

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/07 DU 5 MARS 2016

	<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	337

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/07

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Animation : avenant n° 156 du 17 décembre 2015 relatif à la prévoyance	5
Animation : avenant n° 157 du 17 décembre 2015 relatif aux indemnités de départ à la retraite	10
Banque : accord du 7 décembre 2015 modifiant l'article 8.2 de la convention	11
Bâtiment (Ile-de-France hors Seine-et-Marne [ETAM]) : avenant du n° 7 du 2 décembre 2015 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2016.....	12
Bâtiment et travaux publics : avenant n° 1 du 16 décembre 2015 à l'accord du 2 décembre 2013 relatif à la participation des salariés aux résultats des entreprises.....	14
Bâtiment et travaux publics : avenant n° 1 du 16 décembre 2015 à l'accord du 15 janvier 2013 relatif aux plans d'épargne interentreprises	38
Bâtiment et travaux publics : avenant n° 1 du 16 décembre 2015 à l'accord du 15 janvier 2013 relatif au plan d'épargne salariale (PERCO-BTP)	62
Bâtiment et travaux publics : avenant n° 1 du 16 décembre 2015 à l'accord du 15 janvier 2013 relatif au règlement du plan d'épargne salariale à 5 ans.....	70
Bâtiment et travaux publics (ouvriers) : avenant n° 56 du 16 décembre 2015 à l'accord du 31 juillet 1968 instituant le régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (annexe III)	82
Bâtiment et travaux publics (ETAM) : avenant n° 33 du 16 décembre 2015 à l'accord du 13 décembre 1990 relatif au régime de prévoyance (annexe III)	88
Collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métro- vérificateurs : convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métro-vérificateurs du 16 décembre 2015	93
Commerces de détail non alimentaires : accord du 11 décembre 2015 relatif au pacte de responsabilité, à l'emploi et à l'égalité professionnelle	159
Commerces de détail non alimentaires : accord du 11 décembre 2015 relatif à l'emploi des seniors	172
Commerces de détail non alimentaires : accord du 11 décembre 2015 relatif à la création du CQPI « Vendeur conseil en magasin »	176
Commerces de détail non alimentaires : accord n° 3 du 11 décembre 2015 à l'accord du 22 juin 2015 relatif au régime complémentaire.....	195

Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) : avenant n° 9 du 3 novembre 2015 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé	198
Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) : avenant n° 2 du 5 novembre 2015 à l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite	200
Coopération maritime (salariés non navigants) : avenant n° 14 du 5 novembre 2015 relatif au régime frais de santé.....	202
Création et événement (entreprises techniques) : avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé	211
Formation (organismes) : accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé.....	215
Formation (organismes) : avenant du 19 novembre 2015 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	229
Géomètres-experts (cabinets ou entreprises) : avenant du 29 octobre 2015 relatif à la période d'essai des salariés non cadres	239
Géomètres-experts (cabinets ou entreprises) : avenant n° 5 du 29 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle	242
Géomètres-experts (cabinets ou entreprises) : avenant du 3 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2016	245
Géomètres-experts (cabinets ou entreprises) : avenant du 3 décembre 2015 à l'accord du 13 octobre 2005 relatif à la prévoyance.....	247
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : accord du 2 décembre 2015 relatif à la création d'un régime professionnel de santé.....	252
Métallurgie (Belfort-Montbéliard) : avenant du 21 décembre 2015 relatif à l'alinéa 1 de l'article 53 de la convention sur la prévoyance	273
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : accord du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel.....	275
Ports et manutention : accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance.....	281
Ports et manutention : accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers intermittents.....	289
Ports et manutention : accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels.....	296
Ports et manutention : avenant n° 6 du 17 décembre 2015 relatif à la garantie de ressources.....	303
Travaux publics (Limousin [ouvriers]) : accord du 11 décembre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016	309
Travaux publics (Limousin [ETAM]) : accord du 11 décembre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016	311
Travaux publics (Limousin [ouvriers, ETAM]) : accord du 11 décembre 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2016.....	313
Travaux publics (Pays de la Loire [ouvriers]) : accord du 8 décembre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016.....	315

Travaux publics (Pays de la Loire [ETAM]) : accord du 8 décembre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016	317
Travaux publics (Pays de la Loire [ouvriers, ETAM]) : accord du 8 décembre 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2016	319
Vente à distance (entreprises) : accord du 6 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle	321

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 156 DU 17 DÉCEMBRE 2015

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650175M

IDCC : 1518

Entre :

Le CNEA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

L'UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le préambule du titre VIII est modifié comme suit :

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'animation se sont réunis afin de procéder à l'étude des modalités d'organisation du régime de prévoyance.

A l'issue de ces réunions, et de l'appel d'offres conforme aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux ont décidé de recommander les organismes AG2R Prévoyance, HUMANIS Prévoyance, MUTEX en tant qu'organismes assureurs des garanties en cas de décès, incapacité et invalidité, et l'OCIRP en tant qu'assureur de la garantie rente éducation du régime de prévoyance de la branche professionnelle de l'animation, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'article 8.2 de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8.2

Garantie capital décès

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, survenu avant la liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base entraînant la rupture de son contrat de travail, ou à partir de la date à

laquelle le salarié est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité permanente et absolue (IPA) 3^e catégorie, il est versé en une seule fois un capital décès égal à 100 % du salaire annuel de référence pour les non-cadres. Pour les salariés affiliés à l'AGIRC ce capital décès sera de 370 % du salaire annuel de référence sur la tranche A et de 100 % du salaire annuel de référence sur la tranche B. »

Article 3

Il est rajouté un 2^e alinéa à l'article 8.2 :

« Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut des 12 derniers mois précédant l'arrêt ou le décès, ayant donné lieu à cotisation. »

Il est rajouté un 4^e alinéa à l'article 8.3 :

« Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut des 12 derniers mois précédant l'arrêt ou le décès, ayant donné lieu à cotisation. »

Article 4

L'article 8.5 de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas d'arrêt de travail, pris en compte ou non par la sécurité sociale, ou pour les salariés non indemnisés par la sécurité sociale, par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime, sur avis du médecin traitant, il sera versé au salarié des indemnités journalières dont le montant, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 150 heures par trimestre ou cotisant sur une base forfaitaire de sécurité sociale), est égal à 100 % du salaire net de référence. Ce salaire net de référence correspond à la moyenne des douze derniers salaires nets imposables diminués de la CSG/CRDS non déductible.

