dans le cadre de la présente convention ;
- b) Des échelons, catégories ou coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles définies dans les annexes « Ouvriers », « Employés, techniciens et agents de maîtrise », « Ingénieurs et cadres » ;
- c) Des éventuelles majorations particulières, primes et indemnités diverses ;
- d) Des majorations légales pour heures supplémentaires ;
- e) Des abattements qui sont institués par la loi ou par les annexes à la présente convention et qui concernent les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ou les salariés handicapés.

En tout état de cause, aucun salarié ne peut recevoir une rémunération inférieure au Smic en vigueur au moment où il exécute son contrat de travail.

2. Rémunération minimale

Les éléments constitutifs de la rémunération minimale des salariés sont déterminés par une commission paritaire nationale qui se réunit ensuite pour procéder à l'adoption, ou à la révision, de tel ou tel de ces éléments.

Lorsque les décisions paritaires aboutissent à l'adoption de nouveaux salaires minima, elles ne peuvent avoir par elles-mêmes d'incidences obligatoires sur les salaires réels, quelle que soit la forme de rémunération pratiquée, sauf si ces derniers sont devenus inférieurs à ces nouveaux minima.

Cependant, ces décisions paritaires ne font pas non plus obstacle aux possibilités d'évolution des rémunérations dans chaque entreprise.

Article 21

Mutations

Le salarié qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne bénéficiera, proportionnellement au temps passé, du salaire minimum de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

Le salarié qui exécute exceptionnellement, sur ordre de la direction, soit en renfort, soit pour un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification conserve la garantie de son salaire effectif habituel.

Tout salarié occupé de façon courante à des travaux relevant de plusieurs catégories professionnelles bénéficiera des salaires et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée.

Article 22

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La mixité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de la branche est un facteur de richesse.

Ainsi, le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail est érigé en principe essentiel de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures visant à établir l'égalité des chances prévues à l'article L. 1142-4 du code du travail peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise.

1. Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes.

2. Information des représentants du personnel

Les entreprises fournissent aux représentants du personnel des informations pertinentes et adaptées à la taille des entreprises sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes afin de permettre la mise en œuvre d'actions adaptées tendant à garantir l'égalité professionnelle.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport unique sur la situation de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-47 du code du travail présente annuellement, notamment, des informations sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes et le bilan du travail à temps partiel.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise est établi conformément à l'article L. 2323-57 du code du travail.

Ces rapports sont mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Les textes relatifs à l'égalité professionnelle doivent être affichés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauchage.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la commission prévue à l'article 43 des clauses générales de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Article 23

Bulletin de paie

Le bulletin de paie délivré à chaque salarié comportera au minimum toutes les mentions indiquées par l'article R. 3243-1 du code du travail.

Le bulletin de paie prévu à l'article L. 3243-3 du code du travail indique :

- a) Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;
- b) La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées, le numéro de nomenclature des activités économiques (code NAF) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- c) L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
- d) Le nom de la ou des caisses de retraite complémentaire ;
- e) Le nom et l'emploi du salarié ;
- f) La position du salarié dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ;
- g) La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapportent les rémunérations versées en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ; pour les salariés dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention de la durée du travail est complétée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées ;
- h) Doit aussi figurer sur le bulletin de paie l'indication des majorations de salaire attribuées pour d'autres causes que l'accomplissement d'heures supplémentaires ainsi que la nature et la base de calcul du salarié lorsque, par exception, cette base n'est pas la durée du travail.

La nature et le montant des sommes s'ajoutant au salaire proprement dit devront être indiqués en distinguant entre les accessoires du salaire soumis aux cotisations de sécurité sociale et entrant dans la composition de la rémunération brute et les sommes échappant à ces cotisations et s'ajoutant au montant net du salarié ;

- i) La nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire ;
- j) Le montant de la rémunération brute du salarié intéressé ;
- k) La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- l) Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le salarié intéressé ;
- m) La date du paiement de la rémunération ;
- n) Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- o) Les cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle, assises sur la rémunération brute. Elles doivent être mentionnées distinctement des cotisations salariales et détaillées risque par risque ;
- p) Le montant de la contribution sociale généralisée (et CRDS). Cette mention doit apparaître sur une ligne distincte, située, dans la mesure du possible, immédiatement après l'indication de la rémunération brute et avant celles des cotisations sociales ;
- q) La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur la rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles et le montant de la remise forfaitaire opérée sur la cotisation salariale d'assurance vieillesse. Le montant de cette remise doit faire l'objet d'une ligne distincte. Cette mention doit suivre immédiatement celle de la cotisation salariale d'assurance vieillesse.

La mention des cotisations acquittées au titre des avantages alloués par le comité d'entreprise peut apparaître sur le bulletin de paie correspondant, non pas à la date à laquelle le comité attribue sa prestation mais à la date de versement des cotisations sociales.

Lorsque des droits à repos compensateur de remplacement ou des contreparties obligatoires en repos ont été acquis, le bulletin de paie ou une fiche annexée indique à l'intéressé le nombre d'heures de repos porté à son crédit et la mention notifiant l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris ou rémunéré.

Article 24

Durée du travail

a) La durée du travail est celle résultant des dispositions légales réglementaires ou résultant d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

b) En cas de changement durable d'un horaire collectif, les salariés concernés en sont informés 1 semaine à l'avance, après avis du comité d'entreprise ou des représentants du personnel.

c) Pour la rémunération des heures supplémentaires, le salaire effectif, auquel sont appliquées les majorations légales, comprend le salaire individuel de base, auquel s'ajoutent les primes inhérentes au travail telles que primes de production, de rendement (travail aux pièces, etc.).

d) Une journée est réputée commencée au moment où le salarié se présente à l'heure normale de prise du travail.

Dans le cas où un événement imprévisible empêcherait la prise du travail à l'heure normale ou conduirait, au cours de la journée, à un arrêt, le salarié qui ne pourrait être affecté à un autre emploi dans l'entreprise recevra, en remboursement des frais occasionnés par son déplacement, une indemnité égale au nombre d'heures de travail restant à exécuter dans la journée, sans que cette indemnité ne puisse excéder 4 heures.

Si l'arrêt s'étend au-delà de la journée, la direction pourra suspendre le contrat de travail pendant toute la durée de l'interruption, à moins que, si la chose est possible, le personnel accepte de participer à l'exécution des travaux ressortissant ou non à sa classification habituelle, mais, en pareil cas, percevra le salaire relatif à cet emploi.

e) La récupération des heures de travail collectivement perdues est autorisée sous réserve de l'observation par le chef d'entreprise des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La récupération ne doit pas avoir pour effet de conduire à la suppression des heures supplémentaires habituellement effectuées. A cet effet, on procédera à un étalement des heures de récupération, lesquelles, en conséquence, seront effectuées en sus de l'horaire en vigueur dans l'entreprise.

Les heures supplémentaires non exécutées au cours d'une semaine donnée, qui seraient effectuées au cours d'une ou plusieurs semaines suivantes, supporteront les majorations légales dans le cadre de la semaine où elles seront effectuées.

Article 25

Travail exceptionnel du dimanche, des jours fériés et de nuit

Le travail est dit de nuit lorsqu'il est exécuté entre 21 heures et 6 heures du matin. Tout travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans.

Tous travaux exceptionnels du dimanche, des jours fériés et de nuit donneront lieu à une majoration de 100 % du salaire horaire effectif, incluant le cas échéant toutes majorations pour heures supplémentaires.

Les heures de repos compensateur données à la suite d'un travail exceptionnel exécuté par un salarié lui seront comptées pour le calcul de son horaire hebdomadaire et la détermination éventuelle des heures supplémentaires.

Toutefois, des conditions particulières seront appliquées à l'ensemble des salariés participant à des expositions ou salons. Elles feront l'objet d'un accord spécifique préalable entre les salariés concernés, l'entreprise ou l'établissement.

Article 26

Congés payés annuels

1. La durée du congé normal est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Tout salarié a donc droit à un repos de 30 jours, au total, soit 5 semaines pour une année complète de travail.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la durée du congé :

- les périodes de congés payés de l'année précédente, les repos compensateurs, les périodes de repos maternité, les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les absences pour maladie ou accident, dans la limite de la durée fixée pour l'indemnisation de ces absences par les annexes à la présente convention, sans que cette limite puisse être inférieure à 2 mois ;
- les périodes de chômage partiel ; les absences intervenues dans les conditions légales et réglementaires pour congé de formation, pour congé de formation économique, sociale et syndicale, pour congé de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- les congés exceptionnels pour événements familiaux, le congé de naissance ou d'adoption accordé au père de famille, les congés de paternité ;
- les congés supplémentaires pour ancienneté ;
- les stages de formation économique des membres titulaires des comités d'entreprise ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale, les congés statutaires ;
- le temps de formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- le temps passé par les conseillers prud'homaux salariés, les congés accordés aux membres des conseils des prud'hommes pour participer à des stages de formation, le temps passé par un salarié pour participer à des réunions où il doit assurer la représentation d'associations familiales, le congé accordé aux salariés candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat pour participer à la campagne électorale.

Sont considérés comme « jours ouvrables » pour la détermination des congés payés tous les jours qui ne sont pas fériés ou consacrés au repos hebdomadaire légal, que ces jours ouvrables soient ou non des jours habituellement travaillés dans l'entreprise.

L'employeur fixe la date des départs en congé après avis des délégués du personnel, compte tenu, le cas échéant, de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ, sauf « circonstances exceptionnelles ».

2. Fermeture d'établissement. – Roulement

Les congés peuvent être accordés collectivement avec la fermeture d'établissement ou par roulement.

a) Fermeture de l'établissement

La direction consultera préalablement le comité d'entreprise et les délégués du personnel sur la date de fermeture. Elle s'efforcera de concilier les nécessités de la fabrication avec les désirs du personnel.

Cette fermeture, dont la date sera portée à la connaissance du personnel avant le 1^{er} avril, devra comporter au moins 2 semaines dans la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Pendant cette fermeture, le chef d'entreprise s'efforcera d'occuper les salariés dont le congé acquis à la date du départ en congé serait inférieur à la durée de la fermeture de l'établissement.

En cas d'impossibilité, lesdits salariés bénéficieront des dispositions sur le chômage partiel.

b) Congés par roulement

Le congé payé pourra être accordé par roulement individuel ou par service.

Le comité d'entreprise et les délégués du personnel seront consultés.

L'affichage de l'ordre des départs devra avoir lieu au moins 1 mois avant la date du premier départ en congé.

3. Fractionnement du congé

Une fraction minimale de 12 jours de congé doit être continue et prise en une seule fois entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, le congé supérieur à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours peut être fractionné par l'employeur, avec l'agrément du salarié.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période légale (du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année) est au moins égal à 6, et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

L'attribution de ces jours supplémentaires peut toutefois faire l'objet de dérogations, soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur mais sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut, des délégués, avec l'agrément des salariés.

4. Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat de travail une indemnité compensatrice de congé.

S'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra, à son choix, soit reprendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre.

5. L'indemnité de congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Toutefois, elle ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congé. L'indemnité due pour les congés supplémentaires sera proportionnelle à celle versée pour le congé principal.

Article 27

Congés supplémentaires pour ancienneté

Des congés supplémentaires rémunérés pour ancienneté sont accordés dans les conditions suivantes :

- à partir de 20 ans : 1 journée ;
- à partir de 25 ans : 2 journées ;

Conformément aux dispositions de l'accord-cadre du 10 novembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, les salariés ayant obtenu 30 ans d'ancienneté dans les 5 années qui ont suivi l'entrée en vigueur dudit accord bénéficieront de 4 jours supplémentaires pour ancienneté.

Article 28

Congés payés exceptionnels

Sans préjudice du congé légal de 3 jours accordé à l'occasion d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant, tout salarié aura droit, sur justification, à l'occasion de certains événements familiaux, à un congé exceptionnel :

- 5 jours pour son mariage ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 2 jours en cas de décès des parents, frères et sœurs ;
- 1 jour en cas de décès des beaux-frères, belles-sœurs, beaux-parents et grands-parents.

Les jours d'absence susvisés n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Si l'événement ouvrant droit à un congé payé exceptionnel a un caractère prévisible (mariage, par exemple) et s'il survient pendant le congé payé annuel, la durée de celui-ci sera prolongée de celle correspondant au congé payé exceptionnel, sauf accord de l'employeur et du salarié intéressé sur des modalités différentes.

Si ledit événement a un caractère imprévisible, et sauf s'il se produit pendant les 7 derniers jours de congé payé annuel, le salarié devra reprendre son travail à la date fixée lors de son départ en congé. Il bénéficiera des jours complémentaires correspondant au congé payé exceptionnel suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur.

En tout état de cause, le salarié pourra demander que ces jours complémentaires lui soient accordés au plus tard au 31 octobre suivant son congé payé annuel.

Dans le cas où l'événement imprévisible se produirait au cours des 7 derniers jours du congé payé, le salarié devra informer son employeur de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de reprendre son travail au jour prévu.

Article 29

Conditions de travail

Travail compatible avec la station assise : dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salarié.

Article 30

Utilisation d'un véhicule personnel

Les salariés qui acceptent d'utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du travail, à la demande de leur employeur, sont remboursés de tous frais occasionnés par cette utilisation.

Avant d'autoriser un salarié à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service, l'employeur devra s'assurer que le salarié est garanti contre les risques encourus dans les conditions précisées ci-dessous.

S'ils utilisent habituellement leur véhicule personnel pour les besoins du travail, ils devront justifier de la souscription d'une police d'assurance affaires garantissant d'une manière illimitée leur responsabilité personnelle aux termes des articles 1382, 1383, 1384 du code civil ainsi que la respon-

sabilité de l'employeur, y compris le cas où celle-ci est engagée vis-à-vis des personnes transportées. Les polices devront en outre comprendre l'assurance contentieux-défense recours.

Ces salariés seront remboursés des frais occasionnés par cette utilisation habituelle, y compris les frais d'assurance, par une indemnité kilométrique fixée par référence aux barèmes de l'administration fiscale de l'année.

Les salariés qui ne font qu'une utilisation occasionnelle de leur véhicule ne pourront le faire, eu égard aux risques encourus, qu'après souscription d'une police complémentaire permanente ou temporaire, dont le coût sera pris en charge par l'entreprise. Dans ce cas, l'indemnité kilométrique qu'ils recevront ne comprendra pas le coût de l'assurance.

Les salariés choisissent librement leur assureur, sous réserve de faire parvenir à l'employeur par la compagnie qui les couvre une attestation établissant que les risques assurés sont ceux mentionnés aux paragraphes ci-dessus.

Article 31

Conditions particulières du travail des jeunes

Les dispositions particulières du travail des jeunes sont réglées conformément à la loi.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes salariés de moins de 18 ans.

L'employeur, avec la collaboration du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, établira la nomenclature des postes de travail de l'entreprise interdits aux jeunes, compte tenu de l'avis exprimé par le médecin du travail et des dispositions légales. Cette nomenclature sera remise au médecin du travail.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes salariés et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent toutefois exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 32

Protection de la maternité

La protection de la maternité est assurée par la législation en vigueur et les dispositions ci-après.

A partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes sont autorisées à sortir 1 demi-heure avant le reste du personnel.

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires auxquelles les femmes ne peuvent se rendre en dehors des heures de travail sera décompté conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail.

Le temps passé à l'allaitement dans les conditions fixées par les articles L. 1225-30 et suivants du code du travail sera payé sur la base de la rémunération minimum garantie du poste de l'intéressée.

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 1225-4 du code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 1225-4 précité, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve de maintenir ledit contrat pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, notamment en cas de suppression de poste.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide social à l'enfance ou l'œuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci. Cette période commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins, ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La période de 8 semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 2 semaines ; la période de 18 semaines de suspension postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle la salariée peut suspendre le contrat de travail postérieurement à l'accouchement est prolongée de 2 semaines ; si, du fait de ces naissances, le nombre d'enfants à charge ou le nombre d'enfants nés viables mis au monde par la salariée passe de moins de deux à trois ou plus, cette période est de 22 semaines.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des 16, des 18, des 26 ou des 28 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La salariée à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, 12 semaines en cas d'adoptions multiples, si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Dans le cas où pendant sa grossesse la femme fait l'objet d'un changement d'affectation, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article.

Lors du décès de la mère au cours des périodes définies ci-dessus, le père a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant. L'intéressé doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue ci-dessus.

La suspension du contrat de travail peut être portée à 12, 18 ou 20 semaines selon les cas.

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture. Il peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant 1 an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Pendant une 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail.

La durée de 1 heure est répartie en deux périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi.

Le moment où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminé par accord entre les intéressées et l'employeur.

A défaut d'accord, il est placé au milieu de chaque demi-journée de travail.

La mère peut toujours allaiter son enfant dans l'établissement.

Les chefs d'établissements occupant plus de 100 femmes de plus de 15 ans peuvent être mis en demeure d'installer dans leurs établissements ou à proximité des chambres d'allaitement.

Article 33

Congé de paternité

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-35 et suivants du code du travail, après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois, le père bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

A l'issue du congé, il retrouve son précédent emploi.

Article 34

Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption a le droit, conformément aux dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins 1/5 de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale de 1 an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 1 mois avant le terme dudit congé. Dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 1 mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie, sauf accord de l'employeur ou si une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage :

- le salarié bénéficiaire du congé parental d'éducation a le droit soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée prévue par le contrat de travail initial ;
- le salarié exerçant à temps partiel pour élever un enfant a le droit de reprendre son activité initiale et peut, avec l'accord de l'employeur, en modifier la durée.

Le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 1 mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier des dispositions du présent article.

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 1225-52 du code du travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié en congé parental d'éducation ou qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer, par ailleurs, aucune activité professionnelle autre que des activités d'assistance maternelle définies par le titre II du livre IV du code de la famille et de l'aide sociale.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

Article 35

Absences

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté (tel qu'incendie de domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant) sont portées, le plus rapidement possible et au plus tard dans les 2 jours, à la connaissance de l'employeur.

La durée de telles absences doit être en rapport avec les événements qui les ont motivées.

Dans les cas d'absences prévisibles, le salarié doit, au préalable, en faire connaître les raisons à son employeur.

La justification de la maladie ou de l'accident par certificat médical sera exigée pour les absences de plus de 4 jours.

Tout salarié absent doit faire connaître, de préférence par écrit, la raison de son absence, le plus rapidement possible, et au plus tard dans les 2 jours, sauf cas de force majeure, et, si cette absence se prolonge, la date de sa rentrée, dès qu'il en aura connaissance.

Article 36

Appel préparatoire à la défense

Tout salarié de 16 à 25 ans qui participe à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence de 1 jour.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

Article 37

Préavis

Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chaque partie a le droit d'y mettre fin, sous réserve de respecter un préavis dont la durée est fixée, pour chaque catégorie professionnelle, par les annexes à la présente convention.

Cette règle n'est pas applicable pendant la période d'essai.

Le préavis n'a pas à être observé en cas de faute grave.

L'inobservation du préavis, en tout ou en partie, ouvre droit à une indemnité compensatrice, ne se confondant avec aucune autre indemnité due en raison de la rupture du contrat de travail.

Il est convenu que le montant de cette indemnité compensatrice de préavis est égal au montant de la rémunération brute qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait effectivement travaillé pendant la durée du préavis qui n'a pas été respecté.

Par ailleurs, l'inobservation du préavis n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis, si elle est possible, ne doit cependant entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Lorsqu'un salarié congédié trouve du travail avant l'expiration de son préavis, il peut, après demande écrite de sa part, quitter immédiatement son emploi, l'employeur étant alors dégagé des obligations résultant du préavis restant à courir.

Article 38

Heures d'absence pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour ouvré, pendant 2 heures, pour rechercher un nouvel emploi, et ce jusqu'au moment où il l'a trouvé.

Ces heures d'absence sont déterminées par accord entre les parties. Elles peuvent être bloquées, en tout ou partie, avant l'expiration du préavis. En cas de désaccord, elles sont fixées, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

Ces heures seront rémunérées en cas de licenciement au salaire habituel ou réel.

Article 39

Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave, il est alloué aux salariés une indemnité de licenciement distincte du préavis. Elle tient compte de leur ancienneté dans l'entreprise. Son montant est déterminé dans les conditions précisées, pour chaque catégorie professionnelle, par les annexes à la présente convention.

Article 40

Reçu pour solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte est délivré par l'employeur à l'expiration du contrat de travail et doit être daté en conséquence ; c'est une attestation par laquelle le salarié reconnaît avoir perçu l'intégralité des sommes qui lui sont dues.

Il libère l'employeur de ses obligations à l'égard du salarié pour les sommes qui figurent sur le reçu, à la double condition que le reçu ait été régulièrement établi et qu'il ne soit pas dénoncé par le salarié dans le délai de 6 mois à compter de sa signature, par lettre recommandée adressée à l'employeur.

Pour être valable, le reçu pour solde de tout compte doit porter la mention « pour solde de tout compte » entièrement écrite de la main du salarié et suivie de sa signature. De plus, le délai de forclusion de 6 mois doit apparaître en caractères très apparents.

Le reçu pour solde de tout compte ne fait pas obstacle à ce que l'employeur, auquel le délai de dénonciation de 6 mois n'est pas applicable, puisse éventuellement réclamer au salarié un trop-perçu.

Article 41

Ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

a) Sont considérés comme temps de présence continue dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu en accord avec l'employeur ;
- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention, lorsque le transfert a eu lieu sur les instructions du premier employeur avec l'accord du second, et qu'il n'a pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement ;
- la journée d'appel de préparation à la défense ;
- les interruptions pour congés payés annuels et d'ancienneté ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- les périodes de chômage, lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu ;
- les interruptions pour congés de formation économique, syndicale et sociale, congés de formation professionnelle continue, congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.

b) Les différentes périodes successives passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté lorsque le contrat de travail aura été rompu pour les causes suivantes :

- licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde ;
- maladie, lorsqu'elle a occasionné une rupture du contrat de travail ;
- le départ volontaire du salarié provoqué par une circonstance familiale, telle que la nécessité de suivre le conjoint dans un autre lieu de travail et le congé pour élever un enfant.

Article 42

Rupture consécutive à une absence

a) Sous réserve de l'observation des dispositions de l'article 35 ci-dessus, les absences ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Par contre, toute absence non justifiée dans les conditions fixées ci-dessus permet à l'employeur de constater une faute donnant lieu à une procédure de licenciement.

b) Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, il est fait interdiction de licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap.

c) Sous réserve des dispositions des articles L. 1226-7 et suivants du code du travail concernant les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les absences pour maladie ou accident ne sont pas une cause de rupture du contrat de travail dès lors qu'elles ont donné lieu aux informations et justifications prévues à l'article 35.

Cependant, si la prolongation de l'absence impose le remplacement du salarié malade ou accidenté, les dispositions suivantes sont applicables :

- l'employeur avisera l'intéressé, par lettre recommandée, de la nécessité dans laquelle il se trouve de pourvoir à son remplacement ;
- l'employeur qui aura dû procéder au remplacement du salarié devra le reprendre au terme de son absence. Il s'efforcera de lui confier à nouveau le poste qu'il occupait précédemment, sinon un autre poste équivalent correspondant à ses aptitudes et d'une rémunération équivalente, en attendant de pouvoir lui rendre son ancien emploi.

En tout état de cause, il bénéficiera à son tour, pendant 1 an, d'une priorité d'emploi pour le poste qu'il occupait avant son absence ou tout autre poste disponible qui lui conviendrait.

d) Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

e) Il ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions du présent article est nulle.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Toutefois, lorsque ce contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut, au cours des périodes définies au premier paragraphe, refuser le renouvellement que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie.

A défaut, il devra verser au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période suivante de validité du contrat prévue par la clause de renouvellement.

f) A l'issue des périodes de suspension définie au d), le salarié, s'il y est déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment

occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformation de postes ou aménagement du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Les transformations de postes peuvent donner lieu à l'attribution d'une aide financière de l'Etat.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

La rupture du contrat de travail ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui est égale au double de l'indemnité légale de licenciement (art. L. 1226-14 du code du travail).

Toutefois, les indemnités prévues au paragraphe ci-dessus ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les indemnités prévues ci-dessus sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des 3 derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail, provoqué par l'accident ou la maladie professionnelle.

Pour le calcul de ces indemnités, la notion de salaire est définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et les gratifications qui composent le revenu.

Article 43

Sécurité de l'emploi. – Commission paritaire nationale de l'emploi des industries du camping

Les parties contractantes déclarent adhérer à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, dont les titres II et III ont été modifiés par l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 20 octobre 1986.

Une annexe « Sécurité de l'emploi » reprend les principales dispositions concernant les entreprises :

a) En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires décident d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi des industries du camping.

b) La commission nationale sera composée à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale des salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal de membres titulaires et suppléants patronaux.

c) La commission paritaire nationale a pour tâches :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner en cas de licenciement collectif les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation ;
- un rapport doit être établi au moins annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

d) La commission fixe la périodicité de ses réunions, qui ne devra pas être inférieure à une réunion par an.

e) L'organisation patronale assume la charge du secrétariat de la commission et des frais de réunion des membres salariés. Par frais de réunion, on entend : frais de déplacement, frais de séjour et perte de salaire éventuelle.

f) La commission paritaire de l'emploi devra prendre toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier, que Pôle emploi, l'AFPA ainsi qu'avec l'association pour l'emploi des cadres (APEC), en vue d'échanger tous les renseignements notamment d'ordre statistique dont elles pourraient disposer ou avoir besoin. Les commissions paritaires de l'emploi rechercheront leur coopération aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration.

Article 44

Apprentissage et formation professionnelle continue

Des dispositions particulières à l'apprentissage et à la formation professionnelle sont prévues.

1. Apprentissage

L'apprentissage proprement dit comportant un enseignement méthodologique et complet a pour objet la formation des ouvriers et employés qualifiés. Il est régi par le code du travail, titre II, articles L. 6221-1 et suivants.

Afin de développer l'apprentissage, les partenaires sociaux décident d'améliorer la rémunération des apprentis sur les bases suivantes :

(En pourcentage du Smic.)

ANNÉE	16 À 17 ANS	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1	30	45	55
2	45	55	65
3	60	65	80

2. Formation professionnelle des jeunes

Les entreprises prendront l'initiative d'organiser la coopération avec les établissements d'enseignement technique de leur région.

Elles communiqueront périodiquement aux établissements d'enseignement des renseignements sur les débouchés qu'elles peuvent fournir aux élèves diplômés.

a) Les chefs d'entreprise pourront offrir aux chefs d'établissement d'enseignement technique de leur secteur géographique la possibilité de faire effectuer à leurs élèves des stages en entreprise. Au cours de ces stages, les élèves resteront sous la responsabilité exclusive des enseignants ; ces derniers bénéficieront du concours des chefs de service et du personnel de maîtrise des secteurs de production ou de gestion étudiés.

Le plan de travail envisagé pour ces stages sera soumis pour approbation au conseil d'administration de l'école et au comité d'établissement (ou aux délégués du personnel si ce dernier n'existe pas).

L'organisation matérielle – nombre de participants, durée horaire, plan de visite et travaux, dispositions assurant la sécurité – se fera sous la direction des chefs d'établissement d'enseignement technique et des chefs d'entreprise avec la participation des enseignants et du personnel des secteurs de production ou de gestion étudiés.

Les conditions d'accueil pour les stages de plus de 1 demi-journée prévoiront, d'une part, la mise à disposition des enseignants d'un local pouvant faire office de salle de classe pour les études théo-

riques et technologiques et, d'autre part, l'utilisation par les stagiaires des services sociaux dont bénéficient normalement les travailleurs de l'entreprise (cantine, infirmerie, etc.).

Les stages offerts par les directions d'entreprise et les réalisations en ce domaine seront portés à la connaissance des commissions paritaires nationales de l'emploi (art. 43).

b) Embauchage des jeunes salariés formés par les établissements d'enseignement technique et titulaires d'un diplôme d'enseignement technique :

Les directions d'entreprises s'engagent à offrir après une période d'adaptation d'une durée maximum de 3 mois :

- la qualification OP 1 pour les titulaires d'un CAP (CAP de la profession : la liste en sera arrêtée par la commission paritaire) ;
- la qualification OP 2 pour les titulaires d'un BEP.

La rémunération pendant cette période d'adaptation sera au moins égale à celle de la qualification immédiatement inférieure.

En ce qui concerne les titulaires des CAP d'autres professions, l'obligation de décerner une qualification OP 1 après une période d'adaptation de 3 mois ne sera impérative que si le jeune travailleur sort directement de l'établissement d'enseignement technique et n'a pas été embauché antérieurement dans une autre entreprise.

3. Adaptation professionnelle dans l'entreprise

L'adaptation professionnelle est une préformation réservée aux nouveaux embauchés n'ayant jamais travaillé dans la profession, pour leur permettre d'accéder à des postes de travail d'OS 2 ou d'OS 3 n'exigeant pas la connaissance générale du métier, mais une certaine pratique.

Les employeurs s'engagent à ce que l'adaptation professionnelle technique et pratique des salariés soit établie sur la base d'une préparation rationnelle donnée par des personnes qualifiées tant sur le plan technique que sur le plan pédagogique.

La durée de cette adaptation ne peut excéder 3 mois et la moitié du temps qui lui est consacré doit se passer en dehors du circuit normal de production et lorsqu'il s'agira de sessions de formation méthodiques, dans la mesure du possible, en atelier spécial.

Les salariés bénéficieront des dispositions de la convention collective nationale concernant notamment tous les avantages sociaux.

Toute facilité sera donnée à ces salariés, notamment pour les jeunes après cette adaptation professionnelle, de se perfectionner.

4. Formation professionnelle des adultes

La formation professionnelle s'adresse à tous ceux qui, remplissant les conditions d'admission nécessaires, désirent améliorer leurs connaissances professionnelles ou en acquérir une à l'issue d'un stage dans un centre créé à cet effet.

A l'intérieur des entreprises, chaque comité d'entreprise favorisera et contrôlera la politique de formation professionnelle :

a) En portant notamment à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage :

- les besoins en personnel qualifié dans chaque spécialité ;
- les possibilités de formation existantes dans la profession ;
- les conditions d'inscription aux stages ;
- la rémunération assurée pendant leur durée par les organismes de formation et l'entreprise ;
- la qualification obtenue avec l'examen de fin de stage ;
- le salaire minimum conventionnel se rattachant à cette qualification ;

b) En prenant connaissance des demandes écrites adressées à l'employeur par les salariés désirant suivre un stage de formation ou de perfectionnement professionnel.

5. Perfectionnement et actualisation des connaissances

Il a pour but de permettre au personnel (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) de développer ou d'actualiser ses connaissances théoriques et pratiques et d'accéder soit à une qualification supérieure, soit aux fonctions d'agent technique ou de cadre.

Dans cet esprit, les parties signataires s'efforceront de promouvoir, dans tous les centres de production, avec le concours des administrations compétentes, la création de cours de perfectionnement destinés à la formation d'ouvriers qualifiés, d'agents techniques ainsi que de techniciens et de cadres.

Article 45

Chômage partiel

Les conditions d'attribution des allocations complémentaires de chômage partiel et le montant de l'indemnisation sont fixés par l'accord interprofessionnel national du 21 février 1968, agréé par arrêté ministériel du 14 mai 1968, et par ses avenants successifs ainsi que par le décret du 10 mars 2012.

Article 46

Dépôt

Le texte de la présente convention (clauses générales, annexes et avenants) sera déposé au ministère du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, R. 2231-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire en sera également remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Article 47

Publicité

Toute personne intéressée peut prendre connaissance, gratuitement, auprès de la DIRECCTE ayant son ressort dans le lieu où les parties ont conclu leur accord, du texte déposé.

Elle peut en obtenir des copies à ses frais.

Toutefois, dans le cas où une instance juridictionnelle est engagée, copie de tout ou partie de la convention en cause est délivrée gratuitement, sur sa demande, à chacune des parties à l'instance.

L'employeur fournira à chaque élu des instances représentatives du personnel (titulaires et suppléants) ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise et aux délégués syndicaux un exemplaire de la présente convention ainsi que ses annexes et avenants.

Article 48

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement et qui ne sont pas signataires de la présente convention pourront y adhérer ultérieurement, sous réserve de respecter les dispositions dudit article.

Article 49

Extension

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail, les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministre chargé du travail que les dispositions de la

présente convention soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de ladite convention.

Article 50

Entrée en vigueur

La présente convention entrera en vigueur, pour l'ensemble des employeurs et salariés concernés, le premier jour du mois suivant sa publication au *Journal officiel*.

Fait à Levallois, le 20 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FIFAS.

Syndicat de salariés :

FNCB CFDT.

Brochure n° 3320

Convention collective nationale

**IDCC : 2408. – PERSONNELS DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ET ÉCONOMIQUES, PERSONNELS D'ÉDUCATION
ET DOCUMENTALISTES DES ÉTABLISSEMENTS
D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS**

ACCORD DU 7 JUILLET 2015

RELATIF AUX INDEMNITÉS DES CONGÉS PAYÉS

NOR : ASET1550818M

IDCC : 2408

Entre :

La FNOGEC ;

Le SNCEEL ;

L'UNETP ;

Le SYNADIC ;

Le SYNADEC,

D'une part, et

Le SPELC ;

La FEP CFDT ;

Le SNEC CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

EXPOSÉ DES MOTIFS

La révision de la convention collective des personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés (CC PSAEE) a débuté le 5 février 2010 par demande adressée par le collège employeurs conformément à son article 5.01.02. Elle s'est poursuivie par une deuxième demande formulée dans les mêmes conditions par le collège employeurs, le 8 juin 2015.

Cette négociation a conduit les organisations signataires de la convention collective des salariés des établissements privés (SEP 2015) la révisant et s'y substituant à modifier les dispositions relatives au nombre de jours de congés payés et aux avantages conventionnels en application de l'accord de méthode du 11 mai 2010.

Elles ont souhaité, dès lors, compenser financièrement et de manière forfaitaire cette diminution de jours de congés payés pour une partie des salariés.

A compter du 1^{er} septembre 2015 :

Les salariés qui bénéficiaient de 58 jours de congés payés, en application de la CC PSAEE, et qui bénéficient désormais de 51 jours de congés payés en application des dispositions de la CC SEP 2015, qui s'y substitue, bénéficient d'une indemnité de 1 % du salaire exprimée en points.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le 1^{er} septembre 2015.

Cette rémunération brute est entendue :

- hors prime ;
- et hors rappels de salaires non afférents aux 12 derniers mois.

Fait à Paris, le 7 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3320

Convention collective nationale

IDCC : 2408. – **PERSONNELS DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ET ÉCONOMIQUES, PERSONNELS D'ÉDUCATION
ET DOCUMENTALISTES DES ÉTABLISSEMENTS
D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS**

ACCORD DU 9 JUILLET 2015

RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2015

NOR : ASET1550819M

IDCC : 2408

Entre :

La FNOGEC ;

Le SNCEEL ;

L'UNETP ;

Le SYNADIC ;

Le SYNADEC,

D'une part, et

Le SPELC ;

La FEP CFDT ;

Le SNEC CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

Le SNEIP CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

EXPOSÉ DES MOTIFS

A l'invitation du collège employeurs, les partenaires sociaux se sont réunis à deux reprises les 23 juin et 7 juillet 2015, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires de la convention collective des personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés (CC PSAEE).

La présentation du rapport de branche a été l'occasion :

- de rappeler que la situation économique nationale était particulièrement dégradée ;
- d'appréhender le niveau de la ressource publique et la nécessité d'affecter la contribution des familles à d'autres dépenses que celles auxquelles elle doit l'être ;

- d’éclairer sur la difficulté d’assumer la responsabilité immobilière incombant aux organismes de gestion ;
- de noter une évolution positive de la capacité d’autofinancement ;
- de rappeler la nécessité d’améliorer les bases de données chiffrées extra-comptables.

Au terme de ces 2 jours de négociation, il a été décidé :

A compter du 1^{er} septembre 2015 :

- la valeur du point ⁽¹⁾ est fixée à 17,27 €, soit une augmentation de 1,25 % ;
- le salaire minimum de branche est porté à 1 511,02 €.

Fait à Paris, le 9 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

(1) Le point PSAEE devient point SEP en application des dispositions de l’article 3.8 de la convention collective des salariés des établissements privés du 7 juillet 2015 (CC SEP 2015) révisant la CC PSAEE.

Accord professionnel
ENSEIGNEMENT PRIVÉ

ACCORD DU 7 JUILLET 2015
RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET AU DIALOGUE SOCIAL
NOR : ASET1550820M

Les partenaires sociaux signataires de la branche des établissements d'enseignement privés ont souhaité, par un accord collectif autonome, marquer l'importance qu'ils attachent au développement d'un dialogue social de qualité :

- dans les établissements ;
- dans les CPR SEP installées en application de la CC SEP ;
- et dans les instances nationales mises en place dans le cadre de l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables.

L'accord porte l'ambition de renforcer la dynamique sociale de la branche, déjà concrétisée par la signature d'un certain nombre d'accords ces dernières années :

- par la reconnaissance du travail de représentation du personnel et de représentation syndicale ;
- et la recherche prioritaire entre les partenaires sociaux du débat et de l'expression de tous dans l'établissement et dans la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'application des principes généraux ci-dessous définis dans la vie paritaire de la branche (commissions paritaires et négociations) mais laissent le soin aux membres de la CPNP et de la CPN Santé aux moyens propres de déterminer des modalités différentes de prise en charge.

CHAPITRE I^{ER}

PRINCIPES GÉNÉRAUX DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

Les signataires affirment leur conviction que le dialogue social est de nature à assurer un cadre conventionnel favorable aux salariés et à permettre une stabilité économique et sociale indispensable aux établissements.

1.1. Droit syndical

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les parties contractantes reconnaissent pour tous le droit d'adhérer ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail.

Les organismes de gestion et les chefs d'établissement s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'engagement, la répartition du travail ou le déroulement de carrière.

En ce qui concerne l'existence des sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux, les parties s'en réfèrent à la loi.

Les membres du personnel respectent quant à eux la liberté syndicale de leurs collègues.

1.2. Institutions représentatives du personnel

En ce qui concerne les délégués du personnel, les comités d'entreprise et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les parties s'en réfèrent à la loi.

Compte tenu de la diversité des formes de représentation du personnel et syndicale présentes dans les établissements, pour éviter toute confusion, et afin de mieux comprendre et partager leurs complémentarités, les parties signataires conviennent de rappeler et de préciser leurs rôles et missions.

Les parties signataires s'engagent à veiller au respect de toutes les obligations légales, réglementaires ou conventionnelles qui leur incombent au titre du droit syndical et de la représentation du personnel.

1.3. Responsabilité

Le dialogue social s'entend d'une responsabilité partagée dans l'établissement et dans la branche professionnelle.

Il constitue la modalité habituelle de traitement de toutes relations collectives de travail.

Les signataires s'engagent dans leurs propres relations au niveau national, et notamment dans le cadre de l'application des textes conventionnels applicables, avant tout recours judiciaire, à recourir aux présentes modalités du dialogue social.

1.4. Méthode

Avant toute négociation dans la branche, les organisations travaillent un accord de méthode fixant :

- les thèmes et le périmètre des négociations ;
- le temps consacré à la négociation et le calendrier pour la conduire (nombre de réunions et thèmes abordés par réunion) ;
- en fonction de la technicité du sujet traité, la méthode de préparation par les représentants des deux collèges et les moyens des salariés mandatés par les organisations (prise en charge du salaire et des frais engagés, recours à d'éventuels experts, formation commune, etc.).

L'accord de méthode intègre un point de situation objectif (cartographie de la problématique) reposant à chaque fois que possible sur des chiffres et des éléments objectivables.

Le collège employeurs met à disposition les outils et applications dont il dispose notamment pour élaborer de manière prospective les thèmes du dialogue social.

CHAPITRE II

MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

Les signataires du présent accord s'accordent sur leur volonté de développer les moyens permettant l'efficacité de la représentation des salariés des établissements et le développement d'un dialogue social de qualité dans la branche.

2.1. Réunions nationales

Est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel le temps de préparation et de réunion en commissions paritaires nationales des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative signataire du présent accord et des accords et conventions instituant lesdites commissions.

Le temps de préparation et de réunions de négociation déterminé par accord de méthode (cf. art. 1.4) est également considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Le salarié expressément mandaté par une organisation syndicale représentative signataire bénéficie :

- d’une autorisation d’absence pour toute réunion paritaire nationale ainsi que de 1 journée de préparation par journée de réunion programmée sous réserve d’informer le chef d’établissement à réception de la convocation ;
- de l’indemnisation, par l’établissement, des frais engagés pour se rendre aux réunions paritaires dans la limite du barème prévu en annexe du présent accord.

L’établissement demande la prise en charge des frais remboursés et du salaire correspondant au temps de travail effectif rémunéré au titre de l’alinéa 1 du présent article au collège employeurs (277, rue Saint-Jacques, 75005 Paris) selon la procédure fixée par lui.

Le collège employeurs indemnise, au total et par année scolaire, l’ensemble des établissements ayant des salariés expressément mandatés :

	FRAIS DE SALAIRES	FRAIS DE TRANSPORT et d’hébergement
Réunions paritaires	Au maximum de 16 journées de réunion par organisation syndicale signataire représentative (8 journées par an et par représentant, dans la limite de 2 représentants)	Dans la limite du barème en annexe
Réunions de préparation	Au maximum de 32 demi-journées de préparation à ces réunions par organisation syndicale signataire représentative (8 journées par an et par représentant, dans la limite de 2 représentants)	Pas d’indemnisation

2.2. Réunions régionales

Le temps de réunion en CPR SEP 2015 des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative signataire de la CC SEP 2015 est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Le salarié expressément mandaté par une organisation syndicale représentative signataire bénéficie :

- d’une autorisation d’absence pour toute réunion de la CPR compétente sous réserve d’informer le chef d’établissement à réception de la convocation ;
- de l’indemnisation, par l’établissement, des frais engagés pour se rendre aux réunions dans la limite du barème prévu en annexe du présent accord.

L’établissement demande la prise en charge des frais remboursés et du salaire correspondant au temps de travail effectif rémunéré au titre de l’alinéa 1 du présent article au collège employeurs (277, rue Saint-Jacques, 75005 Paris) selon la procédure fixée par lui.

Cette prise en charge est limitée à 2 demi-journées de réunion de CPR par salarié expressément mandaté et par année scolaire.

CHAPITRE III

INSTANCES PARITAIRES

3.1. Commissions paritaires nationales

3.1.1. Composition et fonctionnement

Pour chaque convention collective et accord professionnel est constituée une commission paritaire nationale composée de deux collèges :

- le collège salariés regroupant les organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou ayant adhéré ultérieurement ;
- le collège employeurs.

Chaque organisation syndicale de salariés dispose de deux sièges.

Le collège employeurs dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales composant le collège salariés.

La présidence de la commission paritaire est assurée par un président et un vice-président selon les modalités suivantes :

- la présidence est désignée pour 2 années scolaires ;
- lorsque le président est issu du collège employeurs, le vice-président est issu du collège salariés, et inversement ;
- le président et le vice-président remplissent leur fonction pour 1 année scolaire. Au terme de cette année scolaire, le président devient vice-président pour l'année suivante, et inversement ;
- la désignation et l'alternance prennent effet lors de la première réunion de l'année scolaire.

Le collège employeurs assure le secrétariat technique et administratif de la commission sous le contrôle de sa présidence. Le secrétariat technique et administratif n'occupe aucun siège au sens des dispositions du présent article. Les frais de secrétariat (salaires, logistique, etc.) peuvent être pris en charge par des fonds dédiés.

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire sont détaillées dans un règlement intérieur « type » pouvant être adapté en fonction de besoins spécifiques.

Les modalités de saisine, les procédures visées dans les différents articles ci-dessus, les coordonnées de chaque commission (son secrétariat technique et administratif) sont mises à la disposition des établissements et des salariés et de leurs représentants.

3.1.2. Missions et attributions

Leurs missions et attributions sont fixées dans le texte au titre duquel elles sont instituées et/ou mises en place.

3.2. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire régionale (CPR SEP 2015) siège au sein de chaque région définie dans le cadre de l'organisation territoriale de la République.

Ses missions et attributions sont fixées par la CC SEP 2015.

3.3. Observatoire paritaire de la négociation collective

Il est institué un observatoire paritaire de la négociation collective ⁽¹⁾.

Il est destinataire des accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative en l'absence de disposition conventionnelle portant sur le même objet.

(1) Article L. 2232-10 du code du travail.

Il enregistre les accords recueillis, les conserve et les diffuse en les mettant à la disposition du plus grand nombre (site internet) une fois validée la synthèse récapitulative des accords, par thème, par organisation signataire.

A cette fin, chaque établissement concerné adresse l'accord conclu, concomitamment à l'accomplissement des mesures de dépôt de l'accord, par voie numérique à l'observatoire paritaire de la négociation selon la procédure arrêtée par ce dernier.

CHAPITRE IV

ENTRÉE EN VIGUEUR. – RÉVISION ET DÉNONCIATION

4.1. Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2015.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

4.2. Révision

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord peut demander sa révision.

La demande est adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou tout moyen numérique équivalent, comporte la désignation des articles visés par la demande.

Cette demande est accompagnée d'un projet de révision comportant un exposé des motifs.

Les organisations signataires ouvrent la négociation dans les 3 mois de la réception de la demande de révision.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

4.3. Dénonciation

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord peut le dénoncer totalement.

L'acte de dénonciation doit être adressé par lettre recommandée avec avis de réception à chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord.

La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi.

L'acte de dénonciation produit ses effets après un préavis de 3 mois.

Le délai de survie mentionné ci-dessous commence à compter de la date de récépissé du dernier dépôt.

Des négociations doivent s'engager à l'issue de ce préavis.

Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la signature d'un accord de substitution ou, à défaut d'une telle substitution, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

4.4. Dépôt

Le présent accord est déposé par le collège employeurs conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 7 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOGEC ;

SNCEEL ;

SYNADEC ;
SYNADIC ;
UNETP.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;
SNEC CFTC ;
SPELC ;
SYNEP CFE-CGC ;
FNEC FP FO ;
SNEIP CGT.

ANNEXE

RELATIVE AUX FRAIS REMBOURSÉS

FRAIS DE TRANSPORT	FRAIS DE REPAS ET D'HÔTELLERIE
Frais réels sur justificatif plafonnés sur la base de remboursement tarif SNCF 2 ^{de} classe (si moyen de transport différent, produire devis SNCF pour la date du trajet).	
Frais RATP pris en charge sur la base d'un ticket au prix unitaire du carnet.	En cas de trajet de nuit, prise en charge du petit déjeuner dans la limite de 7 €.
Les « cartes d'abonnement transport » (cartes fréquence, Navigo) sont prises en charge sur la base domicile-Paris après présentation, par le demandeur, du nombre de réunions auxquelles il a participé sur l'année scolaire et de l'économie ainsi réalisée par le collège employeurs.	Frais réels sur justificatif plafonnés à 20 € pour le dîner de la veille de la réunion.
Les frais réels de véhicule à moteur peuvent être pris en charge sur autorisation préalable du secrétaire du collège employeurs dans la limite de 300 km par réunion. Tarif plafonné à 0,40 €/km.	Frais réels sur justificatif plafonnés à 90 € par nuitée (en cas de réunion sur 2 jours ou de nécessité de voyager la veille).

Les frais engagés par des enseignants agents publics, mandatés expressément par une organisation syndicale représentative signataire ou ayant adhéré, pour se rendre aux réunions d'une commission nationale ou d'une CPR SEP sont pris en charge par l'association collège employeurs dans les conditions exposées ci-dessus.

Brochure n° 3205

Convention collective nationale

**IDCC : 2543. – CABINETS OU ENTREPRISES
DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES
ET EXPERTS FONCIERS**

ACCORD DU 10 JUIN 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2015

NOR : ASET1550801M

IDCC : 2543

Entre :

La CSNGT,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP SPABEIC ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis le 10 juin 2015 à Paris, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur l'actualisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} septembre 2015.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 10 juin 2015 et pour une durée de 10 jours.

Il s'ensuit les articles ci-après :

Article 1^{er}

Salaire minimum niveau I

Le salaire minimum du coefficient 200 de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} septembre 2015, est fixé à 1 545,01 €, à effet du 1^{er} septembre 2015.

Article 2

Salaire minimum

Les salaires minima du niveau II et des niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} septembre 2015, sont augmentés de 0,5 % à effet du 1^{er} septembre 2015.

**Grille de salaires mensuels bruts 35 heures (151,67 heures)
au 1^{er} septembre 2015**

(En euros.)

DÉSIGNATION	COEFFICIENT	SALAIRE
Niveau I	200	1 545,01
Niveau II		
– échelon 1	236	1 545,01
– échelon 2	259	1 665,05
– échelon 3	281	1 779,87
Niveau III		
– échelon 1	306	1 910,35
– échelon 2	364	2 213,07
– échelon 3	450	2 661,92
Niveau IV		
– échelon 1	600	2 913,12
– échelon 2	690	3 280,98
– échelon 3	790	3 689,70
Niveau V		
– échelon 1	900	4 139,30

Article 3

Egalité de rémunération entre hommes et femmes

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Fait à Paris, le 10 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3283

Convention collective nationale

IDCC : 2021. – GOLF

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 27 JUIN 2015
DES AVENANTS N° 1 DU 13 JUILLET 1998,
N° 32 DU 1^{ER} JUILLET 2005 ET N° 42 DU 17 NOVEMBRE 2008
RELATIFS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550824M
IDCC : 2021

Levallois-Perret, le 27 juin 2015.

Le groupement des entrepreneurs de golf français et le groupement français des golfs associatifs, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Par la présente nous vous notifions que les organisations patronales de la branche professionnelle du golf (GFGA et GEGF) dénoncent l'avenant n° 1 du 13 juillet 1998 à la convention collective nationale du golf relatif à la formation professionnelle étendu par arrêté du 2 avril 1999, l'avenant n° 32 du 1^{er} juillet 2005 étendu par arrêté du 8 mars 2006 et l'avenant n° 42 du 17 novembre 2008 relatif au droit individuel à la formation étendu par arrêté du 7 mai 2009.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, nous vous précisons avoir notifié cette dénonciation aux autres parties signataires et avoir procédé aux formalités de dépôt en vigueur.

Le président du GFGA et le président du GEGF

Brochure n° 3198

Convention collective nationale

IDCC : 29. – **ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION,
DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE
À BUT NON LUCRATIF**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 1^{ER} JUILLET 2015
DU SNALESS À L'AVENANT N° 2015-01
RELATIF À LA GÉNÉRALISATION DE LA COUVERTURE

DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1550825M

IDCC : 29

*SNALESS
80, boulevard de Reuilly
75012 Paris*

Paris, le 1^{er} juillet 2015.

Monsieur,

Par la présente et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, nous vous informons que notre organisation syndicale a pris la décision d'adhérer à l'avenant n° 2015-01 relatif à la généralisation de la couverture de frais de santé dans la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soin, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951.

Le SNALESS vous informe de son adhésion à cet avenant, publié le 29 mai 2015 au *Journal officiel*. Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de la convention collective.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

Le président.

Brochure n° 3198

Convention collective nationale

IDCC : 29. – **ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION,
DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE
À BUT NON LUCRATIF**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 3 JUILLET 2015
DU SNALESS À L'AVENANT N° 2015-02
RELATIF AU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL
AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : ASET1550826M
IDCC : 29

SNALESS
80, boulevard de Reuilly
75012 Paris

Paris, le 3 juillet 2015.

Monsieur le directeur général,

Par la présente et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, nous vous informons que notre organisation syndicale a pris la décision d'adhérer à l'avenant n° 2015-02 relatif à la réévaluation du salaire minimum au 1^{er} janvier 2015 dans la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soin, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951.

Le SNALESS vous informe de son adhésion à cet avenant, publié le 29 mai 2015 au *Journal officiel*. Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de la convention collective.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

Le président.

Brochure n° 3136

Convention collective nationale

IDCC : 1480. – **JOURNALISTES**

Brochure n° 3285

Convention collective nationale

IDCC : 1922. – **RADIODIFFUSION**

AVENANT DU 8 JUILLET 2015

À L'ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2014 RELATIF À LA DURÉE DE TRAVAIL
DES PERSONNELS À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550798M

IDCC : 1480, 1922

Le présent avenant à l'accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (brochure n° 3285, IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendus par arrêté du 10 juillet 2009), à l'ensemble des personnels, y compris les journalistes professionnels.

Les articles 2 et 3 de l'accord, reproduits ci-dessous comme « ancienne version », sont annulés et remplacés par la nouvelle version résultant du présent avenant. Les autres articles et dispositions de l'accord demeurent inchangés.

Ancienne version de l'article 2 :

« Les conditions spécifiques et garanties dont est assorti l'emploi des salariés à temps partiel dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 24 heures sont précisées à l'article 4.

Mesure applicable aux entreprises de type 1 et aux entreprises de type 2 qui sont indépendantes des entreprises et groupes éditeurs de services de type 3 : les personnels pourront être employés au sein de ces entreprises de la branche de la radiodiffusion pour des contrats à temps partiel assortis d'un temps de travail hebdomadaire au moins égal à 17 h 30, sous réserve de l'application à ces salariés des dispositions particulières prévues au présent accord. Sont exclues de cette dérogation les entreprises exploitant des services de type 3 ainsi que toutes les autres entreprises de la branche entrant dans le périmètre de contrôle des entreprises exploitant des services de type 3, au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce.

Mesure applicable aux seules entreprises de type 1 : pour pouvoir répondre aux besoins spécifiques d'emploi des petites entreprises qui composent la branche, un emploi pourra être pourvu par un

salarié à temps partiel pour une durée minimale hebdomadaire de 10 heures dans les entreprises exploitant des services de type 1.

Pour l'application de ces mesures, les types de services 1, 2 et 3 s'entendent tels qu'ils sont définis dans les dispositions étendues de l'accord relatif à la définition et à la classification des fonctions et aux salaires minima de la convention collective de la radiodiffusion du 5 décembre 2008.

En outre, toutes les entreprises de la branche pourront pourvoir un emploi pour une durée hebdomadaire minimale de 12 heures dans les cas suivants :

- pour répondre aux situations spécifiques des salariés en situation de handicap (à sa demande) et en temps partiel thérapeutique et pour permettre une réponse adaptée de l'employeur ;
- pour répondre aux situations spécifiques des salariés souhaitant bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps partiel et pour permettre une réponse adaptée de l'employeur ;
- pour répondre aux situations spécifiques des salariés bénéficiaires d'allocation d'aide au retour à l'emploi auxquels il est permis d'exercer une activité réduite cumulée aux indemnités chômage ;
- pour répondre aux situations spécifiques des salariés relevant des dispositifs du contrat unique d'insertion et des ateliers d'insertion.

Il pourra également être dérogé à la durée hebdomadaire dans le cadre de contrats à durée déterminée conclus pour un motif de remplacement d'un salarié absent sur une durée de travail identique à la sienne. »

Nouvelle version de l'article 2 :

« Les conditions spécifiques et garanties dont est assorti l'emploi des salariés à temps partiel dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 24 heures sont précisées à l'article 4.

Mesure applicable aux seules entreprises de type 1 : pour pouvoir répondre aux besoins spécifiques d'emploi des petites entreprises qui composent la branche, un emploi pourra être pourvu par un salarié à temps partiel pour une durée minimale hebdomadaire de 10 heures dans les entreprises exploitant des services de type 1.

Mesure applicable aux entreprises de type 2 qui sont indépendantes des entreprises et groupes éditeurs de services de type 3 : les personnels pourront être employés au sein de ces entreprises de la branche de la radiodiffusion pour des contrats à temps partiel assortis d'un temps de travail hebdomadaire au moins égal à 17 h 30, sous réserve de l'application à ces salariés des dispositions particulières prévues au présent accord. Sont exclues de cette dérogation les entreprises exploitant des services de type 3 ainsi que toutes les autres entreprises de la branche entrant dans le périmètre de contrôle des entreprises exploitant des services de type 3, au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce.

Pour l'application de ces mesures, les types de services 1, 2 et 3 s'entendent tels qu'ils sont définis dans les dispositions étendues de l'accord relatif à la définition et à la classification des fonctions et aux salaires minimum de la convention collective de la radiodiffusion du 5 décembre 2008.

En outre, toute entreprise de types 2 et 3 de la branche pourra pourvoir un emploi pour une durée hebdomadaire minimale de 12 heures dans les cas suivants :

- pour répondre aux situations spécifiques des salariés en situation de handicap et en temps partiel thérapeutique et sur demande du salarié ;
- pour répondre aux situations spécifiques des salariés souhaitant bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps partiel et pour permettre une réponse adaptée de l'employeur ;
- pour répondre aux situations spécifiques des salariés bénéficiaires d'allocation d'aide au retour à l'emploi auxquels il est permis d'exercer une activité réduite cumulée aux indemnités chômage ;
- pour répondre aux situations spécifiques des salariés relevant des dispositifs du contrat unique d'insertion et des ateliers d'insertion.

Il pourra également être dérogé à la durée hebdomadaire dans le cadre de contrats à durée déterminée conclus pour un motif de remplacement d'un salarié absent sur une durée de travail identique à la sienne. »

Ancienne version de l'article 3 :

« Les pronostiqueurs, les artistes interprètes et musiciens, les voix antenne et speakers de messages publicitaires, les humoristes, les astrologues, critiques, experts, les commentateurs sportifs non journalistes, les intervenants des émissions et opérations spéciales pourront être employés pour répondre aux demandes particulières des émissions, sans que des durées minimales de temps de travail ne puissent être imposées à l'occasion de la réalisation de ces prestations.

Les journalistes pigistes pourront également être employés aux conditions de ce statut spécifique lié à la demande par l'employeur d'une prestation éditoriale qui ne saurait entrer dans le champ d'une durée minimale de travail. »

Nouvelle version de l'article 3 :

« Les pronostiqueurs, les artistes interprètes et musiciens, les voix antenne et speakers de messages publicitaires, les humoristes, les astrologues, critiques, experts, les commentateurs sportifs non journalistes, les intervenants des émissions et opérations spéciales pourront être employés pour répondre aux demandes particulières des émissions, sans que des durées minimales de temps de travail ne puissent être imposées à l'occasion de la réalisation de ces prestations, sous réserve du caractère ponctuel des prestations réalisées.

Les journalistes pigistes pourront également être employés aux conditions de ce statut spécifique lié à la demande par l'employeur d'une prestation éditoriale qui ne saurait entrer dans le champ d'une durée minimale de travail. »

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SIRTI ;
CNRA ;
FFRC ;
SNRL.

Syndicats de salariés :

CFTC ;
SNJ ;
F3C CFTD.

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

ACCORD DU 23 JUIN 2015
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES AU 1^{ER} JUILLET 2015

NOR : ASET1550827M

IDCC : 112

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière,
il a été convenu ce qui suit :

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Article 1^{er}

Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} juillet 2015, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée de + 0,7 %.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, applicable au 1^{er} juillet 2015, s'établit comme suit.

Grille des salaires minima mensuels

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers, Employés	I	1	1 467,48
		2	1 472,58
	II	1	1 477,67
		2	1 483,78
		3	1 489,90
	III	1	1 489,90
		2	1 497,04
		3	1 504,17

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
	IV	1	1 504,17
		2	1 512,32
		3	1 523,53
	V	1	1 523,53
		2	1 534,74
		3	1 545,95
TAM	VI	1	1 545,95
		2	1 627,47
		3	1 709,00
	VII	1	1 709,00
		2	1 800,72
		3	1 892,43
	VIII	1	1 892,43
		2	1 994,34
		3	2 140,08
Cadres	IX	1	2 140,08
		2	2 394,85
	X	–	2 955,34
	XI	–	3 566,79
	XII	–	4 076,34

Article 2

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} juillet 2015, la RAM transformation laitière applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du niveau 1, échelon 1, au niveau VI, échelon 1 : + 150 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du niveau 6, échelon 2, la grille est augmentée de + 0,7 %.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable au 1^{er} juillet 2015 s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers, Employés	I	1	19 180,00
		2	19 240,00
	II	1	19 300,00
		2	19 370,00
		3	19 440,00

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
	III	1	19 440,00
		2	19 520,00
		3	19 600,64
	IV	1	19 600,64
		2	19 803,04
		3	20 005,44
	V	1	20 005,44
		2	20 410,24
		3	20 815,04
TAM	VI	1	20 815,04
		2	22 114,89
		3	23 134,00
	VII	1	23 134,00
		2	24 153,13
		3	25 172,24
	VIII	1	25 172,24
		2	27 210,48
		3	29 248,72
Cadres	IX	1	29 248,72
		2	31 133,05
	X	–	40 255,21
	XI	–	48 408,16
	XII	–	57 070,68

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} juillet 2015, la RAM transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), est augmentée de + 0,7 %.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} juillet 2015, s'établit comme suit.

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique

Encadrement forfaité sur une base 1 918 heures ou 216 jours.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	VI	1	23 017,00
		2	24 399,61
		3	25 522,42
	VII	1	25 522,42
		2	26 650,26
		3	27 773,06
	VIII	1	27 773,06
		2	30 018,67
		3	32 264,28
Cadres	IX	1	32 264,28
		2	34 298,42
	X	–	44 972,62
	XI	–	53 965,13
	XII	–	62 957,64

Article 4

Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives laitières agricoles (IDCC n° 7004)

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

- la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2015 de + 0,7 % (avenant n° 63, annexe I *bis* de la CCNCL) ;
- la RAM applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2015 de + 0,7 % avec un talon de 150 € (avenant n° 62, annexe I de la CCNCL).

Article 5

Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitière (IDCC n° 112)

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

- la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2015 de + 0,7 % (avenant n° 45, annexe I de la CCNIL) ;
- la RAM applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2015 de + 0,7 % avec un talon de 150 € (avenant n° 33, annexe I *bis* de la CCNIL) ;

- la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d’habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l’industrie laitière) est augmentée de + 0,7 % au 1^{er} juillet 2015. Elle est ainsi portée à 97,57 € au 1^{er} janvier 2015 ;
- le barème des primes d’ancienneté conventionnelles est augmenté au 1^{er} juillet 2015 de + 0,7 % (avenant n° 18, annexe I *ter* de la CCNIL).

Article 6

Demande d’extension

Les parties signataires demandent l’extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de Paris et à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l’emploi, de la formation et du dialogue social.

Fait à Paris, le 23 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNIL ;

FNCL.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

CFTC-Agri.

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 18 DU 23 JUIN 2015
À L'ANNEXE I *TER*
RELATIF AUX PRIMES D'ANCIENNETÉ AU 1^{ER} JUILLET 2015
NOR : ASET1550807M
IDCC : 112

Entre :
La FNIL,
 D'une part, et
La CSFV CFTC ;
La FGA CFDT,
 D'autre part,
il a été convenu ce qui suit.

(Voir tableau pages suivantes.)

**Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles
applicable au 1^{er} juillet 2015 pour un travail à temps complet**

Ouvriers, employés, AM et techniciens

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
120		33,27	33,27	33,27	66,54	66,54	66,54	99,81	99,81	99,81	133,08	133,08	133,08	166,35
125		33,73	33,73	33,73	67,46	67,46	67,46	101,19	101,19	101,19	134,92	134,92	134,92	168,65
130		34,19	34,19	34,19	68,38	68,38	68,38	102,57	102,57	102,57	136,76	136,76	136,76	170,94
135		34,65	34,65	34,65	69,30	69,30	69,30	103,95	103,95	103,95	138,60	138,60	138,60	173,24
140		34,78	34,78	34,78	69,56	69,56	69,56	104,34	104,34	104,34	139,12	139,12	139,12	173,90
145		34,91	34,91	34,91	69,83	69,83	69,83	104,74	104,74	104,74	139,65	139,65	139,65	174,56
150		35,37	35,37	35,37	70,73	70,73	70,73	106,10	106,10	106,10	141,47	141,47	141,47	176,83
155		35,82	35,82	35,82	71,64	71,64	71,64	107,46	107,46	107,46	143,28	143,28	143,28	179,10
160		36,28	36,28	36,28	72,55	72,55	72,55	108,83	108,83	108,83	145,10	145,10	145,10	181,38
165		36,73	36,73	36,73	73,46	73,46	73,46	110,20	110,20	110,20	146,93	146,93	146,93	183,66
170		37,19	37,19	37,19	74,38	74,38	74,38	111,56	111,56	111,56	148,75	148,75	148,75	185,94
175		37,64	37,64	37,64	75,28	75,28	75,28	112,92	112,92	112,92	150,56	150,56	150,56	188,20
180		38,09	38,09	38,09	76,18	76,18	76,18	114,28	114,28	114,28	152,37	152,37	152,37	190,46
185		38,54	38,54	38,54	77,09	77,09	77,09	115,63	115,63	115,63	154,18	154,18	154,18	192,72
190		39,00	39,00	39,00	77,99	77,99	77,99	116,99	116,99	116,99	155,99	155,99	155,99	194,98
195		39,27	39,27	39,27	78,54	78,54	78,54	117,81	117,81	117,81	157,08	157,08	157,08	196,35
200		39,54	39,54	39,54	79,09	79,09	79,09	118,63	118,63	118,63	158,17	158,17	158,17	197,71

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
205		40,08	40,08	40,08	80,16	80,16	80,16	120,24	120,24	120,24	160,32	160,32	160,32	200,40
210		40,62	40,62	40,62	81,23	81,23	81,23	121,85	121,85	121,85	162,46	162,46	162,46	203,08
215		41,13	41,13	41,13	82,26	82,26	82,26	123,39	123,39	123,39	164,52	164,52	164,52	205,66
220		41,68	41,68	41,68	83,35	83,35	83,35	125,03	125,03	125,03	166,71	166,71	166,71	208,38
225		42,19	42,19	42,19	84,37	84,37	84,37	126,56	126,56	126,56	168,74	168,74	168,74	210,93
230		42,71	42,71	42,71	85,41	85,41	85,41	128,12	128,12	128,12	170,83	170,83	170,83	213,54
235		43,27	43,27	43,27	86,54	86,54	86,54	129,81	129,81	129,81	173,09	173,09	173,09	216,36
240		43,75	43,75	43,75	87,50	87,50	87,50	131,25	131,25	131,25	175,00	175,00	175,00	218,75
245		44,30	44,30	44,30	88,59	88,59	88,59	132,89	132,89	132,89	177,18	177,18	177,18	221,48
250		44,84	44,84	44,84	89,68	89,68	89,68	134,52	134,52	134,52	179,36	179,36	179,36	224,21
255		45,37	45,37	45,37	90,74	90,74	90,74	136,11	136,11	136,11	181,47	181,47	181,47	226,84
260		45,93	45,93	45,93	91,85	91,85	91,85	137,78	137,78	137,78	183,71	183,71	183,71	229,63
265		46,45	46,45	46,45	92,90	92,90	92,90	139,35	139,35	139,35	185,80	185,80	185,80	232,26
270		46,98	46,98	46,98	93,95	93,95	93,95	140,93	140,93	140,93	187,90	187,90	187,90	234,88
275		47,48	47,48	47,48	94,97	94,97	94,97	142,45	142,45	142,45	189,94	189,94	189,94	237,42
280		48,00	48,00	48,00	96,00	96,00	96,00	144,00	144,00	144,00	192,00	192,00	192,00	240,00
285		48,54	48,54	48,54	97,07	97,07	97,07	145,61	145,61	145,61	194,14	194,14	194,14	242,68
290		49,07	49,07	49,07	98,15	98,15	98,15	147,22	147,22	147,22	196,29	196,29	196,29	245,36
295		49,60	49,60	49,60	99,21	99,21	99,21	148,81	148,81	148,81	198,41	198,41	198,41	248,02
300		50,13	50,13	50,13	100,27	100,27	100,27	150,40	150,40	150,40	200,53	200,53	200,53	250,67
305		50,99	50,99	50,99	101,98	101,98	101,98	152,97	152,97	152,97	203,96	203,96	203,96	254,95

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
310		51,84	51,84	51,84	103,69	103,69	103,69	155,53	155,53	155,53	207,38	207,38	207,38	259,22
315		52,68	52,68	52,68	105,37	105,37	105,37	158,05	158,05	158,05	210,74	210,74	210,74	263,42
320		53,52	53,52	53,52	107,05	107,05	107,05	160,57	160,57	160,57	214,10	214,10	214,10	267,62
325		54,38	54,38	54,38	108,77	108,77	108,77	163,15	163,15	163,15	217,53	217,53	217,53	271,92
330		55,21	55,21	55,21	110,42	110,42	110,42	165,62	165,62	165,62	220,83	220,83	220,83	276,04
335		56,03	56,03	56,03	112,07	112,07	112,07	168,10	168,10	168,10	224,13	224,13	224,13	280,17
340		56,82	56,82	56,82	113,64	113,64	113,64	170,45	170,45	170,45	227,27	227,27	227,27	284,09
345		72,28	86,91	101,53	144,57	159,19	173,81	216,85	231,47	231,47	259,88	259,88	259,88	288,29

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
350	58,38	87,75	117,00	146,25	175,50	204,74	233,99	263,24	292,49	292,49	292,49	292,49	292,49	292,49
400	66,77	100,35	133,80	167,25	200,70	234,15	267,60	301,05	334,50	334,50	334,50	334,50	334,50	334,50
500	83,42	125,38	167,17	208,97	250,76	292,55	334,35	376,14	417,93	417,93	417,93	417,93	417,93	417,93
600	100,16	150,54	200,72	250,90	301,08	351,26	401,44	451,62	501,80	501,80	501,80	501,80	501,80	501,80
700	116,80	175,55	234,07	292,58	351,10	409,62	468,13	526,65	585,17	585,17	585,17	585,17	585,17	585,17

Fait à Paris, le 23 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 33 DU 23 JUIN 2015
À L'ANNEXE I *BIS*
RELATIF AUX RESSOURCES ANNUELLES MINIMALES
AU 1^{ER} JUILLET 2015
NOR : ASET1550809M
IDCC : 112

Entre :

La FNIL,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Ressource annuelle minimale prévue par l'article 6.3
des dispositions communes au 1^{er} juillet 2015**

*Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise
(pour un travail à temps complet)*

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
120	19 075,05
125	19 135,78
130	19 196,50
135	19 257,22
140	19 317,94
145	19 378,67
150	19 439,39
155	19 500,11
160	19 560,83
165	19 621,55

COEFFICIENT	MONTANT
170	19 682,28
175	19 773,39
180	19 885,56
185	19 997,74
190	20 118,09
195	20 372,11
200	20 628,40
205	20 843,35
210	21 058,47
215	21 273,06
220	21 488,39
225	21 704,40
230	21 898,07
235	22 136,94
240	22 355,77
245	22 576,93
250	22 850,69
255	23 071,46
260	23 345,22
265	23 565,99
270	23 786,97
275	24 007,94
280	24 228,91
285	24 449,53
290	24 670,12
295	24 891,28
300	25 112,09
305	25 513,30
310	25 914,55
315	26 314,69
320	26 714,63
325	27 132,61
330	27 543,50
335	27 954,40
340	28 317,54
345	28 715,46

Remarque : pour les collaborateurs bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, la présente grille est majorée de 25 %, sous réserve des dispositions autorisant ce complément à prendre en partie la forme d'un repos compensateur, par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cadres
(pour un forfait annuel exprimé en horaire annuel ou en jours,
au 1^{er} juillet 2015)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
350	36 472,60
400	41 574,82
500	51 712,22
600	61 911,18
700	72 055,00

Remarque : pour les cadres non forfaités sur une base annuelle, bénéficiant d'un autre type de contrat de travail, la présente grille est minorée de 20 %.