Les prestations sont servies à partir du 91^e jour d'arrêt de travail discontinu ou non et cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095^e jour d'arrêt de travail, ni conduire le salarié à percevoir plus que son salaire net d'activité.

Pour les salariés en situation d'incapacité avant le 1^{er} janvier 2016, les indemnités journalières complémentaires servies continueront à l'être sur la base du niveau de prestation en vigueur lors de la prescription de l'arrêt de travail. »

Article 5

L'article 8.6 de la convention collective nationale de l'animation est modifié ainsi :

Au premier alinéa : le terme « (60 ans) » est supprimé.

Au deuxième alinéa : la phrase entre parenthèses « (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures) » est remplacée par « (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 150 heures) ».

Au deuxième alinéa : la phrase « Ce salaire net à payer correspond à la moyenne des rémunérations des 12 mois qui précèdent l'arrêt de travail. » est remplacée par « Le salaire net de référence correspond à la moyenne des 12 derniers salaires nets imposables diminués de la CSG/CRDS non déductible. »

Article 6

L'article 8.7 est supprimé.

Article 7

L'article 8.8 devient l'article 8.7 de la convention collective d'animation et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8.7

Taux de cotisation

Afin de pourvoir au financement des garanties exposées aux articles 8.2, 8.3, 8.4, 8.5 et 8.6 du présent titre, les contributions sont définies ci-dessous dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés :

Article 8.7.1

Salariés non affiliés à l'AGIRC

a) A la charge exclusive de l'employeur :

- 0,021 % du salaire brut (tranches A et B), destiné au financement de la garantie maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale (art. 8.4).

b) A la charge exclusive du salarié :

- 0,335 % du salaire brut (tranches A et B), destiné au financement de la garantie incapacité (art. 8.5).

c) A la charge de l'employeur et du salarié :

- 0,110 % du salaire brut (tranches A et B) pour la garantie décès (art. 8.2). La répartition de cette contribution est la suivante : 0,084 % employeur et 0,026 % salarié ;
- 0,090 % du salaire brut (tranches A et B) pour la garantie rente éducation (art. 8.3). La répartition de cette contribution est la suivante : 0,069 % employeur et 0,021 % salarié ;
- 0,400 % du salaire brut (tranches A et B) pour la garantie invalidité (art. 8.6). La répartition de cette contribution est la suivante : 0,304 % employeur et 0,096 % salarié ;

Soit un total de (a + b + c) de 0,956 % du salaire brut (tranches A et B) réparti à raison de 0,478 % pour l'employeur et 0,478 % pour le salarié.

Article 8.7.2

Salariés affiliés à l'AGIRC

Article 8.7.2.1

Tranche A

A la charge exclusive de l'employeur : 1,50 % TA, conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, réparti ainsi :

- 0,664 % TA destiné au financement de la garantie décès (art. 8.2) ;
- 0,09 % TA au titre de la rente éducation (art. 8.3) ;
- 0,021 % TA destiné au financement de la garantie maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale (art. 8.4) ;
- 0,335 % TA destiné au financement de la garantie incapacité (art. 8.5) ;
- 0,39 % TA destiné au financement de la garantie invalidité (art. 8.6).

Article 8.7.2.2

Tranches B et C

a) A la charge exclusive de l'employeur :

- 0,021 % TB et TC, destiné au financement de la garantie maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale (art. 8.4).

b) A la charge exclusive du salarié :

– 0,335 % TB et TC, destiné au financement de la garantie incapacité (art. 8.5).

c) A la charge de l'employeur et du salarié :

– 0,120 % TB et TC pour la garantie décès (art. 8.2). La répartition de cette contribution est la suivante : 0,091 % employeur et 0,029 % salarié ;

– 0,090 % TB et TC pour la garantie rente éducation (art. 8.3). La répartition de cette contribution est la suivante : 0,069 % employeur et 0,021 % salarié ;

– 0,390 % TB et TC pour la garantie invalidité (art. 8.6). La répartition de cette contribution est la suivante : 0,297 % employeur et 0,093 % salarié ;

Soit un total de (a + b + c) 0,956 % TB et TC réparti à raison de 0,478 % pour l'employeur et 0,478 % pour le salarié. »

Article 8

L'article 8.9 devient l'article 8.8 de la convention collective nationale de l'animation et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8.8

Gestion du régime conventionnel

Afin de pourvoir au financement des garanties exposées aux articles 8.2, 8.3, 8.4, 8.5 et 8.6 du présent titre les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture prévoyance prévue par la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les organismes assureurs suivants :

- AG2R Prévoyance ;
- HUMANIS Prévoyance ;
- MUTEX.

Pour ce qui concerne la rente éducation, cette garantie est assurée par l'OCIRP (organisme commun des institutions de rentes et prévoyance).

Les entreprises qui utilisent le dispositif soit du chèque emploi associatif (CEA), soit du titre emploi entreprise (TTE), soit du chèque emploi pour les très petites entreprises (CETPE), soit du titre emploi service entreprise (TESE) ne sont pas dispensées des formalités et obligations propres au régime de prévoyance et de ces garanties pour les salariés. Elles doivent obligatoirement contacter un organisme afin de compléter un formulaire d'adhésion, et porter à la connaissance de son assureur le nombre de salariés couverts par le présent régime. »

Article 9

L'article 8.10 devient l'article 8.9 et est désormais nommé « Article 8.9. – Commission nationale paritaire de gestion ».

Les autres termes de l'article 8.10 devenu 8.9 restent inchangés.

Article 10

L'article 8.11 devient l'article 8.10 et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8.10

Droits non contributifs. – Application du décret du 11 décembre 2014

La commission nationale paritaire de gestion reprendra l'ensemble des dispositions générales relatives à la mise en place du degré élevé de solidarité, prévues dans le décret du 11 décembre 2014, avec par exemple :

- une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation selon la réglementation en vigueur ;

- une prise en charge des actions de prévention ;
- une prise en charge d’actions sociales à titre individuel, à titre collectif.