Fait à Paris, le 23 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 45 DU 23 JUIN 2015
À L'ANNEXE I
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA MENSUELS AU 1^{ER} JUILLET 2015
NOR : ASET1550808M
IDCC : 112

Entre :

La FNIL,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires minima mensuels tels que prévus par l'article 6.2 des dispositions communes de la convention collective nationale sont ainsi déterminés, au 1^{er} juillet 2015, pour un travail à temps complet :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
120	1 462,39
125	1 464,42
130	1 466,46
135	1 468,50
140	1 470,54
145	1 472,58
150	1 474,61
155	1 477,67
160	1 480,73
165	1 483,79

COEFFICIENT	MONTANT
170	1 486,84
175	1 489,90
180	1 492,96
185	1 496,02
190	1 502,62
195	1 510,60
200	1 518,58
205	1 526,57
210	1 534,57
215	1 542,54
220	1 550,57
225	1 558,68
230	1 565,97
235	1 588,89
240	1 605,61
245	1 625,09
250	1 644,42
255	1 662,98
260	1 682,85
265	1 701,39
270	1 719,98
275	1 737,98
280	1 758,43
285	1 777,37
290	1 796,33
295	1 815,25
300	1 834,19
305	1 869,63
310	1 899,90
315	1 929,79
320	1 959,50
325	1 989,85

COEFFICIENT	MONTANT
330	2 019,52
335	2 048,96
340	2 077,12
345	2 087,08
350	2 096,86
400	2 374,20
500	2 966,56
600	3 561,97
700	4 153,36

Fait à Paris, le 23 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 2 JUILLET 2015

À L'ACCORD DU 6 JUIN 2013 RELATIF À LA COLLECTE
ET AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550821M

IDCC : 1404

PRÉAMBULE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a apporté diverses modifications à la réglementation sur la formation professionnelle continue.

Les partenaires sociaux liés par la convention collective ont examiné les accords et avenants existant sur ce thème, notamment l'accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle et celui du 20 novembre 2009 sur les contributions de la branche au FPSP.

Dans ce cadre, ils ont rappelé que dès 2004 (accord du 29 juin 2004, étendu par arrêté ministériel), ils avaient créé une contribution complémentaire à la contribution légale qu'ils ont ensuite maintenue par accord du 6 juin 2013 afin de prendre en compte les objectifs et priorités de la branche selon les orientations fournies par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE).

Les modifications introduites par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 s'agissant de la diminution de la contribution destinée au plan de formation ont amené les parties à accentuer l'effort fourni en matière de contribution conventionnelle afin de permettre le financement des actions de formation définies par la branche.

En effet, selon l'étude GPEC réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications et selon le rapport annuel de la branche, les besoins de recrutement sont estimés en flux d'emploi annuel à environ 7 000 salariés, des contrats à durée indéterminée pour une très large majorité, ces besoins concernant essentiellement les techniciens, les technico-commerciaux, les mécaniciens.

Dans ce cadre, différentes actions de formation sont envisagées, notamment :

- favoriser la poursuite des études après le CAP,
- favoriser les formations certifiantes ou diplômantes.

Afin de poursuivre le financement d'une politique active de formation, les parties ont décidé de maintenir la collecte d'une contribution complémentaire et invitent également les entreprises à

dépasser les obligations minimales et conventionnelles en finançant des actions de formation pour lesquelles la pratique d'une clause de dédit formation (organisée par un autre accord collectif de branche consacré à la formation) est envisageable.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

1.1. L'accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle est modifié comme indiqué aux articles 2 et 3 ci-après.

1.2. L'accord du 20 novembre 2009 et l'avenant n° 1 du 3 décembre 2013 relatifs à la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels sont dénoncés avec l'entrée en application du présent accord.

Article 2

2.1. A l'article 1^{er} de l'accord du 6 juin 2013, au 1.1.1, le membre de phrase « visée à l'article R. 6331-2, 1°, du code du travail relatif à » est remplacé par « ... prévue par la réglementation pour ... ».

Au 1.1.2, le membre de phrase « visée à l'article R. 6331-2, 2°, du code du travail relative au » est remplacé par « ... prévue par la réglementation pour le ... ».

2.2. A l'article 1^{er} de l'accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle, le 1.2 « Entreprises de 10 salariés et plus » est remplacé par la rédaction suivante :

« 1.2. Entreprises de 10 salariés et plus

A la date prévue par la réglementation, le versement à l'organisme collecteur désigné par la branche est de 1 % de la masse salariale brute (sauf accord d'entreprise conclu dans les conditions de l'article L. 6331-10 du code du travail, dans cette hypothèse, ce pourcentage peut être réduit à 0,80 %). La répartition de cette contribution (FPSP, CIF, professionnalisation, plan...) varie selon la taille de l'entreprise en vertu des textes législatifs ou réglementaires applicables. »

Article 3

Contributions conventionnelles

3.1. Entreprises de moins de 10 salariés

La contribution égale à 0,25 % prévue par l'article 1.1.2 de l'accord du 6 juin 2013 est maintenue pour permettre le financement des actions de formation indiquées ci-après.

3.2. Entreprises de 10 salariés à 299 salariés

L'employeur de moins de 300 salariés effectue avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due un versement conventionnel complémentaire dont le montant est égal à 0,7 % des rémunérations annuelles brutes de l'année N – 1.

3.3. Objet et finalité des contributions conventionnelles

L'article 2 de l'accord du 6 juin 2013 est remplacé par la rédaction suivante :

« Elles sont destinées à financer selon les orientations annuellement précisées par la CPNE les actions de formation répondant aux objectifs et priorités de la branche.

Les frais pédagogiques (montant de la formation), les salaires et les frais annexes (hébergement et frais de déplacement) sont pris en charge par l'OPCA sur la base d'un forfait fixé par la CPNE.

Les contributions conventionnelles sont gérées distinctement de la contribution légale par l'organisme collecteur.

Les modalités de gestion des contributions conventionnelles seront précisées par la CPNE. »

Article 4

Contributions volontaires

Les entreprises peuvent s'acquitter de contributions volontaires versées à l'OPCA et dans le cadre des projets spécifiques examinés par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche.

Article 5

Clauses finales

Les signataires conviennent que les présentes clauses entreront en vigueur avec la collecte assise sur la masse salariale de l'année 2015.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition.

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

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

Fait à Paris, le 2 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;
DLR ;
FNAR.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;
FGMM CFDT ;
FNSM CFTC ;
FCM FO ;
FTM CGT.

Brochure n° 3266

Convention collective nationale

IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS

AVENANT N° 57 DU 7 JUILLET 2015

RELATIF À LA DURÉE ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1550814M

IDCC : 1671

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaire ou équivalent mensuel ou annuel pour les salariés à temps partiel.

En raison de l'activité spécifique des maisons d'étudiants (accueil d'étudiants) généralement calquée sur le temps scolaire, universitaire, il existe un recours important au temps partiel en particulier pour les métiers liés à l'accueil, la surveillance et à l'animation.

Compte tenu des difficultés que pourrait faire peser sur l'emploi la mise en application de la durée minimale légale de travail hebdomadaire pour les salariés à temps partiel telle que fixée par la loi, il est prévu une dérogation à la durée minimale légale de travail hebdomadaire.

Le présent accord instaure une dérogation conventionnelle à la durée légale hebdomadaire des contrats à temps partiel :

Selon l'article L. 3123-14-1, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.

Les articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 permettent des dérogations pour les étudiants de moins de 26 ans ou à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

Dérogation conventionnelle à la durée légale hebdomadaire

La dérogation conventionnelle ne s'applique pas aux dérogations légales.

Durée minimale conventionnelle :

- dans le cadre d'un temps partiel hebdomadaire, 4 heures par semaine ;
- dans le cadre d'un temps partiel mensuel, 17,33 heures par mois ;
- dans le cadre d'un temps partiel aménagé sur toute ou partie de l'année, 17,33 heures mensuelles, durée minimale moyenne calculée sur la période de référence.

Regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou des journées complètes :

Les dérogations conventionnelles à la durée légale minimale ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail du salarié soient regroupés sur des journées ou des demi-journées complètes.

- un salarié à temps partiel accomplit une demi-journée lorsqu'il accomplit au minimum 1 heure de travail effectif sur cette période ;
- un salarié à temps partiel accomplit une journée de travail lorsqu'il accomplit au minimum 4 heures de travail.

Les horaires de travail ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. En cas d'interruption, celle-ci ne pourra être supérieure à 2 heures.

Cumul de plusieurs emplois :

- l'employeur doit définir la répartition des horaires de travail sur la semaine ou sur le mois ainsi que les horaires quotidiens en tenant compte des horaires fixés par le ou les autres employeurs qui lui sont communiqués par le salarié ;
- le salarié bénéficiant de plusieurs emplois dispose de la faculté de refuser le changement de son planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée dont l'employeur a connaissance.

Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et ne fera l'objet d'aucune sanction.

L'article 5.1.1.2 est modifié comme suit :

« 5.1.1.2. Temps partiel

1. Dispositions générales

Salariés concernés

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à 35 heures effectives par semaine et à la durée annuelle de travail effectif d'un salarié à temps plein (en fonction du nombre de jours fériés et hors journée de solidarité).

Temps de travail

Horaire :

Le temps partiel peut s'effectuer avec des horaires fixes (hebdomadaires ou mensuels) ou dans le cadre d'un aménagement du temps de travail (cf. 5.1.2.2).

Selon l'article L. 3123-14-1 la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.

Les articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 permettent des dérogations pour les étudiants de moins de 26 ans ou à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

Durée minimale continue de travail par jour :

La période minimale de travail continu est de 2 heures, ramenée à 1 heure pour les "emplois étudiants" (emplois occasionnels).

Coupure de la journée de travail :

La journée de travail des salariés à temps partiel ne peut être interrompue par plus d'une coupure de 2 heures.

Dérogation conventionnelle à la durée légale hebdomadaire

La dérogation conventionnelle ne s'applique pas aux dérogations légales.

Durée minimale conventionnelle :

- dans le cadre d'un temps partiel hebdomadaire, 4 heures par semaine ;
- dans le cadre d'un temps partiel mensuel, 17,33 heures par mois ;
- dans le cadre d'un temps partiel aménagé sur toute ou partie de l'année, 17,33 heures mensuelles, durée minimale moyenne calculée sur la période de référence.

Regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou des journées complètes :

Les dérogations conventionnelles à la durée légale minimale ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail du salarié soient regroupés sur des journées ou des demi-journées complètes.

- un salarié à temps partiel accomplit une demi-journée lorsqu'il accomplit au minimum 1 heure de travail effectif sur cette période ;
- un salarié à temps partiel accomplit une journée de travail lorsqu'il accomplit au minimum 4 heures de travail.

Les horaires de travail ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. En cas d'interruption, celle-ci ne pourra être supérieure à 2 heures.

Cumul de plusieurs emplois :

- l'employeur doit définir la répartition des horaires de travail sur la semaine ou sur le mois ainsi que les horaires quotidiens en tenant compte des horaires fixés par le ou les autres employeurs qui lui sont communiqués par le salarié ;
- le salarié bénéficiant de plusieurs emplois dispose de la faculté de refuser le changement de son planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée dont l'employeur a connaissance.

Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et ne fera l'objet d'aucune sanction. »

Entrée en vigueur

L'avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de son extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 7 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNME.

Syndicats de salariés :

FEP CFTD ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT.

Brochure n° 3266

Convention collective nationale

IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS

AVENANT N° 58 DU 7 JUILLET 2015

MODIFIANT L'ARTICLE 6.3 « CONGÉS PAYÉS » DE LA CONVENTION

NOR : ASET1550815M

IDCC : 1671

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

La FERC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 6.3 est modifié comme suit :

« Article 6.3

Modalités de prise de congés payés

Le congé principal comprend, en principe, au moins 3 semaines consécutives, pendant la période du 1^{er} juin au 31 octobre.

Le tableau d'échelonnement des dates de congés du personnel est porté à la connaissance des intéressés par affichage :

- le 15 février, pour les congés d'été ;
- 2 mois auparavant, pour les autres congés.

Les salariés (salariés étrangers, salariés expatriés, salariés ressortissant des DOM-TOM), qui justifient individuellement de contraintes géographiques particulières, peuvent demander à l'employeur de cumuler des congés sur deux périodes de prise de congés, dans la limite de 2 mois de date à date, selon les conditions suivantes :

- la période de prise des congés pourra s'étaler du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N + 2 ;
- le salarié devra bénéficier entre le 1^{er} juin de l'année N et le 31 mai de l'année N + 1 d'au moins 12 jours ouvrables de congés payés ;
- le salarié devra faire une demande écrite et obtenir l'accord écrit de son employeur. »

Entrée en vigueur

L'avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de son extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 7 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3266

Convention collective nationale

IDCC : 1671. – **MAISONS D'ÉTUDIANTS**

AVENANT N° 59 DU 7 JUILLET 2015

MODIFIANT L'ARTICLE 4.3.1 « RETRAITE » DE LA CONVENTION

NOR : ASET1550816M

IDCC : 1671

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

La FERC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 4.3.1 est modifié comme suit :

« 4.3.1. Retraite

Les modalités du départ volontaire et de la mise à la retraite sont régies par les dispositions légales auxquelles s'ajoutent les dispositions suivantes relatives au délai de préavis et à l'indemnité.

Délai de préavis

Les dispositions légales en vigueur s'appliquent pour le départ volontaire à la retraite.

L'employeur qui désire mettre à la retraite un salarié est tenu de l'avertir de son intention 6 mois au moins avant la date prévue de mise à la retraite.

Dans les deux cas, l'information doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise contre décharge.

Indemnité

En cas de contrats successifs dans différents établissements relevant de la présente convention, le temps de présence à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est celui qui résulte du cumul du temps de présence acquis en application de ces différents contrats.

Départ volontaire à la retraite

Il est prévu en cas de départ volontaire à la retraite une indemnité conventionnelle, non cumule avec l'indemnité légale et calculée comme suit, sur la base du dernier coefficient acquis par le salarié :

- 1 mois de salaire après 6 ans de présence ;
- 2 mois de salaire après 12 ans de présence ;
- 3 mois de salaire après 18 ans de présence ;
- 4 mois de salaire après 24 ans de présence ;
- 5 mois de salaire après 30 ans de présence ;
- 6 mois de salaire après 36 ans de présence.

Mise à la retraite

Les dispositions légales s'appliquent.

Les employeurs accompagneront, dans la mesure du possible, les salariés lors de la transition entre l'activité et la retraite.

Exemples d'actions possibles :

- proposer aux salariés seniors de transmettre leurs compétences ;
- proposer des formations pour organiser l'avenir... »

Entrée en vigueur

L'avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de son extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 7 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3266

Convention collective nationale
IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS

AVENANT N ° 60 DU 7 JUILLET 2015

RELATIF AUX ASTREINTES

NOR : ASET1550817M

IDCC : 1671

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

La FERC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'avenant n° 50 relatif au régime des astreintes a modifié l'avenant n° 4 du 6 mars 1998 et supprimé l'avenant n° 4 du 9 décembre 1993.

Les dispositions de l'avenant n° 50 sont insérées dans le texte de la convention collective.

L'article 5.4 est créé.

« Article 5.4

5.4.1. Définition

Il s'agit d'une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif (art. L. 3121-5 du code du travail).

Dans le cas d'une hiérarchie des responsabilités, celle-ci doit être prévue dans le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail.

5.4.2. Salariés concernés

Les astreintes peuvent être effectuées par du personnel cadre ou non cadre.

Dans le cas où du personnel non cadre est d'astreinte, toute décision doit faire l'objet d'une autorisation écrite du directeur.

Les responsabilités dévolues à la fonction de directeur ne peuvent être déléguées à un salarié non cadre d'astreinte.

5.4.3. Formalités

Un calendrier annuel ou trimestriel, à titre indicatif, fixera pour chaque salarié concerné les périodes d'astreinte. Ce calendrier fera l'objet d'un affichage en début de période. Toute modification doit être portée à la connaissance des salariés concernés au moins 15 jours avant sauf circonstances exceptionnelles (remplacement, modification avec accords des salariés concernés...).

Le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail doit indiquer :

- que le salarié peut être amené à effectuer des astreintes ;
- la contrepartie de l'astreinte ;
- si nécessaire, les protocoles d'intervention.

5.4.4. Fréquence des astreintes

Les astreintes sont mises en place par roulement.

De ce fait, quelle que soit la programmation hebdomadaire des astreintes (fréquence, durée et nombre), un salarié peut effectuer au maximum 15 astreintes par mois, dimanches compris mais en dehors des congés payés.

Toutefois, dans les structures dont l'effectif ne permet pas une rotation équitable du personnel d'astreinte, il peut être dérogé au nombre de 15 astreintes dans la limite de 21 astreintes par mois.

5.4.5. Intervention pendant la période d'astreinte

Délai d'intervention

Le délai pour intervenir doit être défini par l'employeur de façon raisonnable et selon les cas de survenance.

Si à la suite d'un cas de force majeure le salarié se trouvait dans l'incapacité d'intervenir, que ce soit à distance ou sur site, il devra prévenir dans les plus brefs délais sa hiérarchie.

Décompte

Le décompte journalier des heures d'intervention débute dès que le salarié est contacté et se termine :

- soit à la fin de l'intervention lorsque celle-ci se déroule à distance ou depuis le domicile du salarié ;
- soit lors du retour du salarié à son domicile en cas de déplacement.

5.4.6. Astreinte et repos quotidien et hebdomadaire

Les repos quotidiens et hebdomadaires ne sont pas impactés par les périodes d'astreinte, exception faite de la durée d'intervention qui est considérée comme du temps de travail effectif comme précisé par la circulaire DRT 6 du 14 avril 2003 et article L. 3121-6 du code du travail.

5.4.7. Rémunération de l'astreinte

Rémunération de l'astreinte

Le temps d'astreinte doit donner lieu au minimum soit :

- à une indemnité compensatrice sur la base minimum de 1/12 d'heure par heure d'astreinte. Au-delà de 15 astreintes et dans la limite de 21 astreintes, le temps passé en astreinte est rémunéré sur la base de 1/6 d'heure par heure d'astreinte ;
- à une indemnité en temps de repos équivalent à l'indemnité numéraire ;
- à une indemnité sous une autre forme (par exemple, un logement de fonction) indiquée dans le contrat de travail en contrepartie de l'astreinte.

Le ou les types d'indemnités, relatives aux astreintes, sont déterminés dans le contrat de travail.

En cas de compensation en repos compensateur, le contrat de travail ou un avenant doit en définir les modalités. Le repos doit être pris dans l'année civile en cours. Concernant les astreintes effectuées courant du mois de décembre, la compensation en repos peut être prise l'année civile suivante.

Si un salarié bénéficie, avant l'entrée en vigueur de l'avenant, d'une contrepartie pour astreinte supérieure aux dispositions précédentes, celle-ci lui reste acquise mais ne peut pas se cumuler avec les dispositions précédentes.

Rémunération de l'intervention

Seules les interventions effectuées pendant le temps d'astreinte sont constitutives de temps de travail effectif. Elles sont rémunérées sur la base du taux normal, voire d'un taux majoré :

- en cas de dépassement de l'horaire hebdomadaire légal (35 heures) ;
- dès la première heure complémentaire pour les salariés à temps partiel.

Le temps passé au téléphone ou en déplacement est assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel.

Les heures d'intervention et leurs majorations éventuelles sont payées chaque mois.

5.4.8. Frais de déplacement

Les frais relatifs aux déplacements effectués par un salarié dans le cadre d'une intervention sont pris en charge par l'employeur, selon les conditions légales en vigueur prévues pour les déplacements occasionnels (barème URSSAF).

A ce titre, le salarié pourra utiliser le véhicule de la maison d'étudiants mis à sa disposition ou son véhicule personnel pour effectuer son intervention si ce moyen facilite le respect du délai d'intervention ou s'il s'impose en raison de l'heure du déplacement. Cette possibilité doit être mentionnée dans le contrat de travail précisant également les conditions.

5.4.9. Moyens mis à disposition

Mise à disposition d'un téléphone, voiture

Les moyens (téléphone, voiture...) nécessaires à la bonne application de cet avenant seront définis dans le contrat de travail ou un avenant au contrat.

5.4.10. Récapitulatif

Récapitulatif par astreinte

Les salariés d'astreinte doivent déclarer après chaque astreinte, sur le registre prévu à cet effet, les dates des astreintes, les heures de début et de fin des astreintes et des interventions qu'ils ont effectuées.

Récapitulatif mensuel

Un récapitulatif mensuel doit être mis en place suivant les dispositions législatives et réglementaires en vigueur (art. R. 3121-1 du code du travail).

5.4.11. Délai de prévenance

Le délai de prévenance doit respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur (art. L. 3121-8 du code du travail). »

Entrée en vigueur

L'avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de son extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 7 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3234

Convention collective régionale

**IDCC : 1391 – MANUTENTION ET NETTOYAGE
SUR LES AÉROPORTS
(Région parisienne)**

AVENANT N° 55 DU 16 JUILLET 2015

RELATIF À L'INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

NOR : ASET1550797M

IDCC : 1391

L'avenant n° 54 du 3 octobre 2014 prévoyait la mise en œuvre d'un abondement exceptionnel durant l'année qui suivra le premier jour du mois suivant la date d'extension de cet avenant. Or 9 mois après la demande d'extension de ce texte nous devons constater que l'arrêté d'extension de cet avenant n° 54 n'a pas été publié au *Journal officiel*. Sans attendre le bilan de l'application de cette mesure, afin d'éviter que cette situation se reproduise à nouveau, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Indemnité de départ à la retraite. – Abondement exceptionnel

Les parties conviennent d'une mesure exceptionnelle pour les départs à la retraite qui se réaliseront au cours de l'année 2016, c'est-à-dire pour la période située entre le premier jour du mois suivant la date d'extension de l'avenant n° 54 du 3 octobre 2014 et le 31 décembre 2016.

Cet abondement exceptionnel interviendra selon les modalités suivantes : le salarié qui fait valoir ses droits à la retraite, à la condition de bénéficier d'une pension à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, bénéficiera d'un abondement de 100 % de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite prévue aux articles 4 *bis* des annexes I à III de la convention collective régionale de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Article 2

Application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entreront en application le lendemain du jour où l'arrêté d'extension le concernant sera publié au *Journal officiel*.

Article 3

Publicité et signatures

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail dans les conditions fixées

par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 16 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SAMERA.

Syndicats de salariés :

FAT UNSA ;

FNPd CGT ;

UFA CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

SNCAMM CGT.

Brochure n° 3286

Convention collective nationale

**IDCC : 1982. – NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

AVENANT N° 1 DU 22 MAI 2015

RELATIF AUX CONGÉS FAMILIAUX

NOR : ASET1550823M

IDCC : 1982

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions initiales, portant sur les congés familiaux, de la convention collective négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 afin :

- d'une part, de mettre en conformité les dispositions conventionnelles avec les nouvelles dispositions légales ;
- d'autre part, d'apporter des éclaircissements et d'éviter des différences d'interprétation.

Les parties signataires du présent avenant ont donc convenu de modifier l'article 11.5 comme suit.

Article 1^{er}

Congés familiaux dans le cadre du Pacs

A été ajouté après la mention « mariage du salarié : 5 jours ouvrés ; », l'alinéa suivant :

« Pacs du salarié : 5 jours ouvrés ; ».

Article 2

Précision concernant les ascendants et descendants directs

La mention « décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant direct : 3 jours ouvrés ; » est remplacée par l'alinéa suivant :

« – décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe : 3 jours ouvrés.

On entend par descendants en ligne directe : les enfants, petits-enfants, arrière-petits-enfants du salarié, sans limite de degré et par ascendants en ligne directe : les parents, grands-parents et arrière-grands-parents, sans limite de degré ».

Article 3

Précision concernant la notion de beaux-parents

La mention « – pour le mariage d'un enfant ou pour le décès d'un frère, d'une sœur ou de beaux-parents : 1 jour ouvré ; » est remplacée par l'alinéa suivant :

« – pour le mariage d'un enfant ou pour le décès d'un frère, d'une sœur ou de beaux-parents : 1 jour ouvré.

On entend par beaux-parents : les parents du conjoint ou le conjoint d'un parent. On entend par conjoint : les personnes mariées ou pacsées. ».

Article 4

Sécurisation juridique

Tout accord d'entreprise, d'établissement, de groupe, ne peut être moins favorable que l'accord de branche.

Article 5

Prise d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article ci-dessous.

L'avenant entrera en vigueur, y compris pour les parties signataires, le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur du texte, pour réexaminer celui-ci.

Le présent texte peut être révisé à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

Article 6

Notification et publicité

Le présent texte sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des avis de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

Fait à Paris, le 22 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNPDM.

Syndicats de salariés :

FNIC CGT ;

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

FSS CFTC ;

UNSA.

Accord professionnel national

MENUISERIES

ACCORD DU 20 MAI 2015

RELATIF À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS
DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1550799M

PRÉAMBULE

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans les secteurs des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA 3+ dénommé « l'OPCA de branche » ci-après, les contributions de formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Article 2

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellés-collés, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes.

TITRE II

**DISPOSITIONS RELATIVES À LA COLLECTE
DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR L'OPCA DE BRANCHE**

Article 3

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, comprenant :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 4

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 5

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins

0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 6

Entreprises employant 300 salariés et plus

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 7

Dispositions communes à toutes les entreprises

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCA de branche la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 8

Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il s'appliquera pour la collecte réalisée au 28 février 2016 et uniquement pour cette collecte.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du premier semestre 2016, afin d'examiner les modalités des nouvelles conditions de la définition de la politique de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, et des accords de collectes des fonds de formation qui pourront en résulter.

Article 9

Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation de fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 10

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail, de la formation professionnelle et du dialogue social et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 11

Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

Article 12

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 20 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FIBC ;

UFME.

Syndicat de salariés :

FNCB CFDT.

Convention collective départementale

IDCC : 1966. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES

(Loiret)

(31 janvier 1997)

(Bulletin officiel n° 1997-7 bis)

(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,

Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 21 JUILLET 2015

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2015

NOR : ASET1550811M

IDCC : 1966

Entre :

L'UIMM Loiret,

D'une part, et

La CFTC Loiret ;

La CGT-FO Loiret ;

La CFE-CGC Loiret ;

La CFDT Loiret,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point applicable dans les entreprises de la métallurgie du Loiret est fixée à 5,05 € à compter du 1^{er} septembre 2015, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise exerçant un commandement en atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Date d'application : 1^{er} septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1966. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES

(Loiret)

(31 janvier 1997)

(Bulletin officiel n° 1997-7 bis)

(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,

Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 21 JUILLET 2015

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES

POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550812M

IDCC : 1966

Entre :

L'UIMM Loiret,

D'une part, et

La CFTC Loiret ;

La CGT-FO Loiret ;

La CFE-CGC Loiret ;

La CFDT Loiret,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Rémunérations annuelles garanties (RAG)

En considération de l'esprit de l'accord national du 28 juillet 1998 et de son avenant du 29 janvier 2000 modifié et en application de l'article 10 de la convention collective du 31 janvier 1997, modifiée par l'avenant du 18 novembre 2013, des rémunérations annuelles garanties ont été fixées, à partir de l'année 2015, suivant le barème figurant en annexe au présent accord.

Fait à La Chapelle-Saint-Mesmin, le 21 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations annuelles garanties applicable à partir de l'année 2015

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER	AGENT de maîtrise d'atelier
I	1	140	17 500	17 500	
	2	145	17 545	17 545	
	3	155	17 565	17 565	
II	1	170	17 640	17 680	
	2	180	17 685		
	3	190	17 825	18 020	
III	1	215	18 040	18 420	18 795
	2	225	18 545		
	3	240	19 280	19 515	19 945
IV	1	255	20 290	20 695	21 275
	2	270	21 440	21 905	
	3	285	22 590	23 070	23 735
V	1	305	24 300		25 740
	2	335	26 670		28 280
	3	365	29 020		31 925
	3	395	31 575		33 590

Convention collective

IDCC : 1564. – **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**
(Saône-et-Loire)
(23 octobre 1989)

(Etendue par arrêté du 30 juillet 1990,
Journal officiel du 4 août 1990)

AVENANT DU 8 JUIN 2015

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES,
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550813M
IDCC : 1564

Entre :

L'UIMM Saône-et-Loire,

D'une part, et

La CFTC métallurgie ;

La CFDT métallurgie Saône-et-Loire ;

La CFE-CGC Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations annuelles garanties (RAG)

Date d'application

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies ci-dessous sont applicables à compter de l'année 2015.

Définition et modalités d'application

Les rémunérations annuelles garanties constituent la rémunération annuelle minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Ces rémunérations annuelles garanties sont applicables aux salariés visés par l'avenant « Mensuels » pour l'année civile considérée et pour la durée du travail considérée.

Les rémunérations annuelles garanties base 151,67 heures sont établies pour une durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des rémunérations annuelles garanties seront applicables *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

En aucun cas, ces rémunérations annuelles garanties ne pourront servir de base au calcul des primes d'ancienneté.

Assiette de comparaison

Ces rémunérations annuelles garanties, adaptées à l'horaire de travail, excluent :

- les primes d'ancienneté ;
- les remboursements de frais et sommes ayant ce caractère ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les montants perçus au titre de l'intéressement ou de la participation ;
- les majorations pour travaux insalubres, pénibles ou dangereux ;
- le complément éventuel de rémunération relatif à la rémunération annuelle garantie de l'année civile précédente ;
- la prime de panier de nuit telle qu'elle est stipulée à l'article 22 de la convention collective.

Ces rémunérations annuelles garanties incluent tous les autres éléments de salaire, essentiels ou accessoires, mensuels ou différés, individuels ou collectifs, que le salarié touche au titre de l'année considérée.

Article 2

Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2015

(En euros.)

COEFFICIENT	VALEUR
140	18 003
145	18 014
155	18 024
170	18 173
180	18 281
190	18 472
215	18 895
225	19 338
240	20 116
255	20 930
270	21 985
285	23 039
305	24 380
335	27 198
365	29 342
395	31 155

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée avant le 1^{er} mars de l'année suivante ; le complément éventuel de rémunération sera porté au plus tard sur le bulletin de paie du mois de mars. Ce complément éventuel sera exclu de l'assiette de comparaison des rémunérations annuelles garanties de l'année au cours de laquelle il a été versé.

Dans les établissements qui auront procédé au versement du complément stipulé à l'alinéa précédent, l'employeur informera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié de cet apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'informations seront communiqués avant le 1^{er} mars au secrétariat de l'UIMM Saône-et-Loire qui en transmettra la synthèse aux délégués des organisations syndicales signataires.

Article 3

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, permettant de déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, est fixée, à compter du 1^{er} juillet 2015 à 5,21 €.

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui en résultent sont indiqués dans les tableaux figurant dans le présent avenant.

Article 4

Panier de nuit

L'indemnité de panier de nuit attribuée dans les conditions prévues à l'article 22 de l'avenant « Mensuels » est fixée, à compter du 1^{er} juillet 2015, à 7,64 €.

Article 5

Complément annuel de rémunération

Le complément annuel de rémunération défini à l'article 26 de l'avenant « Mensuels » est fixé, à compter du 1^{er} juillet 2015, à 417 €.

Article 6

Formalités de dépôt

Le texte de cet avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales et sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie Saône-et-Loire.

Fait à Chalon-sur-Saône, le 8 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (Mensuels de plus de 18 ans. – Base : 35 heures hebdomadaires)

Valeur du point : 5,21 € au 1^{er} juillet 2015.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF	OUVRIER et technicien d'atelier	AGENT DE MAÎTRISE	MAÎTRISE d'atelier
I	1	140	729,40	1 765,87		
	2	145	755,45	2 793,22		
	3	155	807,55	3 847,93		
II	1	170	885,70	P1 929,99		
	2	180	937,80			
	3	190	989,90	P2 1 039,40		
III	1	215	1 120,15	P3 1 176,16	AM1 1 120,15	1 198,56
	2	225	1 172,25			
	3	240	1 250,40	TA1 1 312,92	AM2 1 250,40	1 337,93
IV	1	255	1 328,55	TA2 1 394,98	AM3 1 328,55	1 421,55
	2	270	1 406,70	TA3 1 477,04		
	3	285	1 484,85	TA4 1 559,09	AM4 1 484,85	1 588,79
V	1	305	1 589,05		AM5 1 589,05	1 700,28
	2	335	1 745,35		AM6 1 745,35	1 867,52
	3	365	1 901,65		AM7 1 901,65	2 034,77
		395	2 057,95		2 057,95	2 202,01

Barème des primes d'ancienneté

(Base 35 heures)

Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		3 ANS (3 %)	4 ANS (4 %)	5 ANS (5 %)	6 ANS (6 %)	7 ANS (7 %)	8 ANS (8 %)	9 ANS (9 %)	10 ANS (10 %)	11 ANS (11 %)	12 ANS (12 %)	13 ANS (13 %)	14 ANS (14 %)	15 ANS (15 %)
I	1	729,40	21,88	29,18	36,47	43,76	51,06	58,35	65,65	72,94	80,23	87,53	94,82	102,12	109,41
	2	755,45	22,66	30,22	37,77	45,33	52,88	60,44	67,99	75,55	83,10	90,65	98,21	105,76	113,32
	3	807,55	24,23	32,30	40,38	48,45	56,53	64,60	72,68	80,76	88,83	96,91	104,98	113,06	121,13
II	1	885,70	26,57	35,43	44,29	53,14	62,00	70,86	79,71	88,57	97,43	106,28	115,14	124,00	132,86
	2	937,80	28,13	37,51	46,89	56,27	65,65	75,02	84,40	93,78	103,16	112,54	121,91	131,29	140,67
	3	989,90	29,70	39,60	49,50	59,39	69,29	79,19	89,09	98,99	108,89	118,79	128,69	138,59	148,49
III	1	1 120,15	33,60	44,81	56,01	67,21	78,41	89,61	100,81	112,02	123,22	134,42	145,62	156,82	168,02
	2	1 172,25	35,17	46,89	58,61	70,34	82,06	93,78	105,50	117,23	128,95	140,67	152,39	164,12	175,84
	3	1 250,40	37,51	50,02	62,52	75,02	87,53	100,03	112,54	125,04	137,54	150,05	162,55	175,06	187,56
IV	1	1 328,55	39,86	53,14	66,43	79,71	93,00	106,28	119,57	132,86	146,14	159,43	172,71	186,00	199,28
	2	1 406,70	42,20	56,27	70,34	84,40	98,47	112,54	126,60	140,67	154,74	168,80	182,87	196,94	211,01
	3	1 484,85	44,55	59,39	74,24	89,09	103,94	118,79	133,64	148,49	163,33	178,18	193,03	207,88	222,73
V	1	1 589,05	47,67	63,56	79,45	95,34	111,23	127,12	143,01	158,91	174,80	190,69	206,58	222,47	238,36
	2	1 745,35	52,36	69,81	87,27	104,72	122,17	139,63	157,08	174,54	191,99	209,44	226,90	244,35	261,80
	3	1 901,65	57,05	76,07	95,08	114,10	133,12	152,13	171,15	190,17	209,18	228,20	247,21	266,23	285,25
		2 057,95	61,74	82,32	102,90	123,48	144,06	164,64	185,22	205,80	226,37	246,95	267,53	288,11	308,69

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		3 ANS (3 %)	4 ANS (4 %)	5 ANS (5 %)	6 ANS (6 %)	7 ANS (7 %)	8 ANS (8 %)	9 ANS (9 %)	10 ANS (10 %)	11 ANS (11 %)	12 ANS (12 %)	13 ANS (13 %)	14 ANS (14 %)	15 ANS (15 %)
I	1	1	765,87	30,63	38,29	45,95	53,61	61,27	68,93	76,59	84,25	91,90	99,56	107,22	114,88
	2	2	793,22	31,73	39,66	47,59	55,53	63,46	71,39	79,32	87,25	95,19	103,12	111,05	118,98
	3	3	847,93	33,92	42,40	50,88	59,35	67,83	76,31	84,79	93,27	101,75	110,23	118,71	127,19
II	1	P1	929,99	37,20	46,50	55,80	65,10	74,40	83,70	93,00	102,30	111,60	120,90	130,20	139,50
	2														
	3	P2	1 039,40	41,58	51,97	62,36	72,76	83,15	93,55	103,94	114,33	124,73	135,12	145,52	155,91
III	1	P3	1 176,16	47,05	58,81	70,57	82,33	94,09	105,85	117,62	129,38	141,14	152,90	164,66	176,42
	2														
	3	TA1	1 312,92	52,52	65,65	78,78	91,90	105,03	118,16	131,29	144,42	157,55	170,68	183,81	196,94
IV	1	TA2	1 394,98	55,80	69,75	83,70	97,65	111,60	125,55	139,50	153,45	167,40	181,35	195,30	209,25
	2	TA3	1 477,04	59,08	73,85	88,62	103,39	118,16	132,93	147,70	162,47	177,24	192,01	206,78	221,56
	3	TA4	1 559,09	62,36	77,95	93,55	109,14	124,73	140,32	155,91	171,50	187,09	202,68	218,27	233,86

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		3 ANS (3 %)	4 ANS (4 %)	5 ANS (5 %)	6 ANS (6 %)	7 ANS (7 %)	8 ANS (8 %)	9 ANS (9 %)	10 ANS (10 %)	11 ANS (11 %)	12 ANS (12 %)	13 ANS (13 %)	14 ANS (14 %)	15 ANS (15 %)
III	1	AM1	1 198,56	47,94	59,93	71,91	83,90	95,88	107,87	119,86	131,84	143,83	155,81	167,80	179,78
	2														
	3	AM2	1 337,93	53,52	66,90	80,28	93,65	107,03	120,41	133,79	147,17	160,55	173,93	187,31	200,69
IV	1	AM3	1 421,55	56,86	71,08	85,29	99,51	113,72	127,94	142,15	156,37	170,59	184,80	199,02	213,23
	2														
	3	AM4	1 588,79	63,55	79,44	95,33	111,22	127,10	142,99	158,88	174,77	190,65	206,54	222,43	238,32
V	1	AM5	1 700,28	68,01	85,01	102,02	119,02	136,02	153,03	170,03	187,03	204,03	221,04	238,04	255,04
	2	AM6	1 867,52	74,70	93,38	112,05	130,73	149,40	168,08	186,75	205,43	224,10	242,78	261,45	280,13
	3	AM7	2 034,77	81,39	101,74	122,09	142,43	162,78	183,13	203,48	223,82	244,17	264,52	284,87	305,21
			2 202,01	88,08	110,10	132,12	154,14	176,16	198,18	220,20	242,22	264,24	286,26	308,28	330,30

Brochure n° 3173

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 7 DU 2 JUILLET 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550802M

IDCC : 3043

PRÉAMBULE

La réforme issue de la loi du 5 mars 2014 apporte des changements conséquents qui transforment le système de la formation professionnelle : son financement, la mise en place du compte personnel de formation pour les personnes, le développement de la certification professionnelle, une conception novatrice de la formation, des responsabilités nouvelles pour les parties.

Les partenaires sociaux de la propreté avaient déjà, à l'occasion de la réforme antérieure de 2009, anticipé certaines orientations :

- la création d'un organisme certificateur, dispositif spécifique et dédié à la certification professionnelle qui garantit la fiabilité du système et la reconnaissance des certifications délivrées, est aujourd'hui un modèle. La filière actuelle de huit CQP, conçue de manière modulaire, imbriquée et ouverte aux passerelles avec d'autres certificateurs ouvre la voie et facilite l'accès aux mobilités et évolutions professionnelles. En offrant cette visibilité, elle rend les métiers de la propreté plus attractifs ;
- la lutte contre l'illettrisme et l'accès aux savoirs de base, préoccupation majeure des partenaires sociaux depuis longtemps, les a amenés à l'élaboration d'un parcours de formation adapté aux métiers de la propreté et aux publics ciblés, qui conduit aujourd'hui à un certificat délivré par la branche ;
- le « kit libéro », dispositif complet de formation au poste de travail, assurant souplesse et professionnalisme, a permis un déploiement important de la formation auprès des agents pendant plus de 10 ans.

Conformément à l'agenda social défini dans le relevé de conclusions du 17 septembre 2014, les partenaires sociaux réaffirment dans le présent avenant leur volonté de poursuivre et de déployer une politique globale visant à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi en développant la formation et l'alternance. Ainsi, ils souhaitent augmenter le taux d'alternants dans le secteur de 30 % en 2 ans.

Les partenaires sociaux s'accordent pour renégocier le dispositif conventionnel et s'assurer du déploiement de la formation pour le plus grand nombre de salariés.

Il sera donc abordé :

- la mise en place du compte personnel de formation ;
- la création d'une contribution financière conventionnelle ;
- l'articulation avec le transfert des salariés lors du transfert des marchés ;
- l'articulation du dispositif « maîtrise des compétences clés de la propreté » avec le socle défini par décret ;
- la rénovation du dispositif de formation des agents et de l'évolution professionnelle ;
- le développement de l'insertion durable des jeunes par l'alternance, c'est-à-dire apprentissage et contrat de professionnalisation.

En outre, les partenaires sociaux rappellent leur engagement pris dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération du 3 décembre 2014 d'intégrer en CDI au moins 1 200 jeunes de moins de 26 ans sur la durée de l'accord, portant le taux au sein des effectifs à 10 %.

Article 1^{er}

Modification de l'article 5 « Formation et compétences » de la convention collective nationale

L'article 5 « Formation et compétences » est remplacé par un nouvel article 5 ainsi rédigé :

« Article 5

Formation, compétences et emploi

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la propreté et des services associés souhaitent créer les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. Cette politique a pour objectif de permettre aux salariés et aux entreprises de faire face aux évolutions à venir et notamment le choc démographique, le développement des services associés, le développement durable, un renforcement de l'accès à la formation professionnelle de chaque salarié, et d'en favoriser l'évolution professionnelle.

Ainsi, les partenaires sociaux partagent les ambitions de :

- rendre le secteur plus attractif et de fidéliser les salariés, et notamment permettre aux salariés à temps partiel de progresser vers des contrats de travail à temps plein ;
 - mieux qualifier les salariés et de favoriser leur évolution professionnelle ;
 - permettre à chaque salarié de devenir un acteur majeur de son évolution professionnelle en facilitant l'accès à de nouveaux dispositifs et responsabilités dans le champ de la formation ;
 - permettre aux entreprises de mobiliser la formation au service d'objectifs correspondants aux besoins des salariés et de la profession en s'appuyant, pour leur mise en œuvre, sur des opérateurs reconnus apportant l'expertise nécessaire et les effets de mutualisation utiles tels que l'OPCA désigné par la branche, l'organisme certificateur, l'INHNI et le FARE ;
 - disposer d'un système de certification professionnelle de branche adapté aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises de propreté, réactif face aux évolutions technologiques, économiques, sociales, environnementales et réglementaires, favorisant la progression et l'évolution professionnelle des salariés, ouvert vers l'extérieur pour favoriser les mobilités professionnelles et l'employabilité, et enfin piloté par la branche pour en garantir la conformité à ses exigences.
- Ainsi, ils s'engagent à poursuivre le développement des CQP à un rythme de 2 000 par an.

Les partenaires sociaux de la branche de la propreté et des services associés souhaitent mener une politique de formation adaptée aux caractéristiques des salariés de la branche, aussi bien en termes d'accès qu'en termes de modalités de formation. Cette politique devra également répondre aux besoins des entreprises du secteur de la propreté et des services associés et de leur évolution, et accroître le volume des actions de formation dispensé au bénéfice des salariés.

Les partenaires sociaux érigent l'égalité d'accès à la formation entre les hommes et les femmes en un principe fondamental qui est appliqué pour toutes les définitions de mise en œuvre des actions de formation prévues dans le présent article 5.

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment l'importance de l'information et de la consultation des instances représentatives du personnel particulièrement en ce qui concerne le plan de formation des entreprises.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent que cette politique puisse suivre les évolutions de la profession et être à même de répondre de façon réactive à de nouveaux besoins. Dans cette perspective les partenaires sociaux reconnaissent à la CPNEFP un rôle renforcé dans le cadre de cet article 5.

5.1. Certification professionnelle de la branche : un moyen de la sécurisation des parcours professionnels

5.1.1. Certificats délivrés par la branche propreté et services associés

La certification professionnelle au sein de la branche se définit par l'existence de la filière de CQP propreté actuelle et par son évolution selon les besoins exprimés par la branche, notamment la création de nouveaux CQP, la rénovation des CQP existants ou la création de toute autre certification professionnelle de la propreté. L'observatoire des métiers et qualifications est un instrument privilégié de veille et d'ajustement de la filière de certification professionnelle de la propreté. Dans cette logique, les partenaires sociaux demandent à l'observatoire la réalisation d'une étude de faisabilité, visant la réalisation de parcours certifiant les compétences requises pour l'exercice de l'activité propreté notamment dans les milieux spécifiques suivants : la santé, l'industrie de process, l'industrie agro-alimentaire, et l'hôtellerie. Ces parcours pourraient prendre la forme d'options facultatives ajoutées aux CQP de la propreté.

Considérant la problématique liée au nombre important de salariés à temps partiel dans le secteur de la propreté, du fait des exigences des clients, les partenaires sociaux considèrent que le développement des certificats auprès des salariés est un axe clé de professionnalisation et doit contribuer à l'augmentation de leur temps de travail.

Afin de promouvoir auprès des salariés l'accès à la formation et le développement de la certification professionnelle de la branche, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à valoriser auprès des salariés certifiés, les nouvelles compétences développées en leur permettant d'accéder, dans la mesure du possible, aux différents niveaux de qualification professionnelle.

5.1.1.1. CQP

I. – Filière de CQP existante

La filière actuelle est constituée des CQP suivants :

- CQP "Agent machiniste classique" (AMC) ;
- CQP "Agent d'entretien et de rénovation en propreté" (AERP) ;
- CQP "Chef d'équipe en propreté" (CEP) ;
- CQP "Laveur de vitres avec moyens spécifiques" (LV) ;
- CQP "Agent en maintenance multi-technique immobilière" (AMI) ;
- CQP "Chef d'équipe en propreté et en maintenance multi-technique immobilière" (CEPMI) ;
- CQP "Chef de site(s)" (CS) ;
- CQP "Responsable de secteur" (RS).

La CPNEFP a positionné chaque CQP dans la grille de classification de la branche propreté :

- AS3 avec le CQP “Agent machiniste classique” (AMC) ;
- AQS1 avec le CQP “Agent d’entretien et de rénovation en propreté” (AERP) ou le CQP “Agent en maintenance multi technique immobilière” (AMI) ;
- ATQS1 avec le CQP “Laveur de vitres avec moyens spécifiques (LV)” ;
- CE1 avec le CQP “Chef d’équipe en propreté” (CEP) ;
- CE2 avec le CQP “Chef d’équipe en propreté et en maintenance multi-technique immobilière” (CEPMI) ;
- MP1 avec le CQP “Chef de site(s)” (CS) ;
- MP3 avec le CQP “Responsable de secteur” (RS).

II. – Cadre de référence des CQP

Les CQP de la propreté de la filière actuelle sont structurés avec cinq ou six blocs de compétences selon les CQP, ce qui permet d’appréhender les parcours de formation et la validation de façon modulaire. Ces blocs sont des unités qui ont pour objet de faciliter l’acquisition d’un CQP dans sa totalité par toute voie et dans le cadre de tout dispositif (VAE, compte personnel de formation, période de professionnalisation, etc.) ainsi que de permettre, lorsqu’il y a lieu, leur inscription à l’inventaire établi par la commission nationale des certifications professionnelles.

Trois types de référentiels structurent leur contenu. Il s’agit, d’une part, du référentiel d’activités qui explicite chacun des blocs de compétences, d’autre part, du référentiel de qualification qui décrit les capacités à mobiliser et, enfin, du référentiel de certification qui définit des critères d’appréciation obligatoires ou facultatifs.

Les CQP sont construits, autant que faire se peut, de manière imbriquée, afin de favoriser l’accès à des évolutions et des mobilités professionnelles. Ainsi, et à titre d’exemple, le titulaire du CQP “Agent machiniste classique” peut s’orienter vers le CQP “Chef d’équipe en propreté” ou vers le CQP “Agent d’entretien et de rénovation en propreté”. Il pourra bénéficier de parcours plus courts dans les deux propositions d’orientation CQP, et ce quelle que soit la modalité d’accès : formation ou VAE.

III. – Accès aux CQP de la propreté

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche propreté ont pour objet d’évaluer et de valider la maîtrise de compétences professionnelles. Ainsi, son accès s’envisage soit par la validation des acquis de l’expérience de toute personne ayant acquis un minimum de 3 années d’expérience dans l’emploi correspondant au CQP visé, soit par un parcours de formation dont l’alternance garantit la mise en œuvre des acquis de formation en situation de travail.

Dans la perspective de favoriser la sécurisation des parcours professionnels des salariés quel que soit le lieu d’exercice du métier, l’accès aux CQP de la propreté est ouvert à tout salarié pouvant y accéder, y compris les salariés ne relevant pas du champ d’application de la présente convention.

Pour les autres publics, notamment pour les demandeurs d’emplois, les conditions d’accès aux CQP seront définies par la CPNEFP.

De même, les conditions d’accès aux autres certifications professionnelles que les CQP seront définies par la CPNEFP.

Un droit d’inscription pour accéder aux épreuves est instauré pour chaque personne candidate aux CQP de la propreté.

IV. – Financement des CQP

Dans la branche propreté : lorsque l’accès à un CQP de la branche se réalise dans le cadre d’une entreprise relevant du champ de la présente convention collective, son financement se réalise par

l'employeur dans le cadre des fonds de professionnalisation de l'OPCA désigné par la branche (période de professionnalisation, contrat de professionnalisation) et/ou du plan de formation de l'entreprise, et/ou du compte personnel de formation, et/ou de la contribution conventionnelle prévue dans l'article 5.3.5.

Hors branche proprement dite : lorsque l'accès à un CQP de la branche se réalise dans le cadre d'un employeur ne relevant pas du champ de la présente convention collective, il convient à l'employeur d'en assurer le financement.

V. – Modalités d'évaluation et de délivrance des CQP

L'évaluation est assurée, sous le contrôle de l'organisme certificateur, par une commission d'évaluation composée de deux évaluateurs.

Dans le cas de la VAE, l'instruction et la validation de la recevabilité du dossier du candidat sont déléguées par la CPNEFP à l'organisme certificateur. Le retour sur expérience de la validation des acquis de l'expérience pour les CQP de la proprement dite témoigne que très peu de personnes y ont recours (moins de 10 en 5 ans). Les partenaires sociaux conviennent donc de rénover le processus de la VAE relatif aux CQP de la branche afin de la rendre plus attractive, plus souple et plus simple d'accès, particulièrement pour les publics de premiers niveaux de qualification. Les partenaires sociaux confient à l'organisme certificateur de la proprement dite cette mission. Ils recommandent de communiquer largement auprès des entreprises et des salariés sur l'opportunité de la démarche VAE.

Dans tous les cas, les résultats des commissions d'évaluation sont examinés par la CPNEFP qui est le jury de délivrance des CQP. Le jury délivre tout ou partie du diplôme. Dans le cas d'une validation partielle, le candidat conserve le bénéfice des blocs de compétences acquis pendant 5 ans, à compter de la date de la délivrance.

VI. – Recours à la décision de la CPNEFP

Si des candidats contestent la décision de la CPNEFP, constituée en jury, ils devront déposer une demande de recours écrite auprès de l'organisme certificateur, dans un délai de 3 mois après la communication écrite des résultats aux candidats.

L'organisme certificateur instruit ces demandes et saisit la CPNEFP, jury souverain, qui statue à nouveau puis transmet sa décision finale à l'organisme certificateur. Celui-ci informe les intéressés dans un délai de 3 mois maximum, à partir de la date de réception de la lettre de saisine.

5.1.1.2. Certificat relatif à la "maîtrise des compétences clés de la proprement dite" et son articulation avec le socle de connaissances et compétences défini par décret

Les partenaires sociaux se sont engagés depuis une quinzaine d'années dans la lutte contre l'illettrisme en créant et développant un dispositif spécifique, la "maîtrise des écrits professionnels", dont l'objet était de permettre aux salariés d'acquérir une maîtrise suffisante de la lecture et de l'écriture en lien avec leur activité professionnelle.

Pour autant, la lutte contre l'illettrisme comprend aussi d'autres dimensions comme le calcul ou l'orientation dans l'espace, à titre d'exemples. Ainsi, les partenaires sociaux ont construit un parcours de formation certifiant, la "maîtrise des compétences clés de la proprement dite" (MCCP) sur la base du référentiel des compétences clés proposé par l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) et des exigences relatives aux métiers de la proprement dite.

La loi du 5 mars 2014 a instauré un nouveau socle commun de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, qui fait l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation et qui sera un des objectifs visés dans le cadre de la période de professionnalisation et du compte personnel de formation, notamment.

La diversité des situations de départ (analphabétisme, illettrisme, remise à niveau, à titre d'exemples) des salariés concernés par l'acquisition de ce nouveau socle de connaissances et de compétences professionnelles, peut requérir des parcours de formation longs et difficiles d'accès directement pour ces publics. Aussi, afin de répondre aux exigences du socle défini par décret et d'encourager les salariés concernés à aller au bout de ce nouveau dispositif, les partenaires sociaux souhaitent l'articuler avec le certificat "maîtrise des compétences clés de la propreté" (MCCP), qui constitue un élément déjà très conséquent de ce nouveau socle. Les travaux d'ingénierie, visant la contextualisation du socle commun de connaissances et compétences au secteur de la propreté, intégreront donc la possibilité d'un certificat intermédiaire, la MCCP, validant une partie du parcours de ce socle. En ce sens, les partenaires sociaux souhaitent que la MCCP soit inscrite à l'inventaire.

Les partenaires sociaux souhaitent que soit donnée une information visant la possibilité d'accès au socle commun de connaissances et compétences aux salariés qui ont acquis le certificat MCCP.

5.1.2. Passerelles avec les autres certifications

5.1.2.1. Passerelles avec les autres certificateurs

Dans la perspective de faciliter l'accès aux certifications professionnelles, de rendre lisibles les parcours professionnels, d'encourager les évolutions professionnelles, d'optimiser les moyens mis en place, le principe de la réalisation de passerelles entre certifications est affirmé dans la mesure de son opportunité et de sa faisabilité par les certificateurs concernés, notamment par la correspondance avec les emplois ciblés, par les exigences des évaluations, par les enjeux poursuivis.

Dans tous les cas, la CPNEFP de la propreté émettra un avis pour la mise en œuvre de ces passerelles.

Dans ce cadre, la réglementation en vigueur prévoit des passerelles entre deux CQP de la propreté "Agent machiniste classique" et "Agent en entretien et rénovation de la propreté" et le titre professionnel du ministère de l'emploi "agent propreté hygiène".

Ainsi, les équivalences ou dispenses obtenues seront les suivantes :

Pour l'obtention du titre professionnel : en formulant une demande auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans les cas suivants :

- le titulaire des deux CQP "Agent machiniste classique" et "Agent d'entretien et de rénovation en propreté" obtiendra le titre professionnel "Agent propreté hygiène" ;
- le titulaire du CQP "agent machiniste classique" obtiendra une partie du titre professionnel, soit le certificat de compétences professionnelles (CCP) "réaliser une prestation de service d'entretien manuel adaptée aux locaux, aux surfaces et à leur utilisation" ;
- le titulaire du CQP "Agent d'entretien et de rénovation en propreté" obtiendra une partie du titre professionnel, soit le certificat de compétences professionnelles (CCP) "réaliser une prestation de service d'entretien mécanisé et/ou de remise en état mécanisée adaptée aux locaux, aux surfaces et à leur utilisation".

I. – Pour l'obtention des CQP : en formulant une demande auprès de l'organisme certificateur de la propreté, dans le cas suivant :

- le titulaire du titre professionnel "agent propreté hygiène" obtiendra les deux CQP suivants : "Agent machiniste classique" et "Agent en entretien et rénovation de la propreté".

La mise en œuvre de ces passerelles s'envisage avec les référentiels tels qu'ils sont inscrits actuellement au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit en conformité avec la réglementation en vigueur. Dans le cas où il interviendrait un changement de quelque nature qu'elle soit au sein des référentiels concernés, les passerelles ainsi définies ne pourront plus s'appliquer.

Des travaux visant des enjeux de même nature sont en cours concernant l'élaboration de passerelles entre les CQP propreté et le CAP maintenance et hygiène des locaux. Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de poursuivre ces travaux.

5.1.2.2. Permettre l'accès aux CQP de la branche aux apprentis des CFA propreté

Depuis 2007 et dans les sept CFA propreté, la branche permet aux apprentis de passer un CQP pendant leur cursus d'apprentissage lorsque l'employeur est une entreprise dans le champ conventionnel de la propreté. L'accès à cette certification professionnelle au cours du parcours de professionnalisation permet de mieux fidéliser les jeunes pour aller au terme de leur contrat d'apprentissage. Cet accès permet aussi de s'exercer à l'épreuve d'un examen et d'appréhender les exigences professionnelles requises dans l'exercice de l'activité professionnelle. Ce dispositif a été financé jusqu'alors en dehors des fonds de la formation professionnelle.

Dans le cas où il n'existe pas d'offre en CQP propreté correspondant aux acquis de l'apprenti, il ne pourra pas y avoir d'évaluation.

5.1.3. Organisme certificateur de la branche

Pour assurer la lisibilité des certifications de la branche, favoriser une plus grande sécurisation des parcours professionnels, et permettre l'accès des certificats au plus grand nombre de personnes, les partenaires sociaux affirment la place de la branche en tant qu'instance certificatrice, en créant un organisme certificateur de la propreté.

5.1.3.1. Pilotage de la CPNEFP

La CPNEFP est l'instance paritaire conventionnelle essentielle de la branche en matière de formation et d'emploi. Elle est donc l'instance de pilotage des certifications professionnelles du secteur. En cela, la fonction d'organisme certificateur constitue une mission nouvelle de la CPNEFP qui est organisée par la création en son sein d'un comité de pilotage de l'organisme certificateur, à l'instar de l'observatoire des métiers et qualifications.

La CPNEFP agissant en tant que comité de pilotage de l'organisme certificateur a pour objet de :

- décider de la création, de la rénovation ou de la caducité de certificats de qualification professionnelle ou de toute autre certification ou certificat visant la professionnalisation ;
- décider de la mise en œuvre de passerelles ou d'équivalences avec des certifications portées par d'autres certificateurs que la branche propreté ;
- veiller à l'équilibre général du système de certifications de la branche ;
- délivrer les certificats de qualification professionnelle, en tant que jury de délivrance ou s'il y a lieu tout autre certificat propre à la branche ;
- statuer sur les recours éventuels des candidats ;
- définir le cahier des charges visant l'habilitation des centres d'évaluations, et d'émettre un avis pour les habilitations et leur retrait.

Lorsque la CPNEFP prend une décision ou émet un avis, elle en fait part par écrit à l'organisme certificateur, en vue de sa mise en œuvre.

La CPNEFP se réunit en comité de pilotage de l'organisme certificateur, au moins une fois par an.

5.1.3.2. Constitution de l'organisme certificateur

L'organisme certificateur de la propreté agit sous le pilotage de la CPNEFP de la propreté. Son conseil d'administration est constitué à parité par des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, d'une part, et d'employeurs, d'autre part. Il est constitué sous la forme d'une association loi 1901, dont les statuts et le règlement intérieur ont été définis par les partenaires sociaux de la propreté.

5.1.3.3. Missions de l'organisme certificateur

L'organisme certificateur de la propreté a deux grands champs d'actions :

- I. – Il met en œuvre la certification de la branche dans les meilleures conditions. Ainsi, il assure :
- la mobilisation, la formation et l'organisation des commissions d'évaluation, agissant en tant que jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (composée de deux évaluateurs, dont un professionnel) ;
 - l'instruction des dossiers en vue de la délivrance des CQP par la CPNEFP ou de toute autre certification professionnelle de la propreté ou en vue des recours éventuels ;
 - pour garantir la qualité des épreuves de certification, l'organisme certificateur habilite des organismes de formation assurant les meilleures conditions de mise en place des évaluations. Il assure l'animation des organismes habilités, le suivi, le maintien ou le retrait de l'habilitation. Pour remplir cette mission, une procédure sera établie et formalisée par l'organisme certificateur ;
 - l'inscription des certifications de la branche au RNCP et à l'inventaire porté par la commission nationale des certifications professionnelles, conformément aux avis de la CPNEFP ;
 - l'instruction des demandes de candidats en vue d'obtenir les passerelles lorsqu'il en existe dans le cadre défini par les partenaires ;
 - la saisie et la mise à jour de la liste nationale de la branche pour l'accès des salariés de la branche au compte personnel de formation, dans le cadre de ses relations avec les institutions relatives à la certification, pour le compte de la CPNEFP. La CPNEFP désigne nommément la personne en charge de cette tâche.

II. – Lorsqu'il le juge opportun ou à la demande de la CPNEFP, il fait des propositions à la CPNEFP concernant :

- l'évolution de la filière de certification (révision, rénovation, création, caducité de certifications professionnelles) en liaison avec les travaux de l'observatoire des métiers et qualifications de la propreté ;
- des ajustements relatifs aux modalités d'accès, de mise en œuvre, d'évaluation en fonction de son expérience de mise en œuvre ou des évolutions de l'environnement réglementaire, économique et social.

Dans ce cadre, l'organisme certificateur conduira avec l'OPCA désigné par la branche les travaux d'ingénierie nécessaires.

5.1.3.4. Financement de l'organisme certificateur

L'organisme certificateur dispose de ressources liées au paiement de droits d'inscription aux épreuves de certification, particulièrement les CQP propreté. Ces droits d'inscription sont établis et sont révisables en tant que de besoin par son conseil d'administration sous une forme forfaitaire. Ils sont dus à l'organisme certificateur au moment de l'inscription aux épreuves pour chaque personne inscrite.

L'organisme certificateur peut recevoir des fonds complémentaires via l'OPCA désigné par la branche, ou toutes autres structures privées ou publiques en vue du financement ou du cofinancement de ses missions aussi bien concernant les inscriptions que les autres actions.

Les droits d'inscription sont perçus par l'organisme certificateur et ils incluent les frais de fonctionnement de l'organisme certificateur, les frais de la commission d'évaluation, agissant en tant que jury d'examen ou de VAE.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant).

5.2. Moyens de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

5.2.1. Observatoire des métiers et qualifications de la propreté et services associés

Pour anticiper les évolutions de la branche et accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les partenaires sociaux ont mis en place, lors de leur accord du 25 octobre 2004, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau national. La fonction d'observatoire constitue une mission de la CPNEFP et permet à la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation. Cette fonction a été organisée par la création au sein de la CPNEFP d'un comité de pilotage de l'observatoire.

Il fournit des données permettant notamment :

- de définir les publics et les priorités de formation professionnelle de la branche pour l'ensemble des dispositifs de formation, prenant en compte la dimension prévisionnelle des emplois et compétences ;
- de définir la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche et des formations comme participant à sa politique ;
- d'assurer la veille relative à la filière des certifications en vue de son évolution ;
- d'assurer une veille sur les situations comparées hommes-femmes.