Le fonds constitué par un financement à 2 % des cotisations est destiné à mettre en place ces dispositions.

Les modalités des actions de prévention, les règles de fonctionnement ainsi que les modalités d’attribution des prestations d’action sociale seront déterminées par la commission paritaire de gestion dans un règlement spécifique et dans un accord de branche.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre des mesures d’action sociale définies par la commission nationale paritaire de gestion.

Article 11

L’article 8.12 est supprimé.

Article 12

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2016. Il fera l’objet d’un dépôt à la direction générale du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle et d’une demande d’extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

**AVENANT N° 157 DU 17 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE DÉPART À LA RETRAITE**

NOR : ASET1650176M

IDCC : 1518

Entre :

Le CNEA,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

L'UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 4.4.4.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.4.4.1. Mise à la retraite

En cas de mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre des dispositions légales, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite égale à l'indemnité de licenciement pour motif personnel tel que définie à l'article 4.4.3.2, et calculée dans les mêmes conditions. »

Article 2

L'article 4.4.4.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.4.4.2. Départ à la retraite

En cas de départ à la retraite, à l'initiative du salarié, dans le cadre des dispositions légales, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite égale à l'indemnité de licenciement pour motif personnel tel que définie à l'article 4.4.3.2, et calculée dans les mêmes conditions. »

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3161

Convention collective nationale

IDCC : 2120. – BANQUE

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2015

MODIFIANT L'ARTICLE 8.2 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1650164M

IDCC : 2120

Entre :

L'AFB,

D'une part, et

La FEC FO ;

La FSPBA CGT ;

La CFTC banques ;

Le SNB CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, en son article 27, modifie notamment l'âge de mise à la retraite des salariés. En conséquence, les partenaires sociaux décident de modifier l'article 8.2 de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000, selon les dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Modifications apportées

Sont ainsi supprimés l'alinéa 3 et l'expression « ou mis à la retraite » à la troisième ligne de l'alinéa 8 dudit l'article 8.2.

Article 2

Modalités de dépôt et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2016 et sera présenté à l'extension auprès du ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 7 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3354

Convention collective

BÂTIMENT

**IDCC : 2707. – ETAM
(Ile-de-France
hors Seine-et-Marne)**

**AVENANT N° 7 DU 2 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2016**

NOR : ASET1650191M

IDCC : 2707

Entre :

La fédération SCOP BTP Ile-de-France ;

La CAPEB Ile-de-France ;

La FFB Paris ;

La FFB région Ile-de-France, Yvelines, Essonne, Val-d'Oise,

D'une part, et

La CFTC BTP Ile-de-France ;

La CFE-CGC BTP Ile-de-France ;

L'UR des syndicats construction et bois CFDT Ile-de-France,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 13.1 du titre III de la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 19 novembre 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 Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 2

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) est fixé comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2016.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 470
B	1 550
C	1 660
D	1 860
E	1 990
F	2 400
G	2 660
H	2 890

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 ; D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail.

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

Fait à Paris, le 2 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 1 DU 16 DÉCEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2013
RELATIF À LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX RÉSULTATS DES ENTREPRISES
NOR : ASET1650162M

PRÉAMBULE

Le 2 décembre 2013, les partenaires sociaux de la branche du bâtiment et des travaux publics ont pris la décision de reconduire, pour une durée de 4 ans et 1 mois, les dispositions de la convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP (ci-après dénommée « la convention »).

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité la convention avec les dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances et ses textes d'application.

Il s'agit notamment des dispositions suivantes :

- l'article 154 de la loi, qui permet aux entreprises de moins de 50 salariés d'opter pour l'application de l'accord de participation négocié au niveau de leur branche par décision unilatérale de l'employeur ;
- l'article 153 de la loi, qui fixe la date limite de versement de la participation avant le dernier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés ;
- l'article 151 de la loi, qui prévoit que la gestion pilotée (mode de gestion visant à réduire progressivement l'exposition aux risques à mesure que l'échéance de la retraite approche) doit être le mécanisme d'affectation par défaut du PERCO.

A l'occasion de cette mise en conformité, il est procédé à diverses modifications pour tenir compte d'autres évolutions intervenues depuis le 2 décembre 2013, et notamment du nouveau régime de la déshérence issu de la loi du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence.

Le présent avenant n° 1 annule et remplace la convention du 2 décembre 2013 susvisée dans tous ces termes. Sauf dispositions particulières, il produit ses effets pour la durée restant à courir de l'application de convention susvisée.

TITRE I^{ER}

RÉGIME PROFESSIONNEL DE PARTICIPATION

Article 1^{er}

Objet de la convention

La présente convention a pour objet de définir les conditions d'application aux entreprises visées à l'article 2 ci-dessous des articles L. 3321-1 à L. 3326-2 du code du travail relatifs à la participation des salariés aux résultats des entreprises et de leurs textes d'application.

Elle fait l'objet de :

- l'article 11.7 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 ;
- l'article 11.7 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 ;
- l'article 3.2.4 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- l'article 3.2 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 2

Entreprises visées

Sont compris dans le champ d'application de la présente convention les entreprises ou organismes, ainsi que leurs filiales, dont l'activité principale, exercée sur le territoire national français, y compris les départements d'outre-mer, est visée à l'annexe I au présent accord.

Cette convention n'est toutefois pas applicable aux entreprises constituées en sociétés coopératives et participatives.

Article 3

Modalités d'adhésion au régime professionnel de participation

Le régime institué par la présente convention est désigné sous le nom de régime professionnel de participation (RPP).

1. Adhésions simples au régime de base

Sous réserve des dispositions du 2 du présent article et de l'article 4, l'accord professionnel de participation tel que défini au titre II de la présente convention est applicable aux entreprises de bâtiment et des travaux publics visées à l'article 2 de ladite convention, employant habituellement un effectif d'au moins 50 salariés au sens de l'article R. 3322-1 du code du travail, ainsi qu'aux entreprises de la profession constituant une unité économique et sociale reconnue par convention ou accord collectif, ou par décision de justice, employant habituellement au moins 50 salariés.