La CPNEFP agissant en tant que comité de pilotage de l'observatoire décide :

- de définir le programme de travail annuel :
 - réaliser ou faire réaliser des études de toutes natures sur les métiers et les qualifications ;
 - garantir la méthodologie utilisée et la représentativité sur les travaux engagés ;
- d'établir les lettres de missions permettant à l'OPCA désigné par la branche de réaliser ou de faire réaliser les études et enquêtes prévues dans les lettres de mission et d'y affecter les moyens humains nécessaires ;
- de faire réaliser le cas échéant des études, enquêtes auprès d'organismes compétents choisis par elle ;
- d'assurer la veille permanente sur l'évolution des métiers ;
- de collecter les données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

La CPNEFP se réunit en comité de pilotage de l'observatoire, au moins une fois par an.

5.2.2. Développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences constitue un instrument au service des entreprises et des salariés. Ainsi, elle prend appui sur :

- les besoins en emplois et en compétences des entreprises, pour mieux anticiper leurs besoins futurs, pour maintenir une meilleure adaptation des entreprises aux attentes des clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques ;
- les projets des salariés, pour encourager l'accès à la formation, pour développer leurs compétences selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle.

5.2.2.1. Promouvoir, actualiser et enrichir le répertoire des compétences

I. – Le répertoire des compétences de la propreté est un outil construit qui liste l'ensemble des compétences du secteur de la propreté de manière classée et structurée, afin de permettre à l'entreprise la construction de son propre répertoire des compétences et des emplois. Il est accompagné d'un livret qui permet de guider l'entreprise pour la construction de fiches emplois en associant les compétences requises, l'identification de ses besoins futurs à court ou moyen terme et la construction d'un plan de progrès, notamment.

Il est rappelé que cet instrument a servi de base à la rédaction des référentiels d'activités et de compétences des certificats de qualification professionnelle de la propreté.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent de poursuivre et d'amplifier la diffusion de cet outil auprès des entreprises et des salariés, d'enrichir l'outil en y intégrant les référentiels d'activités et de compétences des CQP actuels, et enfin sa mise en ligne sur le site internet de l'OPCA désigné par la branche.

II. – Compte tenu du grand nombre de PME/TPE dans le secteur de la propreté, il est nécessaire de disposer d'un outil simple, facile d'accès et accessible au plus grand nombre d'entreprises, quel que soit leur taille et leur implantation. Ainsi, les partenaires sociaux conviennent d'intégrer dans le répertoire des compétences, un outil simple de diagnostic qui devra aider les entreprises à recenser les emplois et compétences actuels et à repérer leurs évolutions afin d'identifier les besoins en formation qui y sont associés, particulièrement dans la perspective du développement des CQP de la branche.

5.2.2.2. Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche de GPEC centrée sur le développement de la formation

Dans le cadre des missions définies par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 relatives à l'accompagnement des PME à la GPEC, celle-ci est envisagée sous l'angle de l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise, à la définition des besoins collectifs et individuels, principalement en termes de formation, au regard de la stratégie de l'entreprise. Dans ce cadre, les partenaires sociaux, souhaitent encourager les PME à mieux structurer une démarche de gestion des emplois, des compétences et de la formation, visant très concrètement au développement de la formation pour les salariés, et en particulier les CQP de la branche. Cette démarche devra prendre en compte les besoins des salariés, y compris ceux liés à la lutte contre l'illettrisme et à l'accès aux connaissances et compétences de base.

Pour ce faire, l'OPCA désigné par la branche pourra participer au financement d'un accompagnement à la mise en place du diagnostic du répertoire des compétences de la branche prévu à l'article 5.2.2.1 pour les PME et les TPE.

Cet accompagnement peut s'entendre comme une prestation réalisée par un prestataire extérieur, sous la forme d'actions collectives ou semi-collectives. En outre, cette prestation devra systématiquement donner lieu à l'élaboration concrète de projets de formation.

Cet accompagnement aura une durée de 3 jours maximum. L'OPCA désigné par la branche recherchera des fonds complémentaires afin d'abonder les enveloppes financières consacrées à ce dispositif et ainsi en assurer un plus grand déploiement auprès des PME.

Au terme de l'accompagnement, les conseillers de l'OPCA désigné par la branche aideront l'entreprise à la mise en œuvre des projets de formation ainsi identifiés, notamment sur le plan financier.

Par ailleurs, des ateliers "ressources humaines" pourront être proposés aux entreprises pour leur permettre, à titre d'exemples, de définir les emplois, d'optimiser l'organisation des missions de l'encadrement d'exploitation, de structurer l'évaluation et le développement de compétences des salariés, de construire des processus de recrutement et l'intégration des nouveaux arrivants, d'amplifier la réalisation des entretiens professionnels.

Les partenaires sociaux considèrent que les outils de la GPEC mis au service de l'entreprise doivent participer au développement de la certification professionnelle de la propreté et des CQP en particulier, ainsi que contribuer à la lutte contre l'illettrisme.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

5.2.2.3. Rôle de l'encadrement

La GPEC est une démarche opérationnelle dont la mise en œuvre nécessite concrètement la mobilisation et le développement des compétences de l'encadrement d'exploitation. Pour ce faire, plusieurs dispositions peuvent être mises en œuvre et déployées par son intermédiaire.

I. – L'entretien professionnel permet par son encadrement intermédiaire d'identifier et de mieux prendre en compte les projets de formation des salariés lorsqu'ils répondent aux orientations de l'entreprise. Il bénéficie aux salariés tous les 2 ans et constitue un moment de dialogue privilégié entre l'entreprise et le salarié. Il se concrétise par un document écrit dont une copie est remise au salarié. L'entreprise a l'obligation de proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité professionnelle à l'issue d'un congé de maternité, de congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt de longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Tous les 6 ans, cet entretien prend la forme d'un bilan récapitulatif du parcours professionnel du salarié, qui se concrétise par un document écrit dont une copie est remise au salarié. Ce rendez-vous permet d'apprécier les éléments constitutifs de la trajectoire professionnelle du salarié sur la base de critères définis par la loi, au cours des 6 dernières années, et d'informer le salarié des dispositions relatives au CPF.

La branche s'engage à fournir aux entreprises et aux salariés les outils simples et faciles d'accès engageant à la réalisation et au déploiement de ces entretiens et bilans auprès de tous les salariés, et favorisant la préconisation de formation ainsi que de la VAE.

Des spécificités sont prévues à l'article 5.3.3.3 pour les salariés faisant l'objet d'un transfert en application de l'article 7 de la présente convention collective.

II. – L'encadrement a, par nature, un rôle de transmission des compétences pour les nouveaux entrants et pour les salariés en place, afin de développer le professionnalisme de l'ensemble des salariés, particulièrement des agents de services.

III. – Les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'ils attachent à la qualité de l'accueil et de l'intégration des nouveaux salariés, particulièrement lorsqu'il s'agit de contrats en alternance. A cet effet, la branche proposera aux entreprises un exemple de livret d'accueil.

Enfin, dans la perspective d'une meilleure appropriation, les partenaires sociaux invitent les entreprises à former leur encadrement de proximité sur ces dispositifs.

5.2.2.4. Associer les IRP

Conformément aux dispositions légales, les comités d'entreprise sont informés et consultés sur la stratégie de l'entreprise et son impact sur l'emploi.

Ce processus s'adapte à l'entreprise en fonction de sa taille, de son organisation et des pratiques préexistantes.

L'objectif est de mieux connaître les besoins de l'entreprise en matière d'emploi, de qualifications, de compétences permettant, ainsi qu'aux salariés, d'avoir une meilleure visibilité dans l'élaboration et l'évolution de leur parcours professionnel.

Le chef d'entreprise ou son représentant présente cette information au comité d'entreprise tous les ans. A l'issue de la réunion de consultation, un avis peut être formulé par les élus.

5.3. Développement de compétences des salariés

5.3.1. Priorités de formation

5.3.1.1. Publics prioritaires de la branche

Première priorité : afin de réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification, les partenaires sociaux désignent comme publics prioritaires majeurs de la branche : tous les agents, en particulier les femmes, les jeunes et les seniors, et cela quelle que soit la taille de l'entreprise.

Deuxième priorité : les partenaires sociaux considèrent également comme publics prioritaires les salariés occupant un emploi de l'encadrement intermédiaire, de la maîtrise, cadres, ainsi que les employés administratifs pour favoriser l'évolution de leurs compétences au regard de l'évolution des métiers qu'ils occupent.

Les partenaires sociaux définissent quatre objectifs prioritaires de formation en vue de mieux sécuriser les parcours professionnels des salariés.

5.3.1.2. Objectifs prioritaires à développer en vue de sécuriser les parcours professionnels

Les partenaires sociaux définissent deux catégories de priorités : d'une part, les priorités majeures liées à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et, d'autre part, les priorités de formation visant à instaurer une dynamique de prévention et de meilleures pratiques environnementales pour ouvrir l'accès à des fonds complémentaires.

I. – Premières priorités : ainsi, la lutte contre l'illettrisme ou l'accès aux connaissances et compétences de base et l'accès aux CQP constituent les priorités de la première catégorie et sont donc les deux axes essentiels de la branche.

A. – La lutte contre l'illettrisme constitue un axe fondamental de formation pour les salariés rencontrant des difficultés linguistiques. Le succès et le développement conduit par l'OPCA désigné par la branche dans la réalisation de cette orientation, ainsi que les besoins encore conséquents à combler, amènent les partenaires sociaux à réaffirmer leur volonté d'en poursuivre son déploiement, et donc d'y consacrer au minimum 10 % des fonds de professionnalisation. Ils souhaitent également que le compte personnel de formation puisse être mobilisé par les salariés pour acquérir les connaissances et compétences de base.

B. – Les partenaires sociaux ont mis en place une filière entière et évolutive de certificats de qualification professionnelle, dont les résultats sont très positifs puisque plus de 10 000 CQP ont été délivrés depuis son expérimentation en 2007. Ils affirment leur volonté de poursuivre ce développement pour les salariés qui occupent ou qui visent un emploi pour lequel il existe un CQP correspondant. Ils entendent également compléter la filière actuelle de certification.

Ils considèrent que les partenaires publics doivent poursuivre leur participation au financement de ce type d'actions, compte tenu du faible niveau de formation initiale des publics qui s'insèrent dans le secteur de la propreté.

II. – Deuxièmes priorités : par ailleurs, les partenaires sociaux considèrent également que la prévention des risques professionnels et les meilleures pratiques environnementales constituent des priorités pour la branche. Elles donneront accès à des abondements financiers permettant ainsi d'initier une dynamique favorable collective au sein de la branche propreté qui s'attache, autant que faire se peut, à inclure ces formations aux parcours conduisant aux CQP.

A. – Les partenaires sociaux sont convaincus du rôle essentiel que joue la formation dans la prévention des risques professionnels et en particulier en matière de lutte contre les TMS (troubles musculo-squelettiques), laquelle formation donne lieu à un certificat délivré par l'INRS. Ils s'attachent à construire des parcours de formation en ce sens, prenant en compte les spécificités induites par l'activité propreté, afin de les déployer vers le plus grand nombre de salariés et particulièrement auprès de l'encadrement intermédiaire et des agents de services.

Dans la perspective de limiter l'accès aux fonds de l'OPCA, les partenaires sociaux établissent un plafond de 1 % maximum de dépenses au titre de cet objectif.

B. – Les partenaires sociaux conviennent que les problématiques liées à l'environnement constituent un enjeu important de formation. En effet, de meilleures pratiques techniques du métier contribuent à diminuer l'impact sur l'environnement. Ainsi des thèmes de formation visant notamment les éco-gestes, le tri des déchets, l'éco-conduite, les dosages de produits, etc., seront accessibles prioritairement pour les agents et l'encadrement de proximité.

5.3.2. Accès à la formation professionnelle

5.3.2.1. Période de professionnalisation pour les salariés

La période de professionnalisation pour les salariés peut être mise en œuvre en faveur de l'ensemble des salariés du secteur en CDI ou CUI (contrat unique d'insertion), ou selon les dispositions légales ou réglementaires, dès lors que leur qualification est insuffisante au regard des évolutions des technologies et des organisations pour favoriser leur maintien dans l'emploi. Elle peut permettre aux salariés l'accès à l'élargissement de leurs activités par une formation orientée vers le développement des services associés, notamment.

La période de professionnalisation doit viser prioritairement : d'une part, les actions de formations certifiantes, notamment en vue de l'obtention des CQP de la branche, d'autre part, la lutte contre l'illettrisme et l'accès aux connaissances et compétences de base via le dispositif de la branche "maîtrise des compétences clés de la propreté" et/ou le socle défini par décret contextualisé à la branche propreté.

Le bénéfice de la prise en charge financière totale ou partielle par l'OPCA désigné par la branche est subordonné à sa décision, ainsi que les demandes de financement des actions d'évaluation et d'accompagnement liées à cette période qui doivent être présentées par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA désigné par la branche.

La durée minimale de la période de professionnalisation, comprenant le positionnement, en tant que prestation d'évaluation en amont, les dépenses de formation et l'évaluation finale est de 70 heures minimum. Conformément à la réglementation en vigueur, il n'y a pas de durée minimum lorsqu'il s'agit d'actions permettant de valider les acquis de l'expérience, d'actions de formations financées dans le cadre d'un abondement au compte personnel de formation et d'actions de formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

Dans la définition de ses conditions de prises en charge, l'OPCA désigné par la branche devra prendre en compte la nouvelle politique de la branche en matière de certification professionnelle (cf. titre relatif à la certification professionnelle), en particulier en ce qui concerne la qualité des évaluations.

La prise en charge financière par l'OPCA désigné par la branche dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, concernant la couverture des dépenses de formation est plafonnée à :

- 25 € de l'heure pour les deux nouveaux CQP relatifs à la maîtrise d'exploitation pendant son expérimentation (CQP "Chef de sites" et CQP "Responsable de secteur") ;
- 15 € de l'heure pour les CQP de la branche, diplômes ou titres de la branche ;
- 26,50 € de l'heure pour l'accès à la maîtrise des compétences clés de la propreté, prévu à l'article 5.1.1.2, ou au socle commun de connaissances et compétences ;
- 15 € de l'heure pour les actions visant une certification/habilitation inscrite à l'inventaire ;
- 9,15 € de l'heure dans tous les autres cas.

Enfin, la prise en charge est fixée à 300 € maximum par jour pour le bilan de positionnement.

Le coût de l'évaluation finale aux CQP de la propreté correspond aux droits d'inscription visés à l'article 5.1.1.1.III.

La prise en charge financière des coûts d'évaluation, des dépenses de formation et d'accompagnement de la période de professionnalisation pour les salariés ne prendra effet qu'après accord préalable de l'OPCA désigné par la branche.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

5.3.2.2. Compte personnel de formation

I. – Principes

Le compte personnel de formation (CPF) est attaché à la personne et en ce sens est transférable de plein droit, en cas de changement de situation. Il est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou en recherche d'emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le CPF s'alimente jusqu'à un plafond de 150 heures, à due proportion du temps de travail, à hauteur de 24 heures par an jusqu'à 120 heures puis de 12 heures par an.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Les heures de DIF capitalisées par le salarié sont inscrites sur le CPF et sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020 avec les règles applicables au CPF.

II. – Formations éligibles

Les actions éligibles au CPF pour les salariés relevant de la propreté sont :

- 1° La formation visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- 2° L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, ainsi que la validation elle-même ;
- 3° Les formations visant l'acquisition d'une certification inscrite sur l'une des trois listes suivantes :
 - la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche propreté ;
 - la liste établie par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
 - la liste établie par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

III. – Abondement

Il est rappelé que divers acteurs sont susceptibles d'abonder le CPF du salarié en heures de formation qui sont financées par : le titulaire, l'entreprise, l'OPCA, l'AGEFIPH, la CNAV.

Eu égard aux ambitions de la branche propreté et des priorités essentielles qui ont été définies dans l'article 5.3.1.2, les partenaires sociaux considèrent que les salariés qui souhaiteraient s'investir dans ces priorités doivent pouvoir le faire, particulièrement dans le cadre du CPF, notamment lorsque le crédit d'heures porté sur le compte n'est pas suffisant pour réaliser le parcours de formation. Il s'agit tout particulièrement de favoriser le départ en formation des salariés à temps partiel, pour lesquels, le crédit d'heures peut s'avérer nettement insuffisant pour accéder à une formation certifiante.

Ainsi, lorsque le salarié active son CPF pour réaliser un parcours de formation relevant des trois "premières priorités" définies dans l'article 5.3.1.2, l'OPCA désigné par la branche prend en charge le financement, selon les fonds disponibles, des heures manquantes pour arriver à la totalité du parcours visé, dans la limite du doublement des heures acquises au titre du compte personnel de formation, et cela, lorsque l'entreprise a donné son accord préalable sur le contenu et le calendrier.

Cet abondement sera financé par l'enveloppe financière relative au CPF (0,2 % de la masse salariale brute) conformément à la réglementation en vigueur. En cas de besoin, notamment pour insuffisances financières, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant).

La loi prévoit la possibilité d'abonder le CPF par la période de professionnalisation. Ainsi, les partenaires sociaux pourront envisager cette possibilité, en saisissant la CPNEFP et/ou la section paritaire professionnelle de l'OPCA désigné par la branche.

Il est à noter que le principe d'abondement ne vaut que lorsque l'entreprise, dont dépend le salarié qui souhaite mobiliser son CPF, a confié les fonds du CPF à l'OPCA désigné par la branche. Dans le cas où il s'agit d'une gestion internalisée du CPF par l'entreprise, les abondements, de quelques natures qu'ils soient, s'envisagent dans le cadre défini par l'accord de l'entreprise, et ne peuvent pas faire l'objet d'une demande de prise en charge auprès de l'OPCA.

IV. – Mobilisation

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès. Il demande l'accord préalable à son employeur qui porte sur le contenu et le calendrier de la formation visée, lorsque les actions éligibles au CPF se déroulent en tout ou partie sur le temps de travail. La demande du salarié à son entreprise est formulée par écrit et doit comporter les dispositions minimales suivantes : l'intitulé et le contenu de l'action de formation, la durée, la part de l'action réalisée sur le temps de travail, le nombre d'heures créditées sur le CPF, les coûts de l'action.

Lorsque la demande porte sur une formation se déroulant totalement en dehors du temps de travail, la demande se fait auprès de l'OPCA ou du FONGECIF avec les mêmes conditions, et l'accord préalable de l'entreprise n'est pas requis.

Lorsque les actions de formation portent sur l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, sur la validation des acquis de l'expérience, ou lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, l'accord préalable de l'entreprise porte sur le calendrier.

L'entreprise notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires, à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'entreprise dans le délai requis vaut acceptation.

V. – Financement

Les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement, occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, sous réserve de la vérification des droits acquis au titre du CPF et de l'éligibilité de l'action de formation demandée.

Les frais de garde d'enfants ou de parents à charge occasionnés lorsque la formation est suivie en tout ou partie hors temps de travail peuvent également faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA.

La rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF est également prise en charge par l'OPCA, dans le respect de la réglementation en vigueur.

La CPNEFP de la propreté fera des propositions relatives à la prise en charge par l'OPCA.

Lorsque le CPF est mobilisé, avec ou sans accord préalable de son entreprise, par un salarié relevant d'une entreprise ayant conclu un accord prévoyant la gestion interne du CPF, l'entreprise finance l'ensemble des frais liés à la formation selon les modalités prévues par son accord et par la réglementation en vigueur. Ces frais ne peuvent pas faire l'objet d'une demande de prise en charge auprès de l'OPCA.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

VI. – Accès aux informations

L'information des heures créditées sur le compte, les formations éligibles ainsi que les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités, selon la situation propre à la personne, sont accessibles via le service dématérialisé gratuit "moncompteformation.gouv.fr".

Afin de favoriser l'appropriation de ce nouveau dispositif par les salariés, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de les informer sur l'existence du site "moncompteformation.gouv.fr".

5.3.2.3. Modalités de formation adaptées et novatrices

Les actions de formation devront prendre en compte les diverses modalités d'acquisition des salariés du secteur et développer des types de pédagogies adaptées partant de l'expérience et s'appuyant sur l'alternance.

Compte tenu des contraintes à mobiliser des périodes de formation du fait des particularités de l'organisation des chantiers et du phénomène multi-employeurs, les partenaires sociaux souhaitent favoriser la fragmentation des actions de formation. Ainsi ils s'engagent avec le concours de l'OPCA désigné par la branche à favoriser la conception et la réalisation d'actions, correspondant à un projet professionnel, réparties en actions de courte durée correspondant à des objectifs intermédiaires clairement déterminés et pouvant être validés.

Les parties signataires se déclarent convaincues de la nécessité de développer dans un cadre structuré les actions de formation utilisant les nouvelles technologies d'information et de communication pour favoriser le développement de l'individualisation des formations. Toutefois, elles définissent de manière formelle ces actions comme des actions de formation aux conditions suivantes :

- un programme de formation est décrit et identifie des objectifs pédagogiques ;
- une durée minimum est identifiée pour la réalisation du cursus et un dispositif simple assure la traçabilité du temps passé par l'apprenant ;
- de préférence, il est recommandé la mise en place d'un accompagnement individualisé afin d'optimiser l'utilisation du logiciel de formation.

5.3.2.4. Optimiser la gestion du compte épargne-temps dans le domaine de la formation

Le compte épargne-temps a été créé dans la branche par accord du 10 novembre 1998, puis intégré à l'article 6.5 de la présente convention collective nationale. Les partenaires sociaux décident d'élargir l'utilisation du compte-épargne temps au financement d'une période d'absence afin de permettre au salarié de suivre une action de formation de son choix.

5.3.3. Spécificités des situations et des publics

5.3.3.1. Formation des salariés multi-employeurs

Le secteur de la propreté a la particularité d'avoir un certain nombre de salariés avec plusieurs contrats de travail avec des employeurs différents. Ces situations peuvent conduire à compliquer l'accès à la formation et son bon déroulement, particulièrement lorsque ces formations s'inscrivent dans le cadre des périodes de professionnalisation ou du compte personnel de formation pour le déroulement d'une formation en tout ou partie pendant le temps de travail, c'est-à-dire avec un parcours de formation d'une durée minimale.

Ainsi, lorsqu'une entreprise prend l'initiative du départ en formation et que le salarié concerné est multi-employeurs, les partenaires sociaux demandent aux entreprises qui ne sont pas à l'initiative de la formation de faciliter le départ et le bon déroulement de la formation :

- dans le cas où le salarié bénéficie d'une période de professionnalisation, et qu'il est multi-employeurs, l'entreprise à l'initiative de la formation, lorsqu'elle dispose de l'acceptation du

financement par l'OPCA désigné par la branche, informera les entreprises concernées, en précisant la durée et les dates de formation du salarié ainsi que, le cas échéant, de la prise en charge de la rémunération du salarié concerné ;

- dans le cas où le salarié mobilise son CPF pour le déroulement d'une formation en tout ou partie pendant le temps de travail, alors qu'il est multi-employeurs et qu'il dispose de l'autorisation de l'un d'entre eux, les partenaires sociaux demandent aux autres entreprises de permettre la réalisation de la formation en délivrant, dans la mesure du possible, l'autorisation préalable à leur tour.

5.3.3.2. Formation des salariés à temps partiel et des salariés œuvrant sur plusieurs sites

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de développer, pour ces salariés, des actions de formation spécifiques sur site dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur ou fixées par l'OPCA désigné par la branche, sur proposition de la CPNEFP.

La branche entend reconnaître ainsi comme action de formation toute action permettant au salarié de progresser à partir d'une approche pédagogique organisant un diagnostic des compétences préalables, une démarche de formation organisée et ponctuée par des modalités d'évaluation.

5.3.3.3. Articulation entre formation des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail (art. 7 de la CCN)

Dans la perspective du développement de la formation, les partenaires sociaux conviennent que, dès lors qu'une formation a été engagée pour un salarié dans le cadre de la période de professionnalisation ou du compte personnel de formation par l'entreprise sortante et que l'OPCA a donné son engagement à son financement, l'entreprise entrante s'engage à poursuivre le parcours de formation.

Afin de garantir l'accès à la formation pour les salariés faisant l'objet d'un transfert, l'entreprise entrante organisera un entretien avec le salarié transféré, dans un délai de 6 mois à compter du transfert, visant à identifier les actions de formation dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas suivi une action de formation depuis au moins 5 ans, celui-ci aura un accès prioritaire à la formation au sein de l'entreprise entrante qui devra être engagée au cours des 12 mois qui suivent la reprise du marché.

5.3.3.4. Salariés en situation d'analphabétisme

Le secteur de la propreté, en tant que secteur d'intégration sociale, insère des publics, dont certains peuvent se trouver en situation d'analphabétisme. L'analphabétisme est l'incapacité ou la difficulté à lire, écrire, compter, le plus souvent par manque d'apprentissage. Il se distingue de l'illettrisme, terme utilisé en France quand la personne a été scolarisée en français mais que cet apprentissage n'a pas conduit à la maîtrise de la lecture et de l'écriture ou que cette maîtrise a été perdue.

Considérant que la problématique de la lutte contre l'analphabétisme relève de la responsabilité des pouvoirs publics, Etat et régions, les partenaires sociaux souhaitent qu'elle soit prise en compte avant l'entrée en entreprise afin de permettre aux personnes concernées de mieux sécuriser leur future trajectoire professionnelle. Pour autant, et afin d'offrir aux entreprises et aux salariés la possibilité de se former, la branche informera les entreprises des ressources pédagogiques spécifiques existantes sur les territoires les plus concernés (Ile-de-France, Rhône-Alpes et PACA). Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif de la branche, la maîtrise des compétences clés de la propreté (MCCP), est construit pour répondre aux problématiques diversifiées d'accès aux savoirs de base des salariés, comme en témoigne l'expérience de la CPNEFP agissant en tant que jury de délivrance de ce certificat.

5.3.3.5. Travailleurs handicapés

Les partenaires signataires recommandent aux entreprises, en application de la réglementation en vigueur, de privilégier l'emploi des handicapés et de se mobiliser pour favoriser leur maintien dans

l'emploi, le développement de leurs compétences et l'accès à la qualification via notamment les certifications professionnelles de la branche.

Ils entendent développer la convention avec l'AGEFIPH afin notamment de :

- participer activement aux efforts de promotion des emplois de la branche en direction des personnes handicapées ;
- contribuer à l'intégration des personnes handicapées en développant des modalités d'accueil adaptées en entreprise ;
- favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en s'appuyant sur l'ensemble des dispositions relatives aux aménagements de postes et aux actions d'adaptation promues par l'AGEFIPH ;
- favoriser la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés, notamment le développement de leurs compétences, tout au long de leur vie professionnelle afin de leur garantir au mieux leur employabilité et leur progression dans l'entreprise. L'accès aux certifications professionnelles de la branche constitue une priorité.

5.3.3.6. Tuteurs

Pour faciliter et accompagner le développement de compétences des salariés, les partenaires sociaux considèrent comme primordial le rôle des tuteurs. Ils recommandent aux entreprises de leur donner les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission et de reconnaître cette mission dans leurs dispositifs d'évaluation.

Les partenaires sociaux considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite pour accompagner les démarches certifiantes de la branche.

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés âgés de plus de 50 ans, compte tenu de leur grande expérience professionnelle, constituent une priorité d'accès à la formation visant les missions de tuteurs.

Enfin, les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance des missions des tuteurs opérationnels, qui assurent l'accueil, la transmission des savoir-faire et l'accompagnement concret aux personnes tutorées. Afin de permettre une disponibilité plus efficiente du tuteur opérationnel, les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'envisager la prise en charge de deux personnes maximum par tuteur opérationnel.

5.3.4. Plan de formation de l'entreprise

Les partenaires sociaux considèrent le plan de formation de l'entreprise comme un axe majeur de la stratégie de formation permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences. Ils s'attachent au développement parallèle de l'évolution professionnelle des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Les partenaires sociaux rappellent leur soutien et leur appui à l'OPCA désigné par la branche, dont une des missions est l'accompagnement des entreprises dans l'élaboration de leur plan de formation et la définition de leurs actions de formation.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs prioritaires définis par la branche à l'article 5.3.1 ainsi que des perspectives économiques, de la diversification des activités et des modes d'organisation du travail. Dans le cadre d'une gestion anticipée des compétences et des qualifications, ce programme définit les perspectives d'actions de formation ainsi que leur mise en œuvre.

Le plan de formation est structuré autour de deux catégories d'actions. Ainsi, les actions de formation visant l'adaptation au poste de travail et celles visant l'évolution et/ou le maintien à l'emploi constituent la première catégorie, les actions de formation visant l'évolution des compétences constituant la deuxième catégorie.

Les actions d'adaptation au poste de travail, les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés, les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Cependant, les salariés pourront, s'ils en font la demande écrite auprès de leur employeur, se former en vue du développement de leurs compétences en dehors du temps de travail. Cet accord écrit pourra être dénoncé dans les 8 jours par le salarié. Les salariés pourront ainsi bénéficier de l'allocation prévue par les textes en vigueur, soit 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Dans le cadre d'une formation de développement de compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé, et feront l'objet d'un suivi entre le salarié et l'employeur, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

5.3.5. Création d'une contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre et de déployer leur politique de développement de la formation auprès de tous salariés et souhaitent pour ce faire offrir les moyens financiers nécessaires à leur ambition. Ainsi, il est créé une contribution conventionnelle égale à 0,5 % de la masse salariale brute pour les entreprises soumises à la contribution légale obligatoire de 1 %.

Ces entreprises verseront donc à l'OPCA désigné par la branche, l'équivalent de 1,50 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle. Dans le cas où l'entreprise disposerait d'un accord visant à internaliser la gestion du CPF, elle versera à l'OPCA l'équivalent de 1,30 % de la masse salariale brute.

5.3.6. Information et formation dans les PME

Les partenaires sociaux invitent l'OPCA désigné par la branche à intensifier et développer la qualité de l'information sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les jeunes et les salariés des petites et des moyennes entreprises, en s'appuyant sur les différents opérateurs de la branche.

Les modalités spécifiques de réalisation de ces actions seront définies par l'OPCA désigné par la branche.

Il fixera un forfait annuel de prise en charge des actions de formation des petites entreprises de moins de 10 salariés, révisable en cours d'exercice selon les ressources disponibles et les montants sollicités.

L'OPCA désigné par la branche favorisera le recours aux cofinancements publics régionaux pour les plans de formation dont les coûts dépasseraient les forfaits. Il pourra être amené à augmenter le forfait de prise en charge dans ce type de cas pour les plans de formation entrant dans les priorités de branche définies à l'article 5.3.1.

5.3.7. Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires souhaitent faciliter la reconnaissance des salariés du secteur, de l'expérience en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un diplôme.

Ils rappellent que la VAE constitue une voie privilégiée d'accès aux CQP de la branche proprement dite pour les salariés qui ont une expérience d'un minimum de 3 années dans l'emploi correspondant au CQP visé.

Conformément à l'article 5.1.1.1.V, les partenaires sociaux conviennent de rénover le processus de la VAE relatif aux CQP de la branche afin de la rendre plus attractive, plus souple et plus simple d'accès, particulièrement pour les publics de premiers niveaux de qualification, en confiant à l'organisme certificateur de la profession cette mission.

Les coûts d'accompagnement et/ou de formation seront pris en charge sur les fonds de professionnalisation et/ou sur les fonds du CPF.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

5.4. Jeunes et demandeurs d'emploi

5.4.1. Politique d'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi vers les dispositifs de la branche

5.4.1.1. Attractivité de la branche

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises et les représentants de la branche à s'engager dans la mise en œuvre d'un apprentissage de qualité.

Ils souhaitent développer leur action dans trois directions :

- l'amélioration et la poursuite des actions de communication sur les métiers en vue de favoriser une meilleure connaissance des opportunités offertes par le secteur, visant particulièrement les jeunes sortis du système scolaire et les demandeurs d'emploi ;
- la promotion de l'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises est une priorité. Il permet notamment de constituer un vivier privilégié de jeunes diplômés pour les entreprises de la branche ;
- le développement du contrat de professionnalisation constituera une voie privilégiée pour intégrer la branche et y consolider ou y acquérir un métier et une qualification, pour les jeunes et les adultes n'ayant pas la possibilité ou la volonté de passer un diplôme en apprentissage.

5.4.1.2. Développement de l'insertion par la voie de l'alternance

Les dispositifs d'insertion en alternance ayant démontré leur efficacité en termes d'insertion durable des publics et particulièrement des jeunes, les partenaires sociaux rappellent leur volonté de développer les deux contrats en alternance, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Dans cette logique, les partenaires sociaux privilégieront l'accès aux CQP des demandeurs d'emploi par la voie de l'alternance. Ils envisagent, conformément à l'article 5.2.2.3-III de proposer aux entreprises un livret d'accueil spécifique aux salariés embauchés dans le cadre de contrats en alternance. Ils envisagent également la rénovation du dispositif de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage en vue d'un plus grand déploiement au sein des entreprises.

5.4.1.3. Passerelles pour les jeunes et les adultes visant à sécuriser leurs parcours professionnels

Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir auprès des pouvoirs publics la mise en place de passerelles permettant aux jeunes et aux adultes, qui en auraient la volonté, de s'investir dans des parcours de formation sur la base du dispositif de la branche : la "maîtrise des compétences clés de la profession", ou du socle de connaissances et de compétences défini par le décret du 13 février 2015.

Les partenaires sociaux rappellent que, le secteur de la profession étant un secteur d'intégration sociale, ces passerelles ne constituent en aucun cas un prérequis pour l'accès à l'emploi.