Lesdites entreprises adhèrent au régime professionnel de participation sur la base d'un accord d'entreprise conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3322-6 du code du travail, qui leur déclare applicables les dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention.

Cet accord de participation est conclu, sauf les cas de dispense temporaire prévus aux articles L. 3322-3 et L. 3322-5 du code du travail, au plus tard, à l'expiration d'un délai de 1 an commençant à courir à la clôture du premier exercice au titre duquel une réserve spéciale de participation non nulle aura été calculée suivant les règles de l'article L. 3324-1 du code du travail.

Les entreprises visées à l'article 2, de moins de 50 salariés au sens de l'article R. 3322-1 du code du travail, peuvent appliquer le régime professionnel de participation. Lesdites entreprises n'ont pas à conclure un accord d'entreprise. Il leur suffit d'adhérer à l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention. Dès lors que ces entreprises remplissent la condition d'effectif pour l'assujettissement obligatoire à la participation, l'exécution du présent accord se poursuit automatiquement en leur sein.

L'entreprise qui adhère :

- transmet au teneur de compte conservateur de parts, REGARDBTP, le bulletin d'adhésion prévu à cet effet ;
- effectue l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et du chapitre IV du présent accord ;

- notifie son adhésion par courrier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont elle dépend ; cette notification devra obligatoirement intervenir avant le premier versement.

Ces modalités d'adhésion ne s'appliquent pas aux entreprises qui ont antérieurement adhéré aux précédentes conventions relatives à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP ⁽¹⁾ ayant le même objet que le présent avenant de refonte, dans lesquelles l'exécution de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention se poursuit automatiquement.

L'exécution de l'accord professionnel de participation est suspendue de plein droit pour les entreprises dont l'effectif habituel devient, au cours d'un ou plusieurs exercices, inférieur à 50 salariés au sens de l'article R. 3322-1 du code du travail. Il redevient applicable de plein droit aux exercices au cours desquels l'effectif est à nouveau et de façon habituelle au moins égal à 50 salariés au sens du même article.

2. Adhésions avec options particulières

Les entreprises qui souhaitent définir les modalités de calcul de la réserve spéciale de participation et/ou les modalités de répartition individuelle des droits adhérent au régime professionnel de participation sur la base d'un accord d'entreprise conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3322-6 du code du travail. Cet accord d'entreprise mentionne l'adhésion de l'entreprise au régime professionnel de participation, définit les modalités particulières de calcul de la réserve spéciale de participation, qui doivent être plus favorables que celles de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention, et/ou les modalités de répartition individuelle des droits et, pour le surplus, renvoie aux dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention.

Par ailleurs, les entreprises qui souhaitent que leur réserve spéciale de participation soit affectée à un plan d'épargne d'entreprise autre que le PEI-BTP ou le PERCO-BTP définis à l'article 10, 1°, adhérent au régime professionnel de participation sur la base d'un accord d'entreprise conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3322-6 du code du travail. Cet accord d'entreprise mentionne l'adhésion de l'entreprise au régime professionnel de participation, détermine le plan d'épargne d'entreprise auquel seront affectées les sommes provenant de la réserve spéciale de participation et, pour le reste, renvoie aux dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention.

L'entreprise qui adhère au régime professionnel mais qui déroge à l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention sur l'une ou plusieurs des dispositions mentionnées aux deux alinéas précédents :

- transmet au teneur de compte conservateur de parts, REGARDBTP, le bulletin d'adhésion prévu à cet effet ;
- effectue l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et du chapitre IV du présent accord ;
- dépose son accord de participation par courrier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont elle dépend ; ce dépôt devra obligatoirement intervenir avant le premier versement.

(1) Conventions relatives à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP conclues les 1^{er} juillet 1969, 2 avril 1974, 11 juillet 1978, 30 novembre 1982, 31 juillet 1985, 25 octobre 1989, 9 novembre 1994, 15 décembre 1999, 9 décembre 2003, 17 janvier 2008 et 2 décembre 2013.

3. Autres adhésions

Les entreprises qui ne sont pas visées à l'article 2 peuvent demander leur adhésion au régime professionnel de participation, dans les conditions fixées par la commission professionnelle de la participation. A cet effet, elles concluent un accord d'entreprise qui soit leur déclare applicables les dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention, soit les adapte selon les mêmes modalités qu'au paragraphe 2 du présent article.

L'entreprise non visée à l'article 2 qui adhère :

- transmet au teneur de compte conservateur de parts, REGARDBTP, le bulletin d'adhésion prévu à cet effet ;
- effectue l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et du chapitre IV du présent accord ;
- dépose son accord de participation par courrier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont elle dépend, en joignant copie du présent accord de participation de branche ; ce dépôt devra obligatoirement intervenir avant le premier versement.

Article 4

Accords dérogatoires au régime professionnel de participation

Lorsqu'une entreprise visée au 1 de l'article 3 n'adhère pas au régime professionnel de participation ou lorsqu'une entreprise adhérente au régime professionnel de participation souhaite quitter celui-ci, elle doit conclure un accord de participation propre dont les dispositions sont au moins aussi favorables que celles qui figurent à l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention.

Article 5

Mise en œuvre du régime professionnel de participation

PRO BTP Finance assure la gestion financière, administrative et comptable des avoirs.

REGARDBTP est chargé :

- de la mise en œuvre du régime professionnel de participation et, à ce titre, de la coordination avec les autres intervenants ;
- d'assurer la tenue des comptes des porteurs de parts, la conservation des parts et l'information qui en résulte ;
- du pilotage de l'activité commerciale et de son développement en matière d'épargne salariale ;
- d'assurer les fonctions support, informatique, comptabilité et juridique ;
- de tenir le registre des comptes administratifs.

BTP GESTION SA gère le compte pour investissements sociaux du régime.

TITRE II

ACCORD PROFESSIONNEL DE PARTICIPATION

CHAPITRE I^{ER}

CALCUL ET RÉPARTITION ENTRE LES SALARIÉS DE LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION

Article 6

Calcul du montant de la réserve spéciale de participation

Dans chaque entreprise, le montant global des droits des bénéficiaires constituant la réserve spéciale de participation est calculé selon les dispositions des articles L. 3324-1 et D. 3324-1 à D. 3324-9 du code du travail.

Ce montant s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA$$

Dans laquelle :

B représente le bénéfice net de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel que défini à l'article L. 3324-1 du code du travail.

C représente les capitaux propres de l'entreprise, tels que définis aux articles D. 3324-4 à D. 3324-6 du code du travail.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice déterminé selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La masse salariale sera majorée pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle.

Le taux de cette majoration sera égal au rapport entre le nombre de semaines de congés payés prévu par le régime applicable dans la profession et le nombre annuel de semaines de travail dans l'entreprise, le résultat étant majoré du montant de la prime de vacances correspondante, telle que définie par les accords professionnels.

La disposition ci-dessus ne s'appliquera pas aux salaires versés aux salariés percevant leurs indemnités de congés payés directement de l'entreprise.

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise telle que définie aux articles D. 3324-2 et D. 3324-3 du code du travail.

Article 7

Date de versement. – Majorations de retard

Les entreprises doivent verser le montant de leur réserve spéciale de participation dans le délai mentionné à l'article D. 3324-25, alinéa 1, du code du travail, soit, à la date de signature, avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits à participation.

Passé ce délai, les entreprises devront augmenter leur versement d'un intérêt de retard selon les dispositions de l'article D. 3324-25, alinéa 2, du code du travail, égal, à la date du présent accord, à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

L'inobservation du délai de versement peut entraîner, pour l'entreprise, l'exclusion du régime professionnel de participation. Toutefois, celle-ci ne peut être prononcée en cas d'action en cours en application de l'article L. 3326-2 du code du travail.

Article 8

Bénéficiaires de la participation

Sont bénéficiaires de la participation dans les entreprises appliquant la présente convention, selon les modalités spécifiques qui s'y rapportent et dans les conditions prévues par les textes en vigueur :

- tous les salariés de ces entreprises ;
- les salariés de groupement d'employeurs n'ayant pas de dispositif de participation, mis à la disposition auprès de ces entreprises ou organismes adhérents audit groupement ;
- dans les entreprises appliquant volontairement la participation, les dirigeants et leurs conjoints, tels que définis à l'alinéa 2 de l'article L. 3323-6 du code du travail.

Dans tous les cas, une condition d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise est exigée pour bénéficier de la participation au sein de celle-ci. Les règles de calcul de l'ancienneté sont celles définies par les textes en vigueur, et notamment l'alinéa 2 de l'article L. 3342-1 du code du travail.

Article 9

Règles de répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés bénéficiaires

La répartition entre les bénéficiaires est effectuée conformément aux dispositions des articles L. 3324-5, alinéa 1, et D. 3324-10 à D. 3324-15 du code du travail, soit, à la date du présent accord :

- pour les bénéficiaires liés par un contrat de travail à l'entreprise : proportionnellement au total des rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçues dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, y compris les rémunérations qu'auraient perçues les salariés pour les périodes d'absence visées aux articles L. 1225-17 (congé de maternité), L. 1225-37 (congé d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (accidents du travail ou maladie professionnelle) s'ils avaient travaillé dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires ;
- pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle, une majoration, identique à celle prévue à l'article 6 ci-dessus, sera appliquée aux salaires servant de base à la répartition entre les salariés ;
- pour les salariés de groupements d'employeurs visés à l'article L. 3322-2 du code du travail : proportionnellement au montant de leurs salaires correspondant à leur activité dans l'entreprise utilisatrice ;
- pour les dirigeants ou leurs conjoints visés à l'article L. 3323-6, alinéa 2, du code du travail : proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En tout état de cause le montant servant de base de calcul à la répartition est au maximum égal au plafond prévu à l'article D. 3324-10, soit à la date de conclusion du présent avenant quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale.

En outre, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne pourra excéder le plafond prévu à l'article D. 3324-12, soit à la date de conclusion du présent avenant une somme égale aux 3/4 du montant de ce même plafond.

Les sommes qui n'auraient pu être attribuées en vertu des règles limitant les droits d'un même bénéficiaire pour un même exercice seront réparties immédiatement entre les salariés qui n'atteignent pas les limites fixées par ces règles. Si le deuxième calcul faisait apparaître de nouvelles répartitions supérieures à ces limites, la même règle serait appliquée jusqu'à épuisement du solde de répartition.

Les frais de traitement administratif engagés pour les opérations de répartition de la réserve spéciale de participation et de tenue des comptes des salariés sont à la charge des entreprises.

Toutefois, les frais de tenue de compte des anciens salariés partis depuis plus de 1 an, à l'exception des salariés retraités et préretraités, sont mis à la charge des intéressés par prélèvement sur leurs avoirs.

CHAPITRE II

AFFECTATION DES SOMMES CONSTITUANT LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION

Article 10

Collecte et affectation des sommes

1° Sous réserve des dispositions du 2° du présent article, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement sont affectées à des comptes ouverts

au nom des intéressés en application du plan d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics - PEI-BTP auquel l'entreprise décide d'adhérer.

Le plan d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics - PEI-BTP a été institué par l'accord-cadre en date du 15 janvier 2013, complété par l'accord portant règlement du PEI-BTP venant en application de ce dernier (ces accords découlant du renouvellement quinquennal des accords du 17 janvier 2008).

En cas de mise en place dans l'entreprise du plan d'épargne pour la retraite collectif du bâtiment et des travaux publics PERCO-BTP, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement ou d'affecter dans le plan d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics PEI-BTP sont affectées pour moitié dans le PEI-BTP, et pour moitié dans le PERCO-BTP.

Le plan d'épargne pour la retraite collectif du bâtiment et des travaux publics PERCO-BTP a été institué par l'accord-cadre en date du 15 janvier 2013, complété par l'accord portant règlement du PERCO-BTP venant en application de ce dernier (ces accords découlant du renouvellement quinquennal des accords du 17 janvier 2008).

A ce titre, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement sont versées au teneur de compte conservateur de parts REGARDBTP, dont le siège social est à Paris (6^e), 7, rue du Regard.