Ces passerelles peuvent s'inscrire dans le cadre de différents dispositifs existants proposés par les pouvoirs publics et/ou par le service public à l'emploi. Ainsi, il en va notamment de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), ainsi que les actions visant à répondre à des besoins identifiés par une branche professionnelle, comme l'évoquent les partenaires sociaux dans leur accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 dans son article 115.

Le financement de ces formations est assuré par Pôle emploi et/ou les conseils régionaux. Les instances paritaires de la propreté, CPNEFP et/ou section paritaire professionnelle, proposeront les modalités de financement à l'OPCA.

5.4.1.4. Publics respectifs de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation

L'apprentissage est la voie de formation diplômante privilégiée pour les jeunes pour se préparer aux métiers du secteur de la propreté et services associés.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la filière de diplômes et titres existante et récemment renouvelée, à savoir : CAP agent propreté hygiène, bac pro hygiène propreté stérilisation, BTS métiers des services à l'environnement, titre homologué niveau II "Responsable de service hygiène et propreté" et le titre niveau I "manager du développement du multiservice associé à la propreté". Sauf exceptions mentionnées dans le présent article cette filière se réalise par apprentissage pour les jeunes.

Le contrat de professionnalisation permet aux jeunes et aux adultes d'acquérir un certificat de qualification professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche. Les adultes pourront également accéder par cette voie aux titres et aux diplômes. Pour les jeunes, l'accès aux titres et aux diplômes ne sera possible par cette voie que dans les cas où l'offre de formation du secteur géographique ne leur permet pas d'y accéder par l'apprentissage. Dans ce cas, les partenaires sociaux confient à l'OPCA désigné par la branche le soin de définir, sur proposition des instances paritaires de la propreté, CPNEFP et/ou section paritaire professionnelle, le cadre et les critères d'acceptation ou de refus de prendre en charge le contrat de professionnalisation, compte tenu de sa connaissance de l'offre de formation de proximité et du besoin de réponse aux parties contractantes, jeunes et entreprises.

Les partenaires sociaux rappellent la priorité qu'ils souhaitent donner aux opérateurs de la branche en ce qui concerne l'ensemble des formations professionnelles destinées aux jeunes et aux demandeurs d'emplois.

5.4.1.5. Tuteurs et maîtres d'apprentissage

Pour assurer l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que leur intégration et leur suivi dans les entreprises, les partenaires sociaux considèrent comme primordial le rôle des tuteurs et des maîtres d'apprentissage. Ils demandent aux entreprises de leur donner les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission et de reconnaître cette mission dans leurs dispositifs d'évaluation. Les partenaires sociaux considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite de la politique de formation et de développement de compétences de la branche.

Le financement de l'aide à la fonction tutorale sera attribué prioritairement aux tuteurs tutorant des salariés dans le cadre des contrats de professionnalisation, lorsque la formation vise un CQP de la branche, un diplôme de la filière propreté, ou lorsque l'employeur du contrat de professionnalisation est un GEIQ de la propreté (groupement d'entreprises pour l'insertion et la qualification), dans le cadre de la réglementation en vigueur. Les instances paritaires de la propreté, CPNEFP et/ou section paritaire professionnelle, proposeront les modalités de prise en charge à l'OPCA.

5.4.1.6. Tuteurs externes

Les partenaires sociaux considèrent que les partenaires publics devraient participer au financement des tuteurs externes dans la mesure où la problématique de l'intégration professionnelle des personnes éloignées de l'emploi relève d'une responsabilité partagée.

5.4.2. Développement de l'apprentissage

5.4.2.1. Apprentissage auprès des jeunes et des entreprises

Afin de rendre attractif l'apprentissage dans la branche pour les jeunes, les parties signataires décident de fixer les barèmes de rémunérations au-dessus des minima obligatoires. Les parties signa-

taires décident également d'harmoniser ces barèmes afin de les rendre plus lisibles pour les jeunes et pour les entreprises.

Contrats d'apprentissage de 1 à 3 ans

	1 ^{re} ANNÉE	2 ^e ANNÉE	3 ^e ANNÉE
Moins de 18 ans	40 %	50 %	65 %
18-20 ans	55 %	65 %	80 %
21 ans et plus	70 %	80 %	85 %

Tous ces pourcentages se calculent sur la base du revenu minimum hiérarchique de l'emploi occupé à l'embauche, ou du Smic s'il est supérieur.

5.4.2.2. Soutien aux CFA

Les partenaires sociaux s'accordent pour octroyer les moyens nécessaires aux CFA propriété gérés par leur organisme gestionnaire, l'INHNI.

En lien avec les conseils régionaux et en fonction de ses besoins, la branche apportera son concours à l'INHNI pour développer le dispositif d'apprentissage.

A cet effet, ils décident d'affecter une partie des fonds mutualisés par l'OPCA désigné par la branche en vue de contribuer au financement du fonctionnement des CFA propriété. Cette affectation sera réalisée annuellement selon les besoins exprimés par l'organisme gestionnaire et selon les possibilités financières de l'OPCA.

L'INHNI fera parvenir une demande justifiée chaque année auprès du conseil d'administration de l'OPCA désigné par la branche via la section paritaire professionnelle de la propriété.

Dans le cadre des modalités de suivi annuel de l'exécution de cette disposition, l'INHNI devra faire parvenir à l'OPCA désigné par la branche, via la section paritaire professionnelle de la propriété, le bilan financier correspondant.

Dans le même esprit, les partenaires décident également d'affecter une partie des fonds collectés au titre de la taxe d'apprentissage, de manière prioritaire, au financement des CFA propriété tant pour leur fonctionnement que pour les équipements et investissements, selon les besoins exprimés par l'organisme gestionnaire et selon les possibilités financières relatives à la collecte et aux fonds disponibles.

5.4.3. Contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

5.4.3.1. Public

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale par une certification ou une qualification professionnelle, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités proposés par la branche ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux publics éloignés de l'emploi.

5.4.3.2. Durée du contrat

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

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation a une durée pouvant aller jusqu'à 24 mois pour les publics éloignés de l'emploi.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent de trois exceptions :

a) Le contrat de professionnalisation peut avoir une durée pouvant aller jusqu'à 18 mois pour les publics jeunes et adultes n'ayant pas les prérequis nécessaires, particulièrement la "maîtrise des compétences clés de la propreté" ou le socle de connaissances et de compétences défini par décret contextualisé à la propreté, pour des publics qui ne correspondraient pas à la définition de la loi de publics éloignés de l'emploi ;

b) Le contrat de professionnalisation peut avoir une durée allant jusqu'à 24 mois pour préparer un diplôme ou un titre :

- pour le public jeune, dans un secteur géographique où il n'y a pas d'offre de formation par apprentissage ;

- pour des adultes, quel que soit le territoire ;

c) Le contrat de professionnalisation pourra avoir une durée supérieure à 12 mois lorsque la mise en œuvre des CQP de la branche le nécessitera. Il appartiendra à la CPNEFP de définir pour chaque CQP la durée du contrat de professionnalisation.

5.4.3.3. Durée de la formation

Les partenaires sociaux considèrent que la durée de la formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures.

La durée de la formation peut aller au-delà de 25 % dans les cas suivants :

a) Lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de maîtrise des écrits professionnels ou d'acquisition des compétences clés de la propreté pour s'engager dans un processus qualifiant ;

b) Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ;

c) Pour la mise en œuvre des CQP. Il appartiendra à la CPNEFP de définir pour chaque CQP la durée nécessaire de formation et d'ouvrir la possibilité de mise en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.

5.4.3.4. Forfaits horaires

Dans la définition de ses conditions de prises en charge, l'OPCA désigné par la branche devra prendre en compte la nouvelle politique de la branche en matière de certification professionnelle, en particulier en ce qui concerne la qualité des évaluations.

La prise en charge financière par l'OPCA dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du contrat de professionnalisation est limitée :

- à 20 € de l'heure pour les CQP pour le tronc commun, les modules optionnels étant fixés à 15 € de l'heure, sauf pour les CQP relatifs à la maîtrise d'exploitation en phase expérimentale (CQP "Chef de sites" et CQP "Responsable de secteur") pour lesquels elle est limitée à 25 € de l'heure ;

- à 15 € de l'heure pour les formations techniques métiers avec reconnaissance sur la convention collective, diplômes ou titres de la branche ;

- à 26,50 € de l'heure pour l'accès à la maîtrise des compétences clés de la propreté ou au socle commun de connaissances et compétences ;

- à 9,15 € de l'heure pour tous les autres cas.

Afin de lutter contre la précarité de l'emploi et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, les partenaires sociaux majorisent la prise en charge financière de 10 % des contrats de professionnalisation qui sont conclus en CDI.

Cette majoration de 10 % concerne également les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée qui se poursuivraient par un contrat à durée indéterminée.

Cette prise en charge majorée sur les fonds mutualisés de la professionnalisation sera en tout état de cause limitée au coût de la formation réalisée.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

La prise en charge financière des coûts d'évaluation, de formation et d'accompagnement du contrat de professionnalisation ne prendra effet qu'après accord préalable de l'OPCA désigné par la branche. Dans le respect de la politique d'alternance de la branche, l'OPCA désigné par la branche pourra être amené à ne pas pouvoir donner son accord pour prendre en charge financièrement le contrat de professionnalisation.

5.5. Développement territorial

5.5.1. Contrats d'objectifs

Les partenaires sociaux veulent poursuivre la politique de développement de contrats d'objectifs territoriaux déjà initiée visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, ainsi qu'au développement des actions visant l'information et l'orientation des jeunes et des adultes dans la branche professionnelle. Ils insistent sur leur attachement à ce que les conseils régionaux puissent soutenir la branche professionnelle dans le développement de dispositifs de préparation à l'emploi conformément à l'article 5.4.1.3 et plus largement à l'ensemble des dispositifs mis en œuvre par la branche visant à une meilleure insertion des personnes de faible niveau de qualification et à améliorer leur employabilité, particulièrement l'accès à la qualification. Dans ce cadre, ils souhaitent déterminer les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification, la localisation souhaitable des formations et leur durée prévisionnelle.

Ils demandent que des contrats d'objectifs interrégionaux puissent être conclus entre la branche et plusieurs régions lorsque la densité des entreprises les rend nécessaire.

5.5.2. Réseau de proximité de l'OPCA désigné par la branche

Les partenaires sociaux rappellent que le réseau actuel de l'OPCA désigné par la branche constitue une voie privilégiée de mise en œuvre d'actions de proximité, notamment en direction des petites et moyennes entreprises. Ils désirent maintenir et renforcer les actions territoriales développées par leur OPCA.

5.6. Rôle des instances représentatives et paritaires

5.6.1. Instances représentatives et paritaires

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, doivent être informés et consultés par l'employeur sur le plan de formation de l'entreprise.

Cette consultation permet aux représentants du personnel de formuler un avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente, de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir, ainsi que sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation.

5.6.2. Négociation de branche

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de la branche se réunissent tous les 3 ans, conformément aux dispositions en vigueur, pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation, comme notamment l'égal accès à la formation de toutes les catégories socioprofessionnelles et quelle que soit la taille de l'entreprise.

Un bilan de mise en œuvre de l'accord de branche du 4 novembre 2010, a été réalisé et présenté à la CPNEFP par l'observatoire des métiers et qualification de la propreté.

5.6.3. Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP a une action de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification.

Elle procède périodiquement à l'examen de l'évolution des diplômes et titres, des qualifications professionnelles, des informations sur les activités de la formation professionnelle continue de la branche.

La CPNEFP examine périodiquement l'évolution quantitative des emplois et des qualifications. Ses conclusions en matière de besoins en formation professionnelle sont rendues publiques.

Les missions de la CPNEFP de la propreté sont :

- elle est l'instance de délivrance des certificats de qualification professionnelle de la branche. Il lui appartient également, lors de la création de CQP, de définir pour chacun la durée de formation nécessaire en vue d'ouvrir la possibilité de réalisation dans le cadre des contrats de professionnalisation. Elle fixe également la durée du contrat de professionnalisation lorsque celui-ci peut dépasser 12 mois (art. 5.4.3.2) ;
- elle constitue l'instance de pilotage de l'organisme certificateur de la branche, conformément à l'article 5.1.3.1 ;
- elle propose à la section paritaire professionnelle de la propreté au sein de l'OPCA désigné par la branche qui transmettra au conseil d'administration de l'OPCA, les modifications nécessaires des types de prise en charge par l'OPCA désigné par la branche concernant les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement des contrats de professionnalisation (art. 5.4.3.4), de la période de professionnalisation pour les salariés (art. 5.3.2.1), et du compte personnel de formation (art. 5.3.2.2) ;
- elle propose annuellement le nombre et la durée des actions prioritaires financées en tout ou partie par l'OPCA relative à la lutte contre l'illettrisme conformément à l'article 5.3.2.1, notamment dans le cadre de la période de professionnalisation et du compte personnel de formation sur proposition à l'OPCA désigné par la branche ;
- elle propose annuellement le nombre des actions de formation faites en vue du développement du tutorat, à la section paritaire professionnelle de la propreté au sein de l'OPCA désigné par la branche qui transmettra au conseil d'administration de l'OPCA, conformément aux articles 5.3.3.6 et 5.4.1.5 ;
- elle est consultée préalablement à la conclusion d'accords-cadres relatifs aux accords de développements des emplois et des compétences (ADEC) qui porteront sur son champ et des contrats d'objectifs de son champ d'activité ;
- elle fait également fonction de comité de pilotage de l'observatoire des métiers et qualifications.

La CPNEFP se réunit en réunion ordinaire au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche, et autant que nécessaire pour remplir ses missions. La CPNEFP, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'observatoire

des métiers et qualifications se réunit au moins deux fois par an, pendant la première période triennale. La CPNEFP, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'organisme certificateur se réunit au moins une fois par an.

Le secrétariat de la commission est à la charge de la fédération des entreprises de propreté (FEP).

5.7. Dispositions financières

5.7.1. Collecte des fonds de la formation professionnelle de la branche

La collecte des fonds de la formation professionnelle est réalisée par l'OPCA désigné par la branche en affichant explicitement l'identité de la propreté afin de maintenir la visibilité de la branche professionnelle auprès des entreprises de son champ.

Cette collecte comprend :

- la contribution obligatoire légale de 0,55 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- la contribution obligatoire légale de 1 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 10 salariés et plus, ou de 0,80 % de la masse salariale brute pour les entreprises ayant conclu un accord prévoyant la gestion internalisée du CPF ;
- la contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute, dont l'objet est défini dans l'article 5.3.5, pour les entreprises soumises à la contribution légale obligatoire de 1 % ;
- les versements volontaires dédiés au développement de la formation permettant notamment d'accéder à une offre de services dédiés.

La collecte des fonds réalisée par l'OPCA comprendra également la collecte de 0,15 % de la masse salariale brute au titre du FARE, ainsi que la collecte de la taxe d'apprentissage ; cette dernière à partir de l'année 2016 (assise sur la masse salariale 2015), et selon les modalités définies dans l'article 5.7.8.

5.7.2. Fonds de la professionnalisation relatifs au financement des priorités de la branche

Les contributions relatives à la professionnalisation sont composées de :

- 0,15 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de moins de 10 salariés ;
- 0,30 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de 10 salariés à moins de 300 salariés ;
- 0,40 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de 300 salariés et plus.

Elles sont affectées au financement des priorités définies par l'accord de branche, soit :

- des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats de professionnalisation, et aux contrats unique d'insertion ;
- des coûts pédagogiques des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux périodes de professionnalisation pour les salariés ;
- des actions de préparation, d'exercice de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs, et de la formation des maîtres d'apprentissage ;
- du financement des frais d'inscription aux certifications de branche (CQP, CPS, etc.) notamment, conformément à l'article 5.1.3.4 ;
- du financement des actions préparatoires à l'emploi, conformément à l'article 5.4.1.3 ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche.

5.7.3. Fonds du compte personnel de formation

La contribution relative au compte personnel de formation est égale à 0,20 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de 10 salariés et plus.

Cette contribution est versée obligatoirement et intégralement au plus tard la veille du 1^{er} mars de l'exercice suivant à l'OPCA désigné par la branche qui mutualise ces fonds. Dans le cas où l'entreprise a un accord visant à la gestion internalisée du compte personnel de formation, elle ne verse pas cette contribution à l'OPCA.

Cette contribution est affectée au financement des parcours visant :

- le socle commun de connaissances et de compétences défini par décret, contextualisé et articulé avec le dispositif de branche “maîtrise des compétences clés de la propreté” ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- l'acquisition d'une certification (ou d'un bloc de certification) inscrite sur l'une des trois listes établies en ce sens.

Ces listes sont publiées et mises à jour sur le site internet “moncompteformation.gouv.fr”.

5.7.4. Fonds du plan de formation pour les entreprises de moins de 300 salariés

Les contributions suivantes sont versées obligatoirement et intégralement au plus tard la veille du 1^{er} mars de l'exercice suivant à l'OPCA désigné par la branche qui mutualise ces fonds :

- de 0,40 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de moins de 10 salariés ;
- de 0,20 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de 10 salariés à moins de 50 salariés ;
- de 0,10 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés.

Ces contributions sont affectées au financement :

- des actions de formation mises en œuvre par l'entreprise ;
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de développement des compétences réalisées en dehors du temps de travail ;
- du financement des frais d'inscription aux certifications de la branche (CQP, CPS, etc.) notamment, conformément à l'article 5.1.3.4 ;
- plus généralement, des actions et moyens visés par les dispositions en vigueur relatives à la formation.

5.7.5. Fonds de la contribution conventionnelle de la propreté

Dans la perspective de maintenir un rythme de formation suffisant auprès des salariés de la branche, et conformément à l'article 5.3.5, il est instauré une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné pour les entreprises soumises à la contribution légale obligatoire de 1 %, à compter des salaires versés dès le 1^{er} janvier 2015, à verser en totalité à l'OPCA désigné par la branche. Le solde sera versé avant le 1^{er} mars de l'année N + 1.

Cette contribution fera l'objet d'une section à part entière, affectée aux entreprises de propreté, au sein de l'OPCA désigné par la branche propreté. Elle sera affectée au financement de tout type d'actions de formation et permettra la prise en charge de tous les frais attachés aux actions de formation (frais annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification).

5.7.6. Forfait parcours, nouvelle modalité de prise en charge des parcours de formation

L'organisation des activités au sein des entreprises (travail chez le client, horaires décalés, chantiers isolés, multi-employeurs, etc.) rend souvent difficile le départ en formation des salariés et particulièrement des agents de services. La réforme de la formation professionnelle impulsée notamment par la loi du 5 mars 2014 reconnaît que l'acquisition des compétences par la formation se réalise selon des modalités plus ouvertes que la seule modalité en présenciel. Ainsi, la formation ouverte à distance ou la formation en situation de travail sont reconnues comme telles. La loi permet désor-

mais aux partenaires sociaux de concrétiser l'élargissement des modalités de formation déjà prévues à l'article 5.3.2.3.

Aussi, et dans la perspective de professionnaliser le plus grand nombre de salariés et d'encourager l'accès de tous, les partenaires sociaux souhaitent expérimenter la prise en charge financière, dans le cadre des différents dispositifs de formation (période de professionnalisation, compte personnel de formation, etc.), des parcours de formation selon un "forfait parcours" permettant de financer de manière forfaitaire l'ensemble des prestations de formations constitutives du parcours, à savoir : le positionnement, l'accompagnement, la formation sous ses diverses modalités (présentiel, à distance, en situation de travail), l'évaluation des acquis et la certification.

La CPNEFP fera des propositions concrètes pour chaque parcours concerné.

5.7.7. Versements volontaires de l'entreprise

Les entreprises pourront verser des fonds à l'OPCA désigné par la branche au-delà des obligations légales et conventionnelles pour le financement de tout type d'actions en lien avec la formation et des prestations y afférent.

5.7.8. Taxe d'apprentissage

Conformément à la nouvelle réforme, l'OPCA désigné par la branche pourra être habilité par l'Etat à collecter, au plan national, les versements des entreprises de propreté au titre de la taxe d'apprentissage. Conformément à la réglementation en vigueur, la répartition de la taxe d'apprentissage se réalisera, avec un processus de concertation paritaire, dans le cadre d'une délégation à la fédération des entreprises de propreté, signataire d'une convention générale de coopération avec le ministère de l'éducation nationale.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de propreté de s'adresser en priorité à cet OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) à partir de la collecte de février 2016, pour s'exonérer de la taxe d'apprentissage afin de favoriser le financement des CFA propreté ainsi que la réalisation et le déploiement des actions visant l'attractivité du secteur auprès des jeunes.

5.7.9. Recherche de fonds complémentaires

Compte tenu de l'élargissement des missions et du champ de financement des OPCA, et de la réduction de l'enveloppe budgétaire du fait de l'appel de fonds du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), les partenaires sociaux insistent sur le rôle majeur de leur OPCA à poursuivre et amplifier la recherche de fonds complémentaires. La politique de formation de la branche et les publics visés doivent faciliter l'accès à des fonds complémentaires auprès de tous les acteurs.

En ce sens, les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics d'envisager le cofinancement d'actions visant à mieux sécuriser les parcours professionnels, particulièrement pour les personnes n'ayant pas bénéficié de formation initiale suffisante pour asseoir des acquis primordiaux et ainsi assurer leur accès à la professionnalisation ou leur employabilité. Les partenaires sociaux demandent également aux pouvoirs publics d'orienter les financements en direction des publics salariés visés et non selon la taille des entreprises au sein desquelles ils sont employés, puisque, en application de l'article 7 de la présente convention collective nationale, le salarié peut changer d'entreprise selon le rythme des passation de marchés, sans présager de la taille de ses futurs employeurs.

5.8. OPCA désigné par la branche

Conformément à l'avenant n° 1 à l'accord du 1^{er} décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de la branche propreté (figurant en annexe II de la présente convention collective), les partenaires sociaux ont désigné leur OPCA : l'OPCA Transports et services, et ce à compter du 1^{er} janvier 2015. Cet avenant prend sa source dans la convention du 23 juin 2014 préalable au présent accord de

désignation, signée par les partenaires sociaux de la branche propreté et par l'OPCA Transports, acte définissant les ambitions et principes de l'adhésion ainsi que des modalités de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux rappellent ainsi leur attachement à ce que la section paritaire professionnelle de la propreté poursuive la mise en œuvre de leur politique de formation avec l'expertise et la proximité requises connues et reconnues par les entreprises de propreté, et de manière coordonnée avec les autres opérateurs de la branche propreté, comme l'organisme certificateur de la propreté, le FARE ou l'INHNI.

Par ailleurs, la branche développe depuis de nombreuses années un ensemble d'actions visant à rapprocher les mondes éducatifs du monde professionnel, en partenariat avec l'Education nationale, dans le cadre d'une convention générale de coopération, renouvelée depuis 25 ans. La réforme de la formation professionnelle place les OPCA au sein de ce partenariat en les rendant dorénavant signataires de ces conventions. La branche propreté souhaite donc que l'OPCA désigné par la branche puisse se saisir de cette nouvelle opportunité afin de lui permettre de poursuivre le déploiement de sa politique éducative et de ses actions. La mise en œuvre de cette dernière s'envisage selon les modalités et dispositions prévues par la présente convention collective.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que les missions des OPCA ont évolué en application de la loi du 6 mars 2014, dont une visant à garantir la qualité des formations financées. »

Article 2

Demande d'extension et entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au moment de sa signature par les partenaires sociaux.

Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions déterminées par la loi.

Fait à Villejuif, le 2 juillet 2015.

Organisation patronale :

FEP.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Brochure n° 3333

Convention collective nationale

IDCC : 2198. – **ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE**

ACCORD DU 6 JUILLET 2015

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES BRUTES GARANTIES

NOR : ASET1550822M

IDCC : 2198

Entre :

Le SEVCNE ;

Le SNEVAD,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

L'USN VAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective de la vente à distance ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas de mois incomplet ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Article 2

Modalités d'application

Les minima conventionnels (catégories débutants) issus de l'accord du 1^{er} juillet 2014 sont revalorisés de 0,5 %.

S'agissant des « niveaux : maîtrisant, référent, polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Evolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Article 3

Notification et validité

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent.

L'union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4

Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 5

Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 3.

Article 6

Extension

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 6 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable au 6 juillet 2015

Ouvriers, employés

(En euros.)

CATÉGORIE	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT/POLYVALENT
A	1 460	1 489	1 548
B	1 506	1 537	1 597
C	1 551	1 582	1 644
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 9 mois			

TAM

(En euros.)

CATÉGORIE	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT/POLYVALENT
D	1 698	1 732	1 800
E	2 101	2 143	2 228
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 12 mois			

Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT/POLYVALENT
F	2 337	2 383	2 477
G	2 966	3 025	3 144
H		4 006	4 163
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 18 mois			

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales
AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs
au service des agences de voyages et de tourisme**

ACCORD DU 6 JUILLET 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1550800M

IDCC : 1710

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans le secteur des agences de voyages et de tourisme, les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

A ce titre, il annule et remplace l'accord de branche du 2 février 2011 et complète la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences initiée dans la branche.

Il réaffirme le rôle primordial de la formation professionnelle (continue et initiale) à destination des salariés pour permettre le développement du secteur des agences de voyages et de tourisme, dans un contexte de plus en plus concurrentiel et techniquement exigeant.

Par ailleurs, il insiste sur la volonté des organisations signataires de favoriser l'employabilité des salariés, que ce soit en lien avec les savoir-faire spécifiques du secteur des agences de voyages et de tourisme ou avec des savoir-faire spécifiques à d'autres secteurs.

Pour répondre à cet objectif majeur, les parties signataires ont orienté les dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie vers :

- une démarche globale permettant au salarié de devenir coacteur du développement de ses compétences professionnelles, de l'évolution de son parcours individuel et de la construction de son projet personnel ;
- l'accès facilité des salariés aux actions de formation organisées au sein et hors de l'entreprise, en élargissant, notamment, les conditions de mise en œuvre des actions de formation professionnelle ;
- la poursuite des efforts pour l'emploi des jeunes, des seniors, des personnes en situation de handicap et des demandeurs d'emploi en renforçant, notamment, les conditions d'accueil et d'intégration de ces publics au sein des agences de voyages et de tourisme.

Le présent accord a enfin pour but de réaffirmer l'engagement des parties signataires sur le pilotage stratégique des orientations de formation et de qualification des salariés de la branche (accès à la formation dans les TPE et les PME, formation à l'initiative des salariés – CPF et CIF –, contrats et périodes de professionnalisation ...) à travers la mobilisation des outils mis en place

par les instances paritaires (CPNEFP, observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme) et des mesures conventionnelles, permettant aux salariés de la branche de construire et de réaliser des projets de formation réalistes et ambitieux, et aux entreprises de contribuer efficacement à l'effort de formation nécessaire au secteur des agences de voyages et de tourisme.

Les parties signataires soulignent la nécessité de permettre aux entreprises, quelle que soit leur taille, d'assurer la traçabilité des actions menées et des informations individuelles relatives au parcours professionnel des salariés, notamment par la mise en place d'un passeport de formation de branche.

Le présent accord rappelle enfin l'engagement des parties signataires figurant dans l'accord du 23 décembre 1994 (art. 1^{er}) étendu le 15 janvier 1996 qui désigne l'OPCA Transports et services comme l'OPCA de la branche, tant que les intérêts des entreprises des agences de voyages et de tourisme ne seront pas remis en cause.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective nationale du travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, étendue par arrêté du 21 juillet 1993 modifiée par avenant du 10 décembre 2013.

CHAPITRE I^{ER}

INSTANCES PARITAIRES DE BRANCHE

TITRE I^{ER}

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP)

Article 2

Rôle général de la CPNEFP

Conformément aux principes issus des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des agences de voyages et de tourisme est l'instance qui définit l'orientation de la politique de la branche, et c'est aussi un organe d'information réciproque et de l'emploi.

Article 3

Rôle en matière d'emploi et de qualification

En matière d'emploi, les missions de la CPNEFP sont notamment :

- permettre l'information réciproque des organisations patronales et salariales membres de la commission sur la situation de l'emploi, des qualifications, ainsi que leur évolution ;
- analyser la situation de l'emploi et des qualifications ainsi que leur évolution, tant quantitative que qualitative, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme (OPAMQAV) afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation et les salariés à bâtir leurs projets professionnels ;
- favoriser la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) lorsque les besoins de qualification ne trouvent pas de réponse dans les titres et diplômes existants, en veillant à la plus grande transversalité possible de ces CQP ;
- s'assurer d'une mise en œuvre effective des possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 4

Rôle en matière de formation

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires confirment la compétence de la CPNE de la branche pour établir les listes de formation éligibles au CPF pour les salariés de la branche conformément aux dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail.

Dans le cadre du présent accord, la CPNEFP est également chargée :

- d'établir la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche :
 - regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, des formations en alternance, des périodes de professionnalisation, du compte personnel de formation et du CIF ;
 - étudier les besoins de formation de la profession à court et à moyen termes, en fonction notamment de l'introduction et du développement des nouvelles technologies et des nouvelles méthodes et organisations du travail mises en place ;
 - définir les moyens à mettre en œuvre afin que puisse être menée une véritable politique d'insertion des jeunes et, notamment, de formuler des avis sur les conditions de mise en œuvre des formations en alternance dans la branche ainsi que sur les conditions d'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou des périodes de formation en entreprise ;
 - définir les moyens à mettre en œuvre afin que puisse être menée une véritable politique d'insertion des personnes en situation de handicap et, notamment, les aides possibles en termes d'intégration, d'adaptation de postes et de l'accueil au sein des entreprises ;
 - participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
 - rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, sur la base notamment de l'examen de l'évolution de l'emploi et des qualifications, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
 - formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles pour développer une démarche de reconnaissance de la qualité des formations, notamment celles dispensées pour l'obtention d'un titre ou d'une certification reconnue par la branche dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
 - suivre l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions prévoyant la négociation triennale de branche sur les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle ;
 - tenir à jour la liste des certifications du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle ;
 - faire évoluer périodiquement la liste des titres, diplômes et qualifications ainsi que les actions de formation ouvrant droit à un financement par l'OPCA Transports et services au titre des priorités de branche ;
 - assurer le rôle de coordination des différents acteurs de la formation professionnelle de la branche ;
 - de définir et de faire évoluer le dispositif CQP/CQPI afin de répondre aux besoins et aux attentes des salariés et des entreprises de la branche ;
 - de créer les CQP/CQPI de la branche ;
- de définir les métiers et les certifications qui ouvrent droit au financement des CFA par l'OCTA de branche (OPCA Transports et services) et d'examiner le bilan des financements effectués ainsi que les résultats aux examens et le placement des apprentis, pour les fonds gérés au titre des versements des entreprises qui auraient choisi l'OPCA Transports et services comme OCTA.

Afin d'optimiser la mise en œuvre de la politique de branche en matière d'alternance (professionnalisation et apprentissage), la CPNEFP encourage les entreprises de la branche à utiliser l'OCTA Transports et services comme gestionnaire des versements, le cas échéant.

En résumé, la CPNEFP définira les priorités en matière de formation de chacun de ces dispositifs en s'appuyant sur la section paritaire professionnelle (SPP) qui prend en compte la politique de la branche et identifiera les CFA potentiellement destinataires de fonds issus de la collecte de la taxe d'apprentissage.

Article 5

Examen annuel

Dans le cadre de ces missions, la CPNEFP procède chaque année au bilan notamment :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances habilitées à délivrer des certifications ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles devant être développées en utilisant les fonds mutualisés (OPCA, FPSPP) et en ayant recours notamment aux contrats de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession ;
- des moyens utilisés auprès de l'OPCA Transports et services pour couvrir les objectifs définis par les partenaires sociaux.

La CPNEFP pourra définir des indicateurs qui figureront dans le bilan annuel d'activité de la section professionnelle des agences de voyages et de tourisme compte tenu des priorités définies au présent accord. Ce bilan d'activité comprenant des éléments quantitatifs et qualitatifs relatifs à la mise en œuvre des dispositifs et priorités du présent accord.

Article 6

Composition

La commission est composée de deux représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale représentative au plan national et d'un nombre équivalent de représentants employeurs du syndicat national des agences de voyages et de tourisme.

Les suppléants peuvent assister aux réunions de la commission en même temps que les titulaires mais ne disposent pas, en ce cas, de voix consultative.

La commission élit un président et un secrétaire n'appartenant pas au même collège. La présidence et le secrétariat changent de collège tous les ans.

Article 7

Fonctionnement

Le fonctionnement de la CPNEFP s'établira de la manière suivante :

- réunion : la commission se réunira au moins trois fois par an et des réunions supplémentaires peuvent être organisées par décision conjointe du président et du secrétaire ;
- ordre du jour : il est arrêté d'un commun accord par le président et le secrétaire et est adressé par le président ou le secrétaire au moins 15 jours avant la réunion à tous les membres de la commission ;
- les décisions de la commission sont paritaires et font donc l'objet d'un vote par collège ; les décisions ne sont adoptées que si, dans chaque collège, elles ont recueilli la majorité simple des voix des membres présents ;
- remboursement des frais : il sera fait application des règles de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme en matière de remboursement de frais.

La commission s'engage à établir un règlement intérieur qui définira chaque année les moyens techniques et de secrétariat nécessaires à son fonctionnement ainsi que les conditions de gouvernance au plus tard pour le 30 juin 2016.

TITRE II

OBSERVATOIRE PROSPECTIF ET ANALYTIQUE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DES AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

Article 8

Rôle général de l'observatoire des métiers du tourisme

Dans le but d'accompagner les entreprises de la branche des agences de voyages et de tourisme dans la définition de leurs priorités de formation et les salariés dans l'élaboration d'un projet professionnel, la CPNEFP mandate l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme – désigné dans la suite de l'accord sous le nom d'observatoire des métiers du tourisme – pour recenser, centraliser et analyser les données quantitatives et qualitatives dans les domaines tels que les évolutions économiques, technologiques, démographiques, des emplois (approche quantitative et qualitative), de la formation initiale et professionnelle.