REGARDBTP a l'obligation d'employer toutes sommes qui lui ont été versées, immédiatement et pour leur intégralité, en parts de fonds communs de placement multi-entreprises régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PEI-BTP sont investies, au choix des bénéficiaires, dans les fonds communs de placement d'entreprise visés à l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics, et, à défaut de choix de la part du bénéficiaire, sur le fonds BTP Epargne Prudent.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PERCO-BTP sont investies, au choix des bénéficiaires, selon l'un des deux modes de gestion (libre ou pilotée) et, le cas échéant, dans l'un des fonds communs de placement d'entreprise visés à l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics. A défaut de choix de la part du bénéficiaire, les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PERCO-BTP sont investies en gestion pilotée.

Leur société de gestion est une société de gestion de portefeuille agréée par l'AMF, PRO BTP Finance, dont le siège social est à Paris (6^e), 7, rue du Regard.

2° Les entreprises souhaitant que les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement soient affectées, selon les modalités réglementaires en vigueur, à des comptes ouverts aux noms des intéressés en application d'un plan d'épargne d'entreprise autre que le PEI-BTP et/ou le PERCO-BTP définis ci-dessus peuvent conclure un accord dans les conditions fixées au deuxième paragraphe de l'article 3 de la présente convention.

En cas de mise en place dans l'entreprise d'un plan d'épargne pour la retraite collectif autre que le PERCO-BTP, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi d'investir ou de percevoir immédiatement seront affectées pour moitié dans le PERCO de l'entreprise et pour l'autre moitié dans le PEI-BTP ou le PEE de l'entreprise selon le dispositif prévu par l'accord de participation de l'entreprise.

Article 11

Dépositaire

Le dépositaire des avoirs des fonds communs de placement multi-entreprises prévus ci-dessus est BNP Paribas Securities Services, dont le siège social est 3, rue d'Antin, Paris (2^e) ; les bureaux sont 66, rue de la Victoire, Paris (9^e).

Article 12

Exigibilité des droits des salariés

Les règles relatives à la disponibilité des sommes issues de la participation en application du présent accord sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date d'exécution du présent accord par chaque entreprise adhérente.

A la date de conclusion du présent accord, ces règles sont les suivantes :

A. – Indisponibilité quinquennale sauf demande de versement direct

Les droits constitués au profit des bénéficiaires, en vertu de la présente convention, ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de l'ouverture de ces droits – soit le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés –, sauf si le bénéficiaire en demande expressément le versement direct, en tout ou partie, et selon les modalités définies au paragraphe 3 de l'article 19 de la présente convention.

Préalablement à l'expiration du délai de blocage, les porteurs de parts sont informés par REGARDBTP de la valeur de leurs avoirs qui vont devenir disponibles. Il leur est indiqué les conditions dans lesquelles les demandes de remboursement, partielles ou totales, pourront être présentées. Dans le cas où un porteur de parts ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, ces informations sont transmises à la dernière entreprise adhérente au régime dans laquelle il a travaillé.

A l'occasion de cette information, il est proposé à chaque porteur de parts de transférer ses avoirs dans un ou plusieurs fonds communs de placement multi-entreprises gérés par PRO BTP Finance en lui précisant l'orientation de gestion correspondante.

Un an après l'expiration du délai d'indisponibilité, les avoirs investis en parts de FIBTP millésimés des porteurs de parts qui n'en ont pas demandé le remboursement ni le transfert dans un ou plusieurs fonds communs dans les conditions mentionnées ci-dessus sont transférés dans le FIBTP LT (long terme).

L'entreprise verse directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'atteignent pas le montant fixé à l'article L. 3324-11 du code du travail (80 € à la date de signature de la convention).

B. – Cas de déblocage anticipé

A la demande des porteurs de parts, leurs droits peuvent être liquidés ou transférés avant le délai prévu au présent article, dans l'un des cas suivants et selon les conditions prévues à l'article R. 3324-22 du code du travail :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un Pacs par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption lorsque le foyer comporte déjà au moins deux enfants à sa charge au sens des allocations familiales ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle (unique ou partagée) d'au moins un enfant majeur ou mineur au domicile de l'intéressé ;
- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs (invalidité au sens de la 2^e ou 3^e catégorie du code de la sécurité sociale [art. L. 341-4]), ou reconnue par décision de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), voire de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), de la

COTOREP ou de la CDES, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un Pacs ;
- cessation du contrat de travail ou du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, cessation d'activité par l'entrepreneur individuel ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou à la reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle (au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail), à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence principale portant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement de l'intéressé sur demande adressée à l'organisme gestionnaire ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Toute demande de remboursement doit être présentée à REGARDBTP dans les 6 mois du fait générateur (excepté dans les cas de cessation du contrat de travail, décès, invalidité et situation de surendettement). Ce remboursement portera au choix de l'intéressé sur la totalité ou une partie seulement de ses avoirs susceptibles d'être débloqués à ce titre, et ne pourra faire l'objet que d'un seul versement.

En cas de départ en retraite, d'invalidité ou de décès d'un porteur de parts, que celles-ci soient disponibles ou indisponibles, une fiche récapitulative de ces droits est systématiquement envoyée au bénéficiaire ou à ses ayants droit.

Les demandes de liquidation ou de transfert de droits doivent être adressées à REGARDBTP accompagnées des pièces justificatives.

Dans l'hypothèse où les règles décrites au présent article viendraient à être modifiées par un texte d'ordre public, les dispositions découlant de celui-ci se substitueront de plein droit à celles-ci.

Article 13

Déshérence

Conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence (art. L. 312-19 et L. 312-20 modifiés du code monétaire et financier), à compter du 1^{er} janvier 2016, un compte épargne salariale sera considéré comme inactif et qualifié comme tel par le teneur de compte dans deux cas :

- en l'absence d'aucune manifestation du titulaire sous quelque forme que ce soit, ni d'aucune opération sur le compte ou un autre compte ouvert au nom du titulaire dans l'établissement, pendant une période de 5 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du titulaire ou du terme de la période d'indisponibilité ;
- en cas de décès de l'épargnant, en l'absence d'aucune manifestation de ses ayants droit pendant une période de 12 mois à compter du décès.

En présence d'un compte inactif, les avoirs épargnés seront liquidés et le produit de la vente sera transféré par le teneur de compte à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) à l'issue d'un délai de 10 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du bénéficiaire ou du terme de la période d'indisponibilité, dans le premier cas, ou de 3 ans à compter de la

date du décès du bénéficiaire dans le second cas. Six mois avant le transfert, le teneur de compte informera le titulaire du compte, son représentant légal ou ses ayants droit de ce prochain transfert.

Les sommes déposées à la Caisse des dépôts et consignations pourront être réclamées pendant 20 ans dans le premier cas, ou pendant 27 ans dans le second cas, avant leur attribution à l'Etat, une fois la prescription trentenaire écoulée.

CHAPITRE III

TENUE DES COMPTES DES SALARIÉS

Article 14

Obligations des entreprises

Les entreprises sont tenues de faire parvenir à REGARDBTP avant ou en même temps qu'elles versent les sommes issues de leur réserve spéciale de participation à REGARDBTP les renseignements administratifs qui permettront d'effectuer la répartition de cette réserve entre les bénéficiaires.

Les états nominatifs devront être transmis à REGARDBTP 3 mois au plus tard après la clôture de l'exercice.

L'absence de production des états nominatifs dans ce délai peut entraîner pour l'entreprise l'exclusion du régime professionnel de participation. Toutefois, celle-ci ne peut être prononcée en cas d'action en cours en application de l'article L. 3326-2 du code du travail.

Article 15

Teneur de compte conservateur de parts

REGARDBTP reçoit les sommes issues de la participation des entreprises ainsi que les versements faits dans les plans d'épargne d'entreprise par les entreprises et leurs salariés.

Il reçoit les demandes de souscription et de rachats de parts, procède à leur traitement, initie les règlements correspondants et transmet les informations nécessaires aux porteurs de parts. Il ouvre un compte de parts au nom de chaque porteur, sous réserve de l'éventuelle indivision prévue à l'article 10, et le gère pendant toute la période d'indisponibilité, de maintien volontaire dans les fonds communs et/ou de déshérence. Il informe les bénéficiaires et les entreprises dans les conditions définies à l'article 19 de la présente convention.

Article 16

Teneur de registre

REGARDBTP assure la tenue du registre des comptes administratifs ouvert au nom de chaque porteur retraçant les sommes reçues au titre de la participation et/ou affectées aux plans d'épargne.

CHAPITRE IV

INFORMATION DES SALARIÉS

Article 17

Information des salariés et des entreprises

1. La présente convention, éventuellement complétée par l'accord d'entreprise mentionné aux paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 3 ci-dessus, est portée à la connaissance des bénéficiaires par voie d'affichage sur des emplacements réservés à cet effet et par tout autre moyen d'information que les entreprises jugeraient nécessaire.

2. Le mode et les résultats de calcul de la participation sont affichés chaque année aux emplacements réservés à cet effet et communiqués aux membres du personnel sous forme d'une note d'in-

formation. Dans un délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée créée à cet effet un rapport comportant les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé et auquel est joint, le cas échéant, le rapport établi par PRO BTP Finance prévu au 6 du présent article.

Lorsque le comité d'entreprise sera appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées feront l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Dans les entreprises où il n'existerait pas de comité d'entreprise, le rapport visé à l'alinéa précédent doit être présenté aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, et adressé à chaque bénéficiaire présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

3. Un livret d'épargne salariale est remis par l'entreprise à chaque bénéficiaire lors de la conclusion de son contrat de travail. Il présente tous les dispositifs d'épargne salariale applicables dans l'entreprise et est complété le cas échéant :

- par une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la participation, ainsi que la date à laquelle seront répartis les éventuels droits à participation du bénéficiaire au titre de l'exercice en cours ;
- lorsque le bénéficiaire quitte l'entreprise, par l'état récapitulatif de ses droits mentionné au 5 du présent article.

4. Chaque bénéficiaire reçoit à l'occasion de toute répartition de participation faite en application du présent accord une fiche individuelle comportant les informations suivantes :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé au titre de la participation de l'exercice ;
- le montant des prélèvements effectués au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale ;
- les conditions et délais dans lesquels l'intéressé peut demander la disponibilité immédiate de tout ou partie de ses droits, les conditions et délais dans lesquels il peut décider de l'affectation de tout ou partie de sa participation dans l'un ou plusieurs des modes de placement proposés ;
- l'affectation de la moitié de sa quote-part de participation légale au plan d'épargne pour la retraite collectif, lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise, en cas d'absence de réponse de sa part ;
- les dates à partir desquelles lesdits droits seront négociables ou exigibles en cas de blocage ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration de ce délai ;
- l'adresse de REGARDBTP.

Ces fiches individuelles d'information sont transmises aux bénéficiaires, au choix de l'entreprise et en fonction de la situation de chaque bénéficiaire :

- soit directement par courrier simple adressé aux intéressés par REGARDBTP ;
- soit par courrier (interne, postal ou électronique) par l'entreprise employeur à ses salariés ; le cas échéant, concernant d'une part les bénéficiaires ayant quitté l'entreprise à J – 22, d'autre part les bénéficiaires dont le contrat de travail est suspendu à J – 22 pour une durée restant à courir d'au moins 7 jours calendaires, par courrier simple transmis à la dernière adresse indiquée par eux. Cette transmission de l'information peut être assurée par l'entreprise sur la base des documents d'informations établis par REGARDBTP.

En tout état de cause, les bénéficiaires sont présumés avoir été informés, selon le cas :

- 7 jours calendaires après la date d'envoi de l'information susvisée par courrier simple aux intéressés ;

- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier électronique aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier interne aux intéressés.

A compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est de 15 jours calendaires.

Soit :

J – 22	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier simple aux intéressés
J – 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier électronique aux intéressés
J – 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier interne aux intéressés
J – 15	Date à laquelle les bénéficiaires sont présumés avoir été informés
J	Date limite à laquelle le bénéficiaire peut faire connaître son choix de perception directe ou d'investissement de sa quote-part de participation

5. Un état récapitulatif des droits de chaque porteur de parts est édité au début de chaque année, mentionnant l'existence des droits inscrits sur son compte au 31 décembre précédent.