L'ensemble des travaux et études confiés à l'observatoire des métiers du tourisme est placé sous l'autorité et le contrôle de la CPNEFP de la branche professionnelle des agences de voyages et de tourisme, qui les examine tous les ans.

L'observatoire des métiers du tourisme réalise ou fait réaliser par des prestataires extérieurs un état des lieux périodique sur l'emploi et la formation et procède à l'analyse des besoins de formation. Il formule sur cette base des recommandations à la CPNEFP.

Les résultats de cet examen sont exploités par la CPNEFP sous la forme d'une communication destinée aux entreprises, aux partenaires sociaux et aux institutionnels, qui donne les orientations et les priorités de formation adaptées au secteur des agences de voyages et de tourisme.

Au-delà, la CPNEFP étudiera la faisabilité de la création d'un observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications pour toutes les activités du tourisme (agences de voyages, organismes de tourisme, tourisme social et familial, guides interprètes, guides accompagnateurs) afin de réduire les coûts de fonctionnement.

Le cadre de cet observatoire interbranches commun aux secteurs du tourisme ainsi que ses missions feront l'objet d'un accord ultérieur.

D'ici là et dans la mesure du possible, l'observatoire des métiers du tourisme pourra accueillir des opérateurs d'autres branches du tourisme afin de mener des missions conjointes décidées conjointement par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) des acteurs du secteur du tourisme, dont celle des agences de voyages et de tourisme.

Article 9

Fonctionnement de l'observatoire des métiers du tourisme

Un groupe technique paritaire est désigné par la CPNEFP pour suivre les travaux de l'observatoire. Il est composé d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants du SNAV et de tout membre qualifié. Un règlement intérieur adopté par la CPNEFP définira les modalités de fonctionnement de l'observatoire.

L'observatoire, à la majorité de ses membres et en fonction de l'ordre du jour, peut inviter un représentant de l'OPCA Transports et services en qualité de personne qualifiée.

Le financement des activités, travaux et études de l'observatoire des métiers du tourisme est composé des ressources attribuées par l'OPCA de la branche ainsi que d'autres ressources éventuelles que l'observatoire pourrait être amené à solliciter auprès d'autres partenaires.

Le budget affecté au financement des activités et travaux d'études de l'observatoire est arrêté par la CPNEFP pour chaque exercice avant la clôture de l'exercice précédent.

TITRE III

OPCA DE LA BRANCHE (OPCA TRANSPORTS ET SERVICES)

Article 10

Rôle général de l'OPCA Transports et services

Les missions de l'OPCA de la branche, ci-dessous dénommé « OPCA Transports et services », sont revues et précisées par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui a pour objectifs de simplifier et d'optimiser le financement de la formation professionnelle afin qu'elle puisse mieux bénéficier aux publics fragiles et que les dépenses de formation soient considérées par les entreprises de la branche comme un investissement.

L'OPCA Transports et services voit son rôle redessiné par les évolutions impulsées par la loi du 5 mars 2014 et par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle.

L'OPCA Transports et services, dans le cadre du présent accord, a pour rôles et missions de :

1. Collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de les gérer dans le respect des priorités fixées par les partenaires sociaux au sein de la CPNEFP ;
2. Mener une politique de financement favorable au développement de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels ;
3. Contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;
4. Informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle incluant :
 - l'aide à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ainsi qu'à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre des actions de formation des salariés et, le cas échéant, à l'identification des organismes de formation ;
 - l'aide à la mise en œuvre de politiques et de moyens favorisant la construction de parcours professionnels au sein des entreprises de la branche.
5. S'assurer de la qualité des formations dispensées.

Pour l'accomplissement de sa mission, l'OPCA transports et services :

- accompagne, par un appui technique et par le déploiement d'outils emploi-formation, la CPNEFP et l'observatoire prospectif de la branche dans leurs missions ;
- assure notamment un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises.

A ce titre, les partenaires sociaux rappellent que l'OPCA Transports et services exerce une fonction essentielle de soutien aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences des salariés de la branche et pour favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi aux métiers de leurs entreprises.

A partir des données et travaux fournis par l'observatoire des métiers du tourisme placé sous l'égide de la CPNEFP (pivot central des politiques emploi-formation de la branche), l'OPCA Transports et services :

- contribue au développement de l'ingénierie, de la certification et au développement de la formation au service de la branche ;
- contribue au développement et au financement des diagnostics auprès des entreprises selon les modalités définies par la branche.

Il est rappelé que les missions et attributions de l'OPCA Transports et services définies par l'accord national en portant création du 28 décembre 1994 complétées par celles du présent accord sont appliquées par les sections professionnelles paritaires (SPP) compétentes dans le champ d'application des accords de branche et en fonction des orientations et du contenu desdits accords.

Article 11

Rôle de l'OPCA vis-à-vis de la branche des agences de voyages et de tourisme

Les partenaires sociaux, conformément aux préconisations de l'ANI, seront attentifs à ce que l'OPCA Transports et services :

- puisse remonter les informations recueillies auprès des entreprises de la branche sur l'ensemble du territoire pour alimenter sa politique en matière d'emploi-formation ;
- conforte une organisation territoriale répondant aux besoins de la branche professionnelle ;
- négocie avec l'Etat des conventions définissant la part de ressources consacrée au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle continue et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- mobilise, si nécessaire, des financements complémentaires incluant :
 - les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi ;
 - les financements de l'Etat, du Fonds social européen, des régions et de Pôle emploi ou tout autre dispositif.

Les priorités de formation sont définies par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPNEF et de la section professionnelle. Inversement, l'OPCA a la possibilité de saisir la CPNEF à tout moment pour exposer un sujet, demander une prise de position, notamment sur l'évolution des conditions de prise en charge, ou participer à ses travaux.

Plus globalement, l'OPCA Transports et services décline la politique « emploi-formation » impulsée par la branche et contribue à assurer le financement des formations, définies comme prioritaires par les partenaires sociaux, dans l'intérêt de ses entreprises et salariés.

Plus globalement, l'OPCA Transports et services est un outil technique de la branche au service des entreprises et des salariés et doit être en mesure de répondre aux sollicitations de la CPNEFP et des partenaires sociaux correspondant aux objectifs du présent accord et compatibles avec les règles en vigueur d'utilisation des différents fonds collectés. Il doit aussi apporter un conseil sur le choix de l'action de formation au regard de la problématique posée par celle-ci et donner des orientations sur l'offre de formation lui permettant de procéder à son choix.

L'OPCA Transports et services sera également chargé de conduire une politique d'amélioration et de suivi de la qualité de la formation avec comme priorités de s'assurer :

- de la capacité du prestataire de formation à dispenser une action de formation de qualité ;
- de l'optimisation et de la maîtrise des coûts de formation en cohérence avec la politique de développement de la qualité de la formation.

L'OPCA Transports et services s'engage à mettre en place un plan d'action, en définissant des règles de prise en charge et en développant des outils de mesure de la qualité de la formation mise en œuvre par les organismes de formation, à destination principalement des TPE-PME de la branche, dont les instances représentatives du personnel en sont également destinataires.

De façon générale, toute décision relative aux forfaits de prise en charge et aux priorités de formation impactant les entreprises de la branche devra être portée à la connaissance de la CPNEFP, à travers les réunions de la SPP.

TITRE IV

SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE DES AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME DE L'OPCA DE BRANCHE

La section professionnelle agit dans le respect des règles définies par le présent accord et par la CPNEFP des agences de voyages et de tourisme.

CHAPITRE II

DISPOSITIFS D'ORIENTATION ET DE FORMATION

TITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

Article 12

Principes généraux de la formation tout au long de la vie

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises du secteur des agences de voyages et de tourisme est fondée sur :

- le plan de formation des entreprises : des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment celles visées à l'article 16 du présent accord ;
- le compte personnel de formation : nombre d'heures de formation qui pourra être mobilisé par son titulaire afin de suivre une formation à son initiative, l'exercice de ce dernier étant de droit dans les cas visés aux articles 16 et suivants du présent accord ;
- le CIF : des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.

L'ensemble des dispositifs doivent pour la branche répondre aux objectifs suivants :

- maintenir et développer l'employabilité des salariés ;
- maintenir ou développer le socle commun de connaissances et de compétences ;
- assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- assurer l'adaptation des salariés aux évolutions technologiques ;
- assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
- favoriser la mobilité et/ou l'évolution professionnelles des salariés par le développement de leurs compétences et de leurs connaissances ;
- développer des compétences managériales des salariés ayant des responsabilités d'encadrement.

Article 13

Actions déployées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Chaque entreprise au sein de la branche est tenue de déterminer la nature, les contenus et modes d'organisation des actions de formation qu'elle entend mettre en œuvre dans le cadre de son plan de formation. Le choix de l'entreprise doit être guidé par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, les qualifications, les technologies de l'entreprise, les éventuelles modifications affectant les organisations du travail, ainsi que les opportunités de maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle dans l'emploi qu'il donnera au salarié, et, dans la mesure du possible, les besoins exprimés par les salariés.

Les organisations signataires rappellent par ailleurs que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises de la branche sont tenues, lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, de préciser, à titre d'information, la nature des actions de formation en distinguant :

Les formations de catégorie 1 :

Formations d'adaptation au poste de travail (permettant d'acquérir une compétence indispensable à la réalisation de tâches déterminées).

Formations liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés (permettant d'appréhender les évolutions prévisibles des métiers de l'entreprise en fonction des développements techniques ou organisationnels).

Ces formations sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise pendant leur réalisation.

Les formations de catégorie 2 :

Formations de développement des compétences (permettant d'acquérir des savoirs ou des compétences complémentaires).

Ces actions de formation pourront être organisées hors temps de travail, à l'initiative de l'entreprise, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés au forfait en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Pour ce faire, un accord écrit devra être passé entre le salarié et l'employeur qui prévoira le déroulement de tout ou partie de la formation en dehors du temps de travail effectif.

En cas de formation hors temps de travail, l'employeur doit indemniser le salarié en lui versant une allocation de formation (actions hors temps de travail) égale à 50 % de la rémunération nette de référence de l'intéressé.

Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par le code du travail (art. D. 6321-5 du code du travail).

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur (art. L. 6321-8, al. 1, du code du travail) :

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

Au-delà des formations métiers impactant l'ensemble des familles professionnelles et étant reconnues comme prioritaires par les partenaires sociaux, les organisations signataires encouragent également les entreprises de la branche pour que le plan de formation de l'entreprise intègre systématiquement des actions destinées au personnel d'encadrement. En effet, il s'agit de consacrer les efforts de formation nécessaires pour que le personnel d'encadrement puisse jouer le rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité de formation des salariés et d'élaboration du projet professionnel de ces salariés, notamment dans le cadre des entretiens professionnels s'ils ne sont pas effectués par les services des ressources humaines.

A ce titre les organisations signataires considèrent comme nécessaires les actions permettant au personnel d'encadrement, au-delà de ses compétences « métiers », de développer ses compétences en matière :

- de management ;
- de conduite des entretiens professionnels ;
- d'accompagnement de salariés, notamment dans le cadre des missions de tuteurs, de maîtres d'apprentissage ou de maîtres de stage.

Enfin, et conformément à la démarche de GPEC engagée par la profession, les organisations signataires encouragent les entreprises à initier les actions de formation nécessaires au développement des compétences des salariés.

Article 13.1

GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)

La loi du 5 mars 2014 entend favoriser la négociation collective et l'information des instances représentatives du personnel sur la formation et la gestion des compétences.

Les entreprises d'au moins 300 salariés de la branche des agences de voyages et de tourisme ont l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Outre la formation et ses grandes orientations, outre la VAE et le bilan de compétences, la négociation portera désormais sur les critères et les modalités d'abondement du compte personnel de formation par l'employeur.

Les partenaires sociaux rappellent que si, à l'issue des débats, aucun accord n'est conclu, le comité d'entreprise devra désormais être consulté sur l'ensemble des thèmes obligatoires de la négociation.

Dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés soumis à l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou GPEC, les thèmes obligatoires sont modifiés :

- dans le cadre de la mise en place d'un dispositif de GPEC, les mesures d'accompagnement concernent notamment en matière de formation l'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ;
- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

Les partenaires sociaux rappellent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pourra se décliner à l'échelle du territoire et s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la CPNE au niveau de la branche.

Elle devra cependant veiller à l'objectif de mixité des métiers. Cet observatoire devra porter une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Article 14

Développement de la formation en situation professionnelle

Compte tenu du nombre important de TPE et PME et du contexte fortement évolutif qui caractérise les modalités de développement des compétences de l'entreprise, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser le développement de la formation en situation professionnelle et des nouvelles technologies éducatives (formations à distance : actions d'e-learning, formations assistées par ordinateur, etc.).

Il s'agit dans ce cadre d'intégrer comme actions de formation imputables au titre de l'effort de formation réalisé par l'entreprise, notamment les actions suivantes :

- la formation à la fonction tutorale : à cet effet l'OPCA de branche pourra adapter l'offre de formation tuteur (t-tutorat) existant sous le format de FOAD (formation ouverte et à distance) en la complétant avec une offre correspondant aux missions des maîtres d'apprentissage et des maîtres de stage si nécessaire. Les entreprises de la branche valoriseront la mission de tuteur, de maître d'apprentissage et de maître de stage, notamment en identifiant les compétences mobilisées dans l'exercice de cette mission et favoriseront leur mise en œuvre dans leur emploi. Cette mission sera prise en compte lors de l'entretien professionnel du salarié, notamment pour identifier les besoins en formation ;

Pour être considérées comme formation, les actions d'e-learning, intégrées dans un parcours, devront totaliser un minimum de 3 h 30 par an.

- les actions de formation réalisées au moyen de l'utilisation des technologies et de la communication, en particulier l'« e-formation », à condition que ces formations soient organisées dans un environnement matériel (locaux et outils) favorable au bon déroulement de la formation ;
- les dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience, favorisant ainsi le déploiement de ce dispositif dans les PME et TPE de la branche.

La formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage peut être financée par l'OPCA de la branche dans le cadre de la professionnalisation. La formation des maîtres de stage peut être financée par l'OPCA de la branche dans le cadre des fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés.

Article 15

Outils de gestion des compétences, d'information et d'orientation tout au long de la vie

15.1. Entretiens et bilans professionnels

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

15.2. Entretien professionnel

Avant la signature du présent accord, les partenaires sociaux s'attachent à rappeler qu'il existait déjà plusieurs entretiens obligatoires, qui devaient être organisés par accords de branche et accords nationaux interprofessionnels :

- l'entretien professionnel prévu par l'ANI du 5 décembre 2003 et obligatoire depuis 2005 (figurant actuellement dans l'ANI du 5 octobre 2009) ;
- le « bilan d'étape professionnel » prévu dans le cadre de la loi du 24 novembre 2009 transcrivant l'ANI du 5 octobre 2009 ;
- et l'entretien de seconde partie de carrière prévu par l'ANI « seniors » du 13 octobre 2005 et légalisé par la loi du 24 novembre 2009, réservé aux salariés d'au moins 45 ans employés dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

L'ensemble de ces entretiens sont désormais remplacés par l'entretien professionnel, applicable depuis le 7 mars 2014.

Toutefois ces différents entretiens demeureront pour les entreprises qui les auraient prévus dans leurs accords d'entreprise.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, les salariés bénéficient *a minima* tous les 2 ans, à compter de l'application de la loi (7 mars 2014), d'un entretien professionnel avec leur employeur. Ils en sont informés lors de leur embauche.

Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié (jugement sur ses aptitudes et sur la réalisation d'objectifs formalisés ou non). Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Cet entretien doit s'intégrer dans les dispositifs RH mis en place par les entreprises sans pour autant se confondre avec les entretiens annuels d'évaluation quand ils existent.

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

De plus, à chaque période de 6 années d'ancienneté dans l'entreprise (soit, à compter de l'embauche, tous les trois entretiens), la discussion doit aussi porter sur un « état des lieux » pour vérifier si le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années :

- des entretiens professionnels ;
- d'au moins une action de formation ;
- de l'acquisition d'éléments de certification (formation ou validation des acquis de l'expérience professionnelle : VAE) ;
- d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures suivantes (action de formation, acquisition d'éléments de certification et progression salariale ou professionnelle), son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail, selon la législation en vigueur, soit 100 heures pour un salarié à temps plein ou 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Ce crédit spécial n'est pas pris en compte dans le plafond de 150 heures du compte ; il peut donc s'y ajouter.

L'employeur aura à verser à l'OPCA Transports et services une contribution spécifique pour financer ces droits complémentaires, définie par décret (à la date de signature du présent accord, la contribution est égale à 30 € multiplié par le nombre d'heures du crédit spécial). Ce versement peut être contrôlé par les agents compétents, et le défaut de versement est sanctionné par une majoration de 100 % à verser au Trésor public. Comme ce mécanisme de pénalité est lié au compte personnel de formation, il ne sera applicable qu'au 1^{er} janvier 2015.

Contrairement aux autres heures du compte personnel de formation, ce crédit peut être utilisé pour réaliser une action de formation sur le temps de travail, rémunérée, sans que l'accord de l'employeur soit requis (art. L. 6323-13 du code du travail).

La CPNEFP précise qu'elle s'appuie sur les outils mis à disposition par l'OPCA Transports et services pour la mise en place de cet entretien professionnel (guide et support d'entretien).

15.3. Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences selon les conditions d'accès définies par la loi et la CPNEFP.

Un bilan de compétences permet d'analyser aussi bien les compétences professionnelles que les motivations propres à chaque salarié.

Cette analyse lui permet de définir un projet professionnel et, si besoin, le projet de formation pour pouvoir, à terme, réaliser son nouveau projet. Toutes les actions qui permettent de faire le point sur les expériences antérieures, d'évaluer les acquis de l'expérience, de répertorier l'ensemble des savoirs, des compétences et du savoir-faire sont mises en œuvre lors du bilan.

Le bilan de compétences peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation.

Si l'employeur est à l'initiative du bilan de compétences et avec l'accord écrit du salarié, le bilan s'effectue dans le cadre du plan de formation. Le refus du salarié ne peut entraîner aucune sanction.

Les entreprises pourront prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du bilan de compétences visé par le présent article et qui en respecteront les principes.

15.4. Passeport orientation formation

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

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

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire. Un employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation formation. Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation formation.

Le passeport orientation formation recense notamment :

- dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- dans le cadre de la formation continue :
 - tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
 - les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
 - les actions de formation mises en œuvre par l'employeur et relevant de l'initiative individuelle ;
 - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
 - les qualifications obtenues ;
 - les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification et obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
 - les habilitations de personnes ;
 - le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ;
 - les activités tutorales exercées.

Un modèle de passeport adapté aux activités de la branche sera proposé par la CPNEF.

15.5. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Tout salarié de la branche peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle, instauré par la loi du 5 mars 2014, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels. Le CEP permet à un salarié de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisés, notamment pour identifier :

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

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

Les conseillers en évolution professionnelle sont présents :

Pour les salariés, dans les organismes suivants :

OPACIF (organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation), dont :

- FONGECIF (association de gestion du congé individuel de formation) ;
- UNAGECIF (Union nationale de gestion du congé individuel de formation) ;
- AGECEF CAMA (association de gestion du congé individuel de formation, Crédit agricole, Mutualité agricole).

Pour les demandeurs d'emploi, dans les organismes suivants :

- Pôle emploi ;
- Apec (Association pour l'emploi des cadres) ;
- missions locales pour les jeunes ;
- Cap emploi pour les personnes en situation de handicap.

15.6. Validation des acquis de l'expérience

Le processus de la VAE permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, en faisant reconnaître son expérience professionnelle et les compétences développées dans son activité.

Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement à la VAE doit pouvoir bénéficier d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs (art. R. 6423-4 du code du travail). Cette information est disponible auprès du service régional de l'orientation, des conseils en évolution professionnelle (CEP), organismes sollicités pour l'accompagnement du salarié.

Des actions visant la VAE peuvent être inscrites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Toutefois, ces actions ne peuvent être réalisées qu'avec l'accord du salarié. Un refus de sa part ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

En cas de consentement, une convention est conclue par l'employeur, le salarié et chacun des organismes intervenant dans la validation.

La convention doit préciser le diplôme ou le titre, le certificat de qualification visés, la période de réalisation et les conditions de prise en charge des frais afférents aux actions de validation.

L'OPCA de branche peut financer une action de VAE dans le cadre d'une période de professionnalisation, du CPF et du plan de formation des entreprises dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCA Transports et services.

15.7. Diagnostics des qualifications et des compétences dans les TPE

Les partenaires sociaux rappellent leur intérêt pour les actions menées en matière d'identification et d'aide des très petites, petites et moyennes entreprises en matière d'emploi, de gestion des qualifications et de la formation, sans pour autant exclure les autres entreprises qui ne seraient pas en mesure de réaliser elles-mêmes les diagnostics.

Ces diagnostics (offre de service prise en charge par l'OPCA Transports et services) doivent participer à l'identification des compétences et des qualifications au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, ces derniers pouvant s'inscrire dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA Transports et services d'être en capacité d'assurer cette mission autant que faire se peut.

15.8. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification délivrée par la CPNE des agences de voyages et de tourisme qui reconnaît les compétences détenues par un salarié, que celles-ci soient acquises dans le cadre d'une formation ou par son expérience professionnelle.

Les parties signataires confirment la compétence de la CPNE des agences de voyages et de tourisme pour créer les CQP de la branche en tant que de besoin dans le respect des règles de procédure, conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail.

15.9. Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

Le CQP interbranches (CQPI) est une certification professionnelle qui valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre en entreprise et qui sont communes à deux ou à plusieurs branches professionnelles. Le CQPI facilite la mobilité professionnelle des salariés rendant visibles les compétences communes pour un métier type, ce qui constitue également un élément de sécurisation des parcours professionnels.

TITRE VI

DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

Article 16

Compte personnel de formation (CPF)

A compter du 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation se substitue au droit individuel à la formation (DIF). A cette date, tout salarié disposera d'un compte personnel de formation alimenté en fonction de son activité professionnelle au cours d'une année civile. Les heures acquises au titre de l'année 2015 seront créditées sur le CPF du salarié en 2016.

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative du salarié, pendant ou en dehors du temps de travail, afin de suivre une formation éligible ci-après définie.

Les partenaires sociaux s'attachent à rappeler qu'il ne pourra être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire, et à l'inverse, son refus de le mobiliser n'est pas constitutif d'une faute.

Le compte personnel de formation s'adresse à toute personne de 16 ans et plus (dès 15 ans pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage). Il est fermé lors de l'acceptation de la demande de liquidation des pensions de retraite. Ainsi, la personne qui poursuit son activité dans le cadre d'un cumul emploi-retraite n'a plus de compte personnel de formation (art. L. 6323-1 du code du travail).

La personne dispose d'un compte personnel de formation indépendamment de son statut et qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi : le compte personnel de formation est « intégralement transférable » (art. L. 6311-1 du code du travail).

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

Le CPF suivra donc son titulaire tout au long de sa vie professionnelle, jusqu'à la retraite, quel que soit son statut, salarié ou demandeur d'emploi.

Article 16.1

Acquisition du droit

Le CPF représente un nombre d'heures qui sera porté au compte du salarié à la fin de chaque année.

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, acquiert des heures de formation à la fin de chaque année, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Le CPF sera alimenté de la manière suivante :

- 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un capital de 120 heures ;
- puis 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'atteinte du plafond de 150 heures.

Lorsque le salarié n'aura pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année (exemple : temps partiel ou CDD), l'alimentation du compte sera calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Les périodes d'absence du salarié dues à une maladie professionnelle ou à un accident du travail seront intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises dans le CPF, au même titre que celles liées à un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou à un congé parental d'éducation.

Les salariés titulaires d'un CDD sont éligibles au CPF *pro rata temporis*.

Article 16.2

Modalités de mise en œuvre

Le compte personnel de formation est « individuel ». Il doit donc, dans tous les cas, être utilisé par son titulaire, à son initiative, ou au moins avec son accord exprès. En aucun cas un refus de sa part ne peut être considéré comme une faute.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié devra recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation (afin qu'il puisse justifier les raisons d'un éventuel refus), sauf exceptions, et faire sa demande :

- 60 jours avant le début de la formation pour les formations qui s'étendent sur une période de moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation pour les formations qui s'étendent sur une période de 6 mois et plus.

A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours calendaires, le salarié sera en droit de considérer que son départ en formation a été accepté.

Il est à noter qu'un délai de prévenance sera également à respecter, afin que l'OPCA Transports et services puisse instruire les dossiers.

Par exception :

L'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation, même si la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, lorsque :

- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (à définir par décret) ;
- le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE (à définir par décret) ;
- la formation est financée au titre des heures supplémentaires inscrites sur le CPF dans le cadre de l'abondement « correctif » lié à l'entretien dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Le salarié pourra mobiliser son compte sans obtenir l'accord préalable de l'employeur lorsque la formation choisie est suivie en dehors du temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. En revanche, l'employeur n'aura pas d'allocation de formation à verser pour les formations se déroulant en dehors du temps de travail.

Pendant la durée de la formation (y compris hors temps de travail), le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 16.3

Actions éligibles au titre du CPF

Les salariés pourront demander une formation visant l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou une formation permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences », défini par décret, ou encore une formation inscrite à partir d'une liste établie par les partenaires sociaux et les instances nationale et régionale (www.moncompteformation.gouv.fr).

Cette liste renvoie à des formations sanctionnées par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
- une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Article 16.4

Modalités d'élaboration de la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation

Les parties signataires confirment la compétence de la CPNEFP des agences de voyages et de tourisme pour établir la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail.

Elles entendent préciser les modalités d'élaboration de la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche, modalités qui constituent le cadre de référence de la CPNEFP des agences de voyages et de tourisme.

La CPNEFP élabore cette liste dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables à la date à laquelle la décision est adoptée par la CPNEFP. La réflexion de la CPNEFP de la branche porte prioritairement sur :

Les métiers en évolution, les compétences considérées comme stratégiques par les entreprises pour assurer leur compétitivité, les besoins en recrutement des entreprises de la branche, la mobilité professionnelle de certaines catégories de salariés pour faciliter la construction de parcours profession-

nels et, dans certains cas, de reconversions et sur l'évolution professionnelle des salariés afin de leur permettre de progresser au cours de leur carrière.

Il appartient à la CPNEFP d'établir la liste des formations éligibles sur la base définie ci-dessus en fonction des éléments dont elle dispose. Cette liste pourra être mise à jour en tant que de besoin et au moins une fois par an, notamment sur la base d'un bilan quantitatif et qualitatif annuel sur le CPF, fourni par l'OPCA de branche. La CPNEFP pourra définir les éléments constitutifs de ce bilan.

16.5. Modalités de financement

Un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, la contribution unique est de 0,80 % de la masse salariale (au lieu de 1 %).

Pendant la durée de cet accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA Transports et services des formations financées par le CPF de ses salariés.

Il en découle que, s'agissant des frais pédagogiques et des frais annexes (inscription, achat d'ouvrages, frais de transport...) liés aux formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, deux situations sont à envisager :

- il existe un accord d'entreprise triennal prévoyant que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées au financement du CPF et à son abondement. Dans ce cas, ces frais sont pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par ledit accord ;
- un tel accord n'existe pas. Dans ce cas, ces frais sont pris en charge par l'OPCA Transports et services auquel l'entreprise verse la contribution unique de 1 %, en vertu de modalités qui sont déterminées par décret.

La CPNEFP encourage l'OPCA Transports et services à prendre en charge une partie des frais de garde d'enfant.

Lorsqu'il existe un accord d'entreprise concernant le CPF, l'employeur doit adresser chaque année à l'OPCA Transports et services une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre au financement du CPF de ses salariés et à son abondement.

Cette déclaration est transmise pour information à l'autorité administrative.

A l'issue d'une période de 3 années civiles suivant l'entrée en vigueur de l'accord CPF, les fonds que l'employeur n'aurait pas consacrés au financement du CPF et à son abondement seront reversés à l'OPCA Transports et services au titre des financements destinés au financement du CPF, dans des conditions et délais qui seront fixés par voie réglementaire.

A défaut de reversement dans ce délai, l'employeur devra verser au Trésor public une somme égale à la différence entre le montant prévu par l'accord (au moins 0,2 %) et le montant des dépenses effectivement consacrées au CPF et à son abondement.

En l'absence d'accord d'entreprise ainsi que dans les entreprises de moins de 10 salariés conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, lorsque le CPF est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de branche finance :

- le coût réel des frais pédagogiques de l'action de formation effectuée (le conseil d'administration de l'OPCA peut définir un plafond de prise en charge) ;
- les frais annexes incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation (sur les bases définies par l'OPCA) ;
- la rémunération des salariés pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail (sur les bases définies par l'OPCA), le différentiel étant pris en charge par l'employeur.

L'OPCA transmettra l'information des consommations des heures de formation au titre du CPF à la Caisse des dépôts et consignations pour le suivi des consommations, afin de permettre la traçabilité des heures utilisées, même si le salarié change d'entreprise.

16.6. Articulation des heures du compte personnel de formation avec les autres dispositifs de la formation professionnelle

Les partenaires signataires tiennent à rappeler, conformément aux dispositions de l'article L. 6323-4 du code du travail, que lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation qui pourra être prise en charge via :

- les actions relevant du développement des compétences ou de la lutte contre l'illettrisme inscrites au plan de formation de l'entreprise ;

et/ou

- la période de professionnalisation, dans les conditions de l'abonnement de projet ;

et/ou

- le droit à la formation initiale différée, qui a été consacré par la loi du 8 juillet 2013 « pour la refondation de l'école de la République ». Il prend la forme d'une durée complémentaire de formation qualifiante, y compris pour un retour en formation initiale sous statut scolaire. Il est réservé aux jeunes de 16 ans sortis du système éducatif sans diplôme d'un niveau au moins CAP-BEP ;

et/ou

- le congé individuel de formation.

Ainsi, pour la réalisation d'un projet de formation déterminé, un tiers financeur pourra être sollicité pour abonder le compte lorsque le crédit du titulaire n'est pas suffisant : l'employeur, l'OPCA, le FONGECIF, le FPSPP, Pôle emploi, l'AGEFIPH, la région ou l'Etat.

Le titulaire peut aussi abonder lui-même son propre compte par un versement en argent ou par tirage sur son compte de prévention de la pénibilité mis en place par la réforme des retraites de 2014, pour les personnes qui ont été exposées et en bénéficient à ce titre.

16.6.1. Articulation du DIF avec le CPF

Une mesure transitoire instituée par la loi du 5 mars 2014 permettra de conserver le reliquat des heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014, en leur appliquant à partir de 2015 le régime du compte personnel de formation.

Le solde de DIF acquis au 31 décembre 2014 sera inscrit au compte personnel de formation, à côté des heures du compte personnel de formation que les salariés commenceront à accumuler à partir du 1^{er} janvier 2015, sans prise en compte dans le plafond de 150 heures.

Les entreprises de la branche doivent attester les heures de DIF acquises au 31 décembre 2014 par tous leurs salariés. Il reviendra à l'OPCA Transports et services, lors d'une demande du salarié, de vérifier les justificatifs présentés (par exemple : attestation de l'employeur, contrat de travail, bulletins de salaire, etc.) afin d'établir la réalité du crédit DIF au 31 décembre 2014.

Les heures de DIF resteront utilisables jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

Leur utilisation sera soumise aux nouvelles règles d'utilisation des heures du compte personnel de formation et dans les conditions fixées par un décret d'application.

Elles pourront être utilisées seules ou en complément des heures du compte personnel de formation nouvellement acquises. Dans ce cas, un maximum de 150 heures cumulées peut être utilisé pour une même action de formation.

Leur utilisation sera mentionnée dans le CPF, mais elles ne seront prises en compte ni pour le calcul du plafond de 150 heures, ni pour le mode de calcul des heures créditées sur le CPF année par année.

Article 17

Congé individuel de formation (CIF)

Les organisations signataires du présent accord rappellent que le CIF a pour objet de permettre à tout salarié éligible au titre du CIF de suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix.

Dans le cadre d'une demande formulée au FONGECIF, et sous réserve d'une autorisation d'absence accordée par l'employeur, le salarié de la branche des agences de voyages et de tourisme peut bénéficier des prestations suivantes :

- un accompagnement dans la définition et la réalisation de son projet personnel ;
- une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences ;
- la mise en œuvre d'une action de formation dans la limite du cadre de financement défini par l'OPACIF.

Le salarié peut également demander à bénéficier d'un congé VAE, dans les conditions prévues à l'article L. 6422-1 du code du travail, financé par le FONGECIF.

TITRE VII

DISPOSITIONS RELATIVES AU DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION DES JEUNES, DEMANDEURS D'EMPLOI ET CERTAINS PUBLICS SALARIÉS

Article 18

Mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée, ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers du secteur des agences de voyages et de tourisme ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour ou l'entrée vers un emploi dans le secteur des agences de voyages et de tourisme ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation adulte handicapé (AAH) et à ceux sortant d'un CUI (contrat unique d'insertion).

L'acquisition d'une qualification professionnelle par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des titres certifiés enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, des CQP, des qualifications professionnelles reconnues par la convention collective nationale et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEF.

Dans ce cadre, et afin de favoriser l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi dans le secteur des agences de voyages et de tourisme, les organisations signataires considèrent que l'alternance constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle car elle permet aux alternants d'acquérir

des connaissances et compétences clés nécessaires à l'exercice du métier et de voir ensuite leur évolution professionnelle facilitée.

A ce titre, les organisations signataires encouragent les entreprises de la branche des agences de voyages et de tourisme à conclure prioritairement, mais pas exclusivement, des contrats en alternance aboutissant :

- à l'ensemble des qualifications professionnelles reconnues dans la classification de la convention collective nationale de la branche, notamment celles des métiers de conseiller voyages et d'animateur agent d'accueil ou tout autre métier exercé au sein de la branche ;
- à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel de niveaux bac à bac + 5, portant la durée et le nombre d'heures maximum de formation à 1 200 heures.

Au-delà de ces actions de formation définies comme prioritaires, la branche soutient l'ensemble des demandes des entreprises dans la limite des fonds disponibles.

La prise en charge financière par l'OPCA de la branche vise exclusivement le remboursement des heures de formation effectivement dispensées par une structure de formation interne à l'entreprise ou par un prestataire de formation externe sur la base du forfait horaire dont le montant correspond aux frais réels justifiés et fixé par heure de formation à 9,15 € pour les formations de niveaux bac à bac + 3 et pour les formations supérieures au bac + 3 un forfait valorisé supérieur ou égal à 9,15 €.

Par ailleurs, afin d'accompagner les salariés en contrat de professionnalisation, les partenaires sociaux s'attachent à rappeler que la loi rend obligatoire la désignation d'un tuteur, parmi les salariés qualifiés au sein de la branche. A cet effet, au sein des entreprises de la branche des agences de voyages et de tourisme, un tuteur pourra encadrer trois jeunes.

Les partenaires sociaux rappellent également qu'il est interdit aux organismes de formation de conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit (art. L. 6325-2-1 du code du travail).

Les partenaires sociaux souhaitent un engagement sur la prise en charge de la fonction tutorale par l'OPCA Transports et services.

Article 19

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, notamment lorsque la période de professionnalisation abonde le CPF du salarié.

Au regard de l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, des salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Les actions de formation éligibles sont :

1. Des formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 (c'est-à-dire soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), reconnues dans la classification de la convention collective de la branche, ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) défini par la branche professionnelle des agences de voyages et de tourisme, ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) ;
2. Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
3. Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;

4. Des actions de VAE.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le CPF et à la demande de son titulaire dans les conditions prévues définies à l'article L. 6323-4-II du code du travail.

L'action de formation peut être dispensée par une structure de formation interne à l'entreprise dont l'activité de formation est légalement déclarée ou par un prestataire de formation externe.

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures par année civile. Dans ce cas, les organisations signataires rappellent qu'un accord écrit devra être établi entre l'employeur et le salarié. Il précisera la nature, la durée, le lieu et l'identité du dispensateur de la formation. En outre, cet accord devra indiquer les modalités de prise en compte de l'effort personnel de formation consenti par le salarié

19.1. Bénéficiaires de la période de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, la période de professionnalisation est éligible à tout salarié en CDI, mais également aux salariés en CDD ayant été conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique ainsi qu'aux salariés en contrat unique d'insertion (CUI) en CDI ou en CDD.

19.2 Durée des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a une durée minimale de 70 heures sur une période calendaire de 12 mois conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail.

Elle est définie, au-delà de cette durée minimale, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en cohérence avec l'objectif de professionnalisation défini.

Cette durée minimale ne s'applique pas lorsque la période de professionnalisation est conclue :

- pour un accompagnement VAE ;
- pour abonder le CPF d'un salarié ne disposant pas d'un nombre d'heures suffisant pour réaliser la formation qui l'intéresse ;
- pour obtenir une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la CNCP.

19.3. Priorité des actions de formation au titre de la période de professionnalisation

Les actions de formation prioritaires au titre de la période de professionnalisation sont définies en annexe.

19.4. Prise en charge par l'OPCA de branche

Les actions de formation éligibles telles que mentionnées à l'article 19 peuvent être financées pour l'OPCA Transports et services dans les limites légales et conventionnelles.

Ce financement est effectué sur la base d'un forfait légal ou valorisé en fonction des priorités définies par la branche notamment visant l'obtention des CQP de branche et CQPI.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 20

Développement de la fonction tutorale et de la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage

Les organisations signataires engagent les entreprises de la branche à associer systématiquement le développement d'une mission tutorale à la mise en œuvre de contrats de professionnalisation.

Il s'agit en effet de favoriser l'accueil, l'intégration et la montée en compétences des salariés intégrés dans l'entreprise, grâce au dispositif de la formation alternée, mis en œuvre dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Ainsi, le tuteur a pour missions d'accueillir le nouveau salarié, d'accompagner son intégration au sein de l'équipe à laquelle il est affecté, de se tenir informé des objectifs et contenus de son parcours de formation, de suivre sa progression professionnelle au regard des objectifs de professionnalisation fixés dans son contrat.

La mission tutorale est réalisée par un salarié de l'entreprise ayant au moins 2 années d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Sa mission est limitée au tutorat de trois salariés maximum.

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.

Afin de favoriser son développement dans les entreprises de la branche des agences de voyages et de tourisme, les organisations signataires préconisent le financement de la formation de tuteur, ainsi que l'aide à la fonction tutorale.

La formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage peut être financée par l'OPCA de la branche dans le cadre de la professionnalisation.

La formation des maîtres de stage peut être financée par l'OPCA de branche dans le cadre des fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés.

Les partenaires signataires encouragent les entreprises à valoriser par la formation la fonction tutorale et encouragent l'accompagnement pour les primo-tuteurs.

TITRE VIII

DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCÈS SPÉCIFIQUE À LA FORMATION DE CERTAINS SALARIÉS

Article 21

Formation continue dans les PME et TPE

Du fait du nombre de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises rencontrent des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre leurs actions de formation, notamment quand elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans la branche des agences de voyages et de tourisme, les organisations signataires recommandent que soit étudiée l'opportunité de mettre en place, notamment au niveau territorial approprié, des dispositifs adaptés à leur situation pour les inciter et les aider à développer des actions de formation de leurs salariés.

Cette mission d'étude est confiée à la CPNEFP de la branche, qui pourra s'appuyer sur l'observatoire des métiers du tourisme pour la réaliser.

Article 22

Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les organisations signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

A cette fin, les organisations signataires recommandent aux entreprises de la branche de favoriser un égal accès des hommes et des femmes :

- aux dispositifs de formation, et notamment ceux relatifs à la validation des acquis de l'expérience et au bilan de compétences ;
- aux contrats et périodes de professionnalisation visés aux articles 18 et 19 du présent accord.

Dans cette perspective, les organisations signataires invitent la CPNEFP de la branche à surveiller la mise en œuvre du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle dans la branche des agences de voyages et de tourisme.

TITRE IX

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les partenaires sociaux rappellent que tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation.

La collecte des contributions dues au titre de l'année 2014 s'achève en 2015 selon les règles définies dans l'accord de branche du 2 février 2011 relatif à la formation professionnelle.

La collecte des contributions dues au titre de l'année 2015 s'achevant en 2016 se fait selon les règles issues de la réforme et entérinées dans le nouvel accord de branche, qui se substitue à l'accord du 2 février 2011.

1. Sur le versement de la contribution unique

La réforme du financement de la formation professionnelle vise à simplifier le système actuel de la formation professionnelle et à passer d'une logique de dépense et d'obligation fiscale à une logique d'investissement dans le développement des compétences.

Le financement de la formation sera assuré par les entreprises relevant de la branche par des financements directs d'actions de formation, notamment au titre du plan de formation, et, d'autre part, par le versement d'une contribution unique à celui désigné par la branche, à savoir l'OPCA Transports et services.

La création de la contribution unique met un terme au 0,9 % plan de formation que les entreprises adhérentes pouvaient gérer soit en le versant à l'OPCA Transports et services, soit en opérant des dépenses libératoires au titre du plan de formation.

Les obligations légales de financement actuelles varient selon l'effectif de l'entreprise adhérente :

- entreprises de moins de 10 salariés : 0,55 % ;
- 10 salariés à moins de 20 salariés : 1,05 % ;
- 20 salariés et plus : 1,60 %.

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent obligatoirement verser à l'OPCA Transports et services leur contribution de 0,55 % (0,15 % DIF/professionnalisation, 0,40 % « budget de formation »).

Les employeurs de 10 salariés et plus doivent verser certaines contributions à l'OPCA Transports et services :

- au titre du DIF/professionnalisation : 0,15 % pour les « 10 à moins de 20 salariés », 0,50 % pour les « 20 salariés et plus » ;
- au titre du congé individuel de formation : 0,20 %, uniquement pour les employeurs de 20 salariés et plus.

Pour le solde de la contribution de 0,9 %, les employeurs de 10 salariés et plus peuvent porter en déduction diverses dépenses libératoires, en particulier celles liées à la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle.

Ce système va s'appliquer jusqu'à la participation 2014 (collecte 2015).

La loi met en place de nouvelles modalités de financement de la formation qui entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Elles s'appliqueront donc à partir de la collecte des contributions dues au titre de l'année 2015.

Ainsi, la collecte 2015 de la participation 2014 se fera selon le système antérieur à la loi portant réforme de la formation.

2. Nouvelles logiques de participation formation :

Les employeurs de la branche des agences de voyages et de tourisme ont l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue.

Cette participation prendra deux formes :

- le financement direct d'actions de formation ;
- le versement d'une contribution financière à l'OPCA Transports et services.

Les entreprises adhérentes mettront en place des actions de formation à destination de leurs salariés pour remplir leurs obligations légales (adaptation au poste de travail, en particulier) et dans une logique d'investissement, indépendamment des contributions versées à l'OPCA Transports et services, lesquelles seront mutualisées.

Il leur appartiendra ensuite d'obtenir, le cas échéant, des financements auprès de l'OPCA Transports et services en fonction des priorités définies par la branche.

La première facette de l'obligation de participation consistera pour les entreprises adhérentes à financer directement des actions de formation, le cas échéant dans le cadre du plan de formation.

Les partenaires sociaux s'attachent à rappeler que, en matière de formation, le code du travail impose *a minima* à l'employeur :

- d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Au-delà de ses strictes obligations légales, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérentes peuvent, « en plus », proposer d'autres formations, comme par exemple des formations participant au développement des compétences. Il agit alors davantage dans une logique d'investissement dans la formation de son personnel.

Contribution financière des employeurs de moins de 10 salariés

Les entreprises adhérentes de moins de 10 salariés seront tenues de verser une contribution minimale de 0,55 % de leur masse salariale à l'OPCA Transports et services (0,15 % au titre de la contribution « professionnalisation » et 0,40 % au titre de la contribution « plan de formation »).

En cas d'absence ou d'insuffisance de versement à l'OPCA Transports et services, le montant de la contribution dont l'employeur est redevable sera majoré de l'insuffisance constatée, comme actuellement (art. L. 6331-6 du code du travail).

Il faudra alors verser au Trésor public le différentiel entre cette somme et celle effectivement versée à l'OPCA Transports et services.

Contribution financière des employeurs de 10 salariés et plus

Les entreprises adhérentes de 10 salariés et plus seront pour leur part tenues de verser une contribution minimale de 1 % à l'OPCA Transports et services.

En cas d'absence ou d'insuffisance de versement à l'OPCA, le montant de la contribution dont l'employeur est redevable sera majoré de l'insuffisance constatée.

Il lui faudra alors verser au Trésor public le différentiel entre cette contribution doublée et la somme effectivement versée à l'OPCA Transports et services.

Dans les entreprises adhérentes de la branche de 10 salariés et plus, un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans pourra prévoir que, pour chaque année couverte par l'accord, l'employeur consacre une fraction de sa contribution au moins égale à 0,2 % au financement du compte personnel de formation (compte personnel de formation) de ses salariés et à son abondement.

Dans ce cas, le taux de la contribution minimale à verser à l'OPCA Transports et services sera ramené de 1 % à 0,8 % pour les années en cause.

Les partenaires sociaux rappellent que, pendant toute la durée de cet accord d'entreprise, l'employeur ne pourra obtenir aucune prise en charge financière des formations financées par le CPF de ses salariés auprès de l'OPCA Transports et services.

En cas d'accord « CPF », l'employeur aura l'obligation d'adresser chaque année à l'OPCA Transports et services une déclaration retraçant les dépenses effectivement consacrées au compte personnel de formation des salariés et à son abondement.

La déclaration sera transmise à l'administration pour information.

S'il apparaît, à l'issue des 3 années civiles suivant l'entrée en vigueur de l'accord, que l'employeur n'a pas consacré la fraction prévue au CPF de ses salariés, il devra verser les sommes qui n'auront pas été dépensées à l'OPCA Transports et services (conditions et délai à préciser par décret).

Dans l'hypothèse où ce délai ne serait pas respecté, la somme sera versée au Trésor public.

La suppression du mécanisme d'imputabilité de dépenses libératoires impliquera corrélativement la suppression de la déclaration annuelle n° 2483, à laquelle sont actuellement tenus les employeurs de 10 salariés et plus.

Cependant, les employeurs seront tenus de transmettre à l'administration des informations relatives aux modalités d'accès à la formation. Les modalités seront précisées par décret.

Les partenaires sociaux rappellent que les employeurs des entreprises adhérentes devront démontrer qu'ils ont bien versé les sommes prévues.

En cas de contrôle, il leur faudra donc présenter aux agents les documents et pièces établissant la réalité et le bien-fondé de certaines dépenses.

Les employeurs devront ainsi démontrer avoir versé à l'organisme collecteur :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés, leur contribution de 0,55 % ;
- pour les entreprises d'au moins 10 salariés, leur contribution de 1 %.

Enfin, pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'ont pas respecté leurs obligations en matière d'entretien professionnel et qui doivent en conséquence s'acquitter d'un abondement correctif au CPF, il leur faudra démontrer avoir procédé à cet abondement.

Lorsque l'entreprise ne présente pas les documents demandés aux agents de contrôle, les dépenses en cause sont regardées comme non justifiées et l'employeur est considéré comme n'ayant pas rempli les obligations qui lui incombent.

Contribution 1 % CIF CDD

Quels que soient leurs effectifs, les entreprises adhérentes de la branche des agences de voyages et de tourisme de 10 salariés et plus ayant employé des salariés en CDD restent tenues de s'acquitter de la contribution spécifique de 1 % destinée à financer le congé individuel de formation des salariés en CDD (art. L. 6322-37 du code du travail).

Cette somme sera versée à l'OPCA Transports et services.

L'OPCA Transports et services versera cette contribution au FPSPP, qui reversera les sommes correspondantes aux OPACIF (loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, art. 11.1, 7° ; art. L. 6332-3-6 nouveau du code du travail).

L'OPCA Transports et services est compétent pour la collecte des contributions à la formation professionnelle, y compris celles versées au titre du congé individuel de formation (CIF).

Actions de formation faisant l'objet d'une prise en charge par l'OPCA Transports et services
L'OPCA Transports et services prendra en charge :

- les formations relevant du plan de formation (art. L. 6321-1 du code du travail) ;
- les coûts de formation liés au compte personnel de formation (art. L. 6323-1 du code du travail) ;
- les coûts de formation engagés pour les périodes de professionnalisation (art. L. 6324-1 du code du travail) ;
- les contrats de professionnalisation (art. L. 6325-1 du code du travail) ;
- les coûts pédagogiques et les frais annexes de la préparation opérationnelle à l'emploi (art. L. 6326-1 et L. 6326-3 du code du travail) ;
- la formation des tuteurs ;
- les dépenses engagées pour les frais pédagogiques des maîtres d'apprentissage ;
- la fonction tutorale ;
- si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts des formations engagés pour faire face à de graves difficultés économiques.

Pour le congé individuel de formation, le financement se fera via le versement au FPSPP, à destination des OPACIF, des sommes collectées au titre du congé individuel de formation.

En « miroir » de ces missions, la liste des dépenses que l'OPCA Transports et services pourra prendre en charge en tant qu'organisme agréé au titre de la professionnalisation et du compte personnel de formation est actualisée.

Il pourra ainsi concourir, à partir de 2015, à la prise en charge des coûts de formation liés aux périodes de professionnalisation ou compte personnel de formation et de tout ou partie des coûts pédagogiques et des frais annexes de formation dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi.

Par ailleurs, il pourra prendre en charge, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales fixés par décret, les dépenses de formation pédagogique des maîtres d'apprentissage.

L'OPCA Transports et services reste habilité à prendre en charge d'autres dépenses, et en particulier (art. L. 6332-15 du code du travail) :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues dans le cadre des contrats de professionnalisation, sur la base de forfaits horaires (montants déterminés par accord ou, à défaut, par décret : art. R. 6332-87) ;
- les dépenses de formation des tuteurs de salariés en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation (plafond horaire et durée maximale fixés par décret : R. 6332-90) ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation (plafond mensuel et durée maximale fixés par décret : R. 6332-91) ;
- certaines dépenses de tutorat externe.

3. Répartition et gestion des fonds collectés par l'OPCA Transports et services

L'OPCA Transports et services est chargé de mutualiser les fonds collectés au titre de la formation professionnelle.

Les fonds collectés par l'OPCA seront gérés au sein de cinq sections distinctes consacrées au financement :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- du congé individuel de formation ;
- du compte personnel de formation ;
- des actions de professionnalisation ;
- du plan de formation.

La section relative au plan de formation sera elle-même divisée en quatre sous-sections, en fonction de l'effectif des entreprises :

- employeurs de moins de 10 salariés ;
- employeurs de 10 à moins de 50 salariés ;
- employeurs de 50 à moins de 300 salariés ;
- employeurs de 300 salariés et plus (lorsqu'un accord de branche prévoit une contribution supplémentaire au titre du plan).

Dès réception des fonds, l'OPCA Transports et services les répartira au sein des différentes sections. Les modalités d'affectation des fonds collectés à chacune des sections seront précisées par décret.

Les versements spécifiquement dédiés au plan de formation seront mutualisés au sein des quatre sous-sections.

Au titre du plan de formation, une entreprise ne pourra bénéficier que de l'enveloppe constituée par les fonds collectés auprès des entreprises appartenant à sa tranche d'effectif.

La loi organise une fongibilité des fonds des grandes vers les petites entreprises.

Au titre de la mutualisation « descendante », l'OPCA Transports et services pourra affecter des contributions des employeurs de 50 salariés et plus au financement des plans de formation des employeurs de moins de 50 salariés adhérant à l'OPCA Transports et services.

Pour les employeurs de 10 salariés et plus, la loi fixe les parts de la contribution de 1 % affectées au financement du congé individuel de formation et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

A ce titre, la part affectée au FPSPP est de 0,2 % de la contribution unique des entreprises de 50 salariés et plus et de 0,15 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés.

La part affectée à l'OPACIF pour le financement du CIF est de 0,2 % de la contribution unique pour les entreprises de 50 salariés et plus et de 0,15 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés.

La part restante du produit de la contribution sera gérée directement par l'OPCA pour financer des actions de professionnalisation, du plan de formation, du CPF.

Un décret précisera les parts affectées au plan de formation, à la professionnalisation et au compte personnel de formation.

CHAPITRE III

MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Article 23

Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date de sa signature.

Il peut être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

Article 24

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Article 25

Bilan d'application

Les organisations signataires souhaitent réaliser un bilan relatif à l'application du présent accord dans les entreprises de la branche des agences de voyages et de tourisme.

Ce bilan se réalisera, entre les organisations signataires, annuellement à compter de la signature du présent accord, afin d'envisager, le cas échéant, d'éventuelles évolutions liées aux enjeux économiques et professionnels de la branche des agences de voyages et de tourisme.

Article 26

Accord d'entreprise

Les accords d'entreprise conclus dans le cadre du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ne pourront pas prévoir de dispositions moins favorables que celles du présent accord de branche.

Article 27

Accords de branche antérieurs

Le présent accord prévaudra, à compter de son entrée en vigueur, sur toute clause d'accords de branche antérieurs qui serait contraire ou qui entrerait en contradiction avec une ou plusieurs de ses dispositions.

Article 28

Suivi

La CPNEFP est tenue d'examiner au moins 1 fois par an le bilan quantitatif et qualitatif de l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle prévus mentionnés au sein de l'accord de branche, avec une attention toute particulière portée au régime du compte personnel de formation.

Article 29

Clause de revoyure

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L. 2241-6 du code du travail pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires, et, à cette occasion, la CPNEFP étudiera également la possibilité de mise en place d'une contribution volontaire conventionnelle.

Par ailleurs, en septembre 2013, le SNAV et sa représentation régionale en IDF, la DIRECCTE Ile-de-France, les organisations syndicales de salariés et l'OPCA Transports et services ont lancé une démarche de renforcement de la compétitivité des agences de voyages et de GPEC sectorielle ; à cet effet, la CPNEFP souhaite assurer un suivi de la démarche de l'ADEC et de l'appropriation par les entreprises du kit d'autodiagnostic ainsi que la mise en œuvre des actions de formation collectives qui en découle, afin de revoir les priorités de formation des différents dispositifs.

A cette fin, une commission de suivi ouverte aux signataires de l'accord sera mise en place par la CPNEFP au cours de l'année 2016.

Les partenaires sociaux décident de se revoir dans un délai de 1 an à compter de l'extension du présent accord, pour faire le point sur la mise en œuvre de ce nouvel accord.

Article 30

Révision

Par ailleurs, en cas d'aménagement législatif ou réglementaire majeur ultérieur, la partie la plus diligente invitera l'autre à en étudier les incidences sur l'économie générale de l'accord et, le cas échéant, à négocier une révision partielle.

Chaque signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction du nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Fait à Paris, le 6 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

1. Liste des formations de branche éligibles au CPF

CODE CPF	INTITULÉ	NIVEAU de sortie	CODE diplôme
133002	Assistant(e) administration des ventes	Niveau III (bac + 2)	78969
132894	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité œnotourisme	Niveau II (bac + 3 et 4)	75042
133003	Animateur e-commerce	Niveau III (bac + 2)	83349
132804	Créateur d'ambiances ludiques artistiques et sportives pour tous publics	Niveau IV (bac)	63683
132891	Titre professionnel conseiller(ère) relation client à distance	Niveau IV (bac)	75174
132979	Technicien d'accueil polyvalent de tourisme local	Niveau V (CAP, BEP)	78849
132879	BTS négociation et relation client	Niveau III (bac + 2)	19004
132980	Agent polyvalent du tourisme	Niveau V (CAP, BEP)	62682
132886	Titre professionnel d'animateur(trice) d'activités touristiques et de loisirs	Niveau IV (bac)	82184
132873	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité concepteur et accompagnateur en écotourisme, accueil, gestion touristique	Niveau II (bac + 3 et 4)	59279
132974	Agent de comptoir en tourisme	Niveau III (bac + 2)	69930
132880	MC assistance, conseil, vente à distance	Niveau IV (bac)	20635
132967	Directeur de produits touristiques	Niveau I (bac + 5 et plus)	80493
132982	Responsable d'exploitation de structures de loisirs ou d'hébergement touristique	Niveau II (bac + 3 et 4)	77012
132887	Titre professionnel agent(e) d'accueil touristique	Niveau V (CAP, BEP)	80693
132884	Titre professionnel responsable d'établissement touristique	Niveau III (bac + 2)	25226
132991	Chef de projet multimédia - IIM	Niveau II (bac + 3 et 4)	48154
132897	Licence pro développement et protection du patrimoine culturel spécialité guide conférencier	Niveau II (bac + 3 et 4)	78619
132978	Responsable de structure d'accueil touristique	Niveau II (bac + 3 et 4)	51509
133005	Agent des métiers de l'animation touristique	Niveau V (CAP, BEP)	54304
132868	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité distribution touristique	Niveau II (bac + 3 et 4)	71345
132874	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité nouvelles technologies de communication et de distribution appliquées au tourisme	Niveau II (bac + 3 et 4)	17055
132963	Maintenicien informatique et réseaux (TSMIR)	Niveau III (bac + 2)	62982
132964	Maintenicien en micro-informatique et réseaux	Niveau IV (bac)	62684
132885	Titre professionnel d'accompagnateur(trice) de tourisme	Niveau IV (bac)	82182
136627	BULATS (Business Language Testing Service)	Sans niveau spécifique	84165
132877	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité tourisme d'affaires, festivalier et environnement urbain	Niveau II (bac + 3 et 4)	53477

CODE CPF	INTITULÉ	NIVEAU de sortie	CODE diplôme
132989	Responsable d'accueil	Niveau IV (bac)	77549
132875	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité tourisme et nouvelles technologies	Niveau II (bac + 3 et 4)	17058
133135	BTS services informatiques aux organisations option B : solutions logicielles et applications métiers	Niveau III (bac + 2)	76576
132810	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité responsable international de structures de loisirs, d'accueil et de voyages	Niveau II (bac + 3 et 4)	71450
133004	Community manager	Niveau II (bac + 3 et 4)	83395
132977	Technicien éclairagiste sonorisateur du tourisme réceptif	Niveau IV (bac)	76229
132883	Titre professionnel conseiller(ère) en séjours et voyages	Niveau IV (bac)	53826
132808	Master droit, économie, gestion mention sciences du management spécialité gestion des projets, destinations et clientèles touristiques	Niveau I (bac + 5 et plus)	79179
132889	Assistant(e) commercial(e)	Niveau III (bac + 2)	62707
132888	Attaché commercial	Niveau III (bac + 2)	74844
132962	Manager en systèmes d'informations	Niveau I (bac + 5 et plus)	77497
132975	Vendeur(se) conseil en voyages d'affaires et de tourisme	Niveau III (bac + 2)	60614
132968	Responsable d'activités ou d'entreprises touristiques	Niveau II (bac + 3 et 4)	74825
132872	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité métiers touristiques de la découverte économique	Niveau II (bac + 3 et 4)	82461
132881	Titre professionnel gestionnaire de petite ou moyenne structure	Niveau III (bac + 2)	76722
132809	Licence pro développement et protection du patrimoine culturel spécialité guide-conférencier	Niveau II (bac + 3 et 4)	78611
132890	Titre professionnel négociateur(trice) technico-commercial(e)	Niveau III (bac + 2)	82511
132806	Master droit, économie, gestion mention administration des entreprises spécialité management du tourisme	Niveau I (bac + 5 et plus)	81738
132801	Manager des activités du tourisme et des voyages	Niveau I (bac + 5 et plus)	77492
132981	Agent(e) des services techniques du tourisme	Niveau V (CAP, BEP)	59621
134653	Tests TOEIC (Test of English for International Communication)	Sans niveau spécifique	84168
132898	Licence pro développement et protection du patrimoine culturel spécialité guide-conférencier	Niveau II (bac + 3 et 4)	78617
132973	Développeur web	Niveau III (bac + 2)	76754
133134	BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux	Niveau III (bac + 2)	76575
132805	Master droit, économie, gestion mention management spécialité gestion et aménagements touristiques et hôteliers	Niveau I (bac + 5 et plus)	71811
132895	Licence sciences humaines et sociales mention histoire de l'art et archéologie	Niveau II (bac + 3 et 4)	69446
132807	Master droit, économie, gestion mention marketing et vente spécialité marketing et relation client	Niveau I (bac + 5 et plus)	66210
132976	Responsable d'animation en structure d'accueil touristique et de loisirs	Niveau III (bac + 2)	81340

CODE CPF	INTITULÉ	NIVEAU de sortie	CODE diplôme
132969	Responsable marketing touristique	Niveau II (bac + 3 et 4)	81560
137727	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité droit et économie du tourisme	Niveau II (bac + 3 et 4)	64974
136622	PCIE - Passeport de compétences informatique européen	Sans niveau spécifique	84522
132876	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité chef de projet et créateur d'entreprise touristique	Niveau II (bac + 3 et 4)	78911
132896	Licence sciences humaines et sociales mention histoire de l'art et archéologie	Niveau II (bac + 3 et 4)	69447
132878	BTS tourisme	Niveau III (bac + 2)	77618
132882	Animateur polyvalent tourisme loisirs	Niveau IV (bac)	78856
132987	Animateur tourisme loisirs	Niveau IV (bac)	55488
132892	Titre professionnel superviseur(euse) relations clients à distance	Niveau III (bac + 2)	53827
132893	Titre professionnel conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	Niveau IV (bac)	53171

2. Liste des formations prioritaires au titre de la liste nationale interprofessionnelle

CODE NSF	INTITULÉ PRÉCIS	ORGANISME CERTIFICATEUR	NIVEAU (Education nationale)
334t	Accompagnateur(trice) de tourisme	Min. Emploi	4
335t	Agent des métiers de l'animation touristique	LASER Association	5
334t	Agent des services techniques du tourisme	LASER Association	5
312	Animateur e-commerce	Formaouest	3
312p	Assistant administration des ventes	Institut supérieur de l'entreprise	3
322t	Assistant commercial	Min. Emploi	3
312p	Assistant import-export	Min. Emploi	3
324p	Assistant juridique	IFOCOP	3
324t	Assistant ressources humaines	Min. Emploi	3
326r	Assistant sécurité réseau et Help desk	CFAS European Training Center	3
312p	Attaché commercial	CCI du Valenciennois	3
312	BTS négociation et relation client	MCES	3
334	BTS tourisme	MCES	3
320n	Chargé de communication	European Communication School (ECS)	2
136g	Chargé(e) de traduction spécialisée et d'interprétation de liaison	Ecole supérieure de traduction et relations internationales (ESTRI)	1
326n	Chef de projet ERP (progiciels de gestion intégrée)	CESI	1
320p	Chef de projet multimédia	Association Léonard-de-Vinci. – Institut de l'internet et du multimédia (IIM)	2

CODE NSF	INTITULÉ PRÉCIS	ORGANISME CERTIFICATEUR	NIVEAU (Education nationale)
326	Chef de projet web	Ecole supérieure des technologies électronique, informatique, infographie (ESTEI)	2
312t	Commercial(e)	Min. Emploi	4
320m	Community manager	Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)	2
314t	Comptable gestionnaire	Min. Emploi	3
326n	concepteur-webdesigner	SUPCREA Grenoble - Ecole supérieure de la création graphique	2
334w	Conseiller(ère) en séjours et voyages	Min. Emploi	4
320t	Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	Min. Emploi	4
312t	Conseiller(ère) relation client à distance	Min. Emploi	4
334	Créateur d'ambiances ludiques et sportives	Chambre de commerce et d'industrie de l'Aveyron	4
320t	Développeur web	CESI	3
312	Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel	Groupe Sup de Co La Rochelle	2
326	Expert en stratégie digitale	ECAD Consultant - IESA Multimédia	1
315t	Gestionnaire de paie	Min. Emploi	3
315t	Gestionnaire de paie	Sciences U Lyon	3
		Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)	
315t	Gestionnaire de paie et de déclarations sociales	IGEFI	3
310p	Gestionnaire de petite ou moyenne structure (ancien responsable de centre de résultat)	Min. Emploi	3
334	Gestionnaire de projets événementiels	Groupe sciences-U France	3
322t	Infographiste metteur en page	Min. Emploi	4
326t	Intégrateur de médias interactifs	AUTOGRAFI, CNA-CEFAG	3
310p	Manager d'entreprise	CNAM	1
334p	Manager des activités du tourisme et des voyages	Ecole supérieure de commerce et d'administration des entreprises du tourisme (ESCAET)	1
312	Manager du développement marketing et commercial	Association groupe ISEG	1
312n	Manager marketing	NEOMA Business School	1
312	Mention complémentaire assistance, conseil, vente à distance	MEN	4
313	Mention complémentaire services financiers	MEN	4
312t	Négociateur(trice) technico-commercial(e)	Min. Emploi	3

CODE NSF	INTITULÉ PRÉCIS	ORGANISME CERTIFICATEUR	NIVEAU (Education nationale)
312p	Responsable commercial et marketing	Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)	2
314p	Responsable comptable	CNAM	2
334t	Responsable d'établissement touristique	Min. Emploi	3
334	Responsable d'animation en structure d'accueil touristique et de loisirs	Chambre de commerce et d'industrie de l'Aveyron	3
333p	Responsable de formation (DURF)	Faculté des sciences humaines et sociales. - Sorbonne. - Centre de formation continue, université de Picardie Jules-Verne. - Présidence, Centre universitaire de formation continue (CUFCO), université de Strasbourg	2
315	Responsable de gestion des ressources humaines	Institut des professions des affaires et du commerce (IPAC)	2
312p	Responsable de la fonction achat	CEGOS	2
315	Responsable de la gestion de la paie et du social	Institut des professions des affaires et du commerce (IPAC)	2
320	Responsable de projet marketing communication	Sciences U Lille (EFFICOM. - EDUCATIVE GROUP), Sciences-U Paris (EFFICOM - EDUCATIVE GROUP)	2
312	Responsable du développement commercial	La Compagnie de formation. - Pigier	2
312t	Responsable du développement commercial	WELLER International Business School	2
315	Responsable en gestion des relations sociales	Softec. - Avenir formation	2
312	Responsable marketing et communication interactive	Institut supérieur d'informatique et de management de l'information. - Pôle Paris alternance	2
334p	Responsable marketing touristique	Ecole française d'hôtesses et de tourisme (EFHT)	2
312t	Superviseur relation client à distance	Min. Emploi	3
335t	Technicien éclairagiste sonorisateur du tourisme réceptif	Chambre de commerce et d'industrie de l'Aveyron	4
312	Vendeur conseil à distance	CPNE UIT/UFIH	
334w	Vendeur conseil en voyages d'affaires et de tourisme	AFT, AIFC (AFTRAL)	3
320	Webmaster	ARIES Rhône-Alpes, ARIES Paca, ARIES Toulouse	3

3. Liste des actions prioritaires au titre de la période de professionnalisation

Les organisations signataires définissent comme prioritaires, dans le cadre de parcours qualifiants, les actions de formation online, managériale et techniques de vente visant l'exercice des métiers du web, de l'encadrement et de vendeurs (agents de réservation, conseillers voyages, commerciaux, etc.) exercés au sein des entreprises de la branche.

Cette liste de priorités pourra être mise à jour en tant que de besoin et au moins une fois par an, notamment sur la base des études fournies par l'observatoire des métiers du tourisme.

Fait à Paris, le 6 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNAV.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150370-000915

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