Cet état récapitulatif comporte les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention le cas échéant des dates auxquelles ces avoirs seront disponibles ;
- les modalités de financement des frais de tenue de compte soit à la charge du salarié par prélèvement sur ses avoirs (pour les salariés partis depuis plus de 1 an), soit à la charge de l'entreprise (pour les salariés retraités ou préretraités) ;
- l'adresse de REGARDBTP.

REGARDBTP envoie ces états récapitulatifs à l'adresse de la dernière entreprise adhérant au régime professionnel de participation dans laquelle a travaillé le porteur de parts ou, selon le cas directement à l'adresse personnelle de celui-ci. Si la transmission est réalisée par l'entreprise, celle-ci doit remettre cette fiche à l'intéressé dans les plus brefs délais. Si celui-ci a quitté l'entreprise, la fiche doit être transmise à la dernière adresse indiquée par lui. En cas de retour, l'entreprise doit renvoyer le document à REGARDBTP.

6. Lorsqu'un titulaire de droits quitte l'entreprise sans faire valoir son droit à déblocage, l'entreprise est tenue de lui remettre l'état récapitulatif de ses droits mentionné au 5 du présent article ainsi que, s'il n'en possède pas encore, un livret d'épargne salariale. Ces documents sont fournis à l'entreprise par REGARDBTP.

Si le départ de l'entreprise a lieu avant que celle-ci ait été en mesure de liquider la totalité de ses droits, l'entreprise doit également lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la date à laquelle seront répartis ses droits éventuels au titre de l'exercice en cours.

Dans tous les cas, l'entreprise est tenue :

- de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les documents d'information établis par REGARDBTP ;
- de l'informer de ce qu'il y aura lieu, pour lui, d'aviser REGARDBTP en temps voulu de ses changements d'adresse ultérieurs.

7. Conformément à la réglementation en vigueur, chaque année PRO BTP Finance tient à la disposition des entreprises adhérentes au régime un rapport sur la gestion des fonds communs de placement multi-entreprises.

TITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 18

Commission professionnelle de la participation

La commission professionnelle de la participation est chargée :

- de suivre l'application de la présente convention ;
- de fixer les conditions dans lesquelles les entreprises qui ne sont pas visées à l'article 2 de la présente convention peuvent adhérer au régime professionnel de participation ;
- de suivre la situation et l'évolution du compte pour investissements sociaux ;
- de proposer éventuellement aux signataires des modifications à la convention.

Cette commission est composée de dix membres désignés pour moitié par les fédérations syndicales professionnelles de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC BTP, CGT, CGT-FO) et pour moitié de représentants des entreprises désignés à raison de deux représentants chacun par la FFB et la FNTP et d'un représentant désigné d'un commun accord entre les deux fédérations. Le président de la commission appartient à la même organisation que le président du conseil de surveillance visé à l'article 11 de la présente convention et est élu pour 2 ans en même temps que celui-ci. Il en est de même pour le vice-président. En cas de partage des voix, le président n'a pas voix prépondérante.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner les rapports présentés par PRO BTP Finance sur l'application de la présente convention et par REGARDBTP sur la tenue de comptes. Elle tient des réunions conjointes avec le conseil de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises visé à l'article 11 de la présente convention chaque fois que nécessaire, notamment pour suivre la situation et l'évolution du compte pour investissements sociaux.

Article 19

Compte pour investissements sociaux

Un compte pour investissements sociaux a été constitué au sein du régime professionnel de participation.

Ce compte a été alimenté par des sommes versées à la Caisse des dépôts et consignations, au titre de la gestion des sommes et droits des salariés qui, 1 an à compter de la date d'expiration du délai d'indisponibilité de leur dernière attribution de participation, au titre des exercices 1969 à 1986, n'ont pas présenté de demande de remboursement ou de maintien en parts de fonds communs.

Il peut également recevoir tous autres produits qui lui seraient affectés, notamment les sommes et droits qui n'auraient pu être liquidés au profit des salariés auxquels ils avaient été attribués ou de leurs ayants droit, dans les conditions fixées par la commission professionnelle de la participation.

Il est débité des sommes ultérieurement réclamées par ces salariés ou leurs ayants droit ainsi que des sommes versées au fonds de réserve pour les retraites à l'issue de la prescription trentenaire dans les conditions arrêtées avec la Caisse des dépôts et consignations.

Sur décision du conseil de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises visé à l'article 11 de la présente convention, ce compte contribue au financement d'investissements sociaux réalisés par les institutions sociales paritaires professionnelles et, le cas échéant, au financement des investissements en logement des salariés de la profession. Il peut également contribuer, sur décision de la commission professionnelle de la participation, au financement d'autres investissements à caractère social, réalisés au bénéfice des salariés et anciens salariés du BTP.

BTPGESTION SA est chargée de la gestion du compte pour investissements sociaux et du versement à la fondation BTP Plus du reliquat éventuel de la gestion financière du régime.

A ces titres, elle prépare les décisions du conseil de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises visé à l'article 11 et présente chaque année à la commission professionnelle de la

participation un bilan de ces opérations. Elle prend toutes dispositions pour assurer le respect des engagements pris à l'égard des salariés titulaires de sommes placées en déshérence et coordonne l'action des autres intervenants dans la gestion de ces engagements.

Article 20

Clause de sauvegarde

Les termes du présent avenant ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'avenant, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi. Et les parties signataires en seront informées. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un nouvel avenant.

Article 21

Dépôt

Le présent avenant est déposé à la direction générale du travail.

Article 22

Litiges

Le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres étant établis par une attestation de l'inspecteur des impôts, ou du commissaire aux comptes, ils ne peuvent être remis en cause conformément aux dispositions prévues à l'article L. 3326-1 du code du travail.

Les litiges individuels ou collectifs susceptibles de s'élever sur l'interprétation ou l'application des dispositions du présent avenant sont soumis aux juridictions compétentes, à savoir, le tribunal administratif pour les litiges portant sur le montant des salaires ou de la valeur ajoutée, et les tribunaux d'instance ou de grande instance pour les autres litiges.

Article 23

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de la convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP conclue en date du 2 décembre 2013. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les dispositions du présent avenant de refonte cesseront, en conséquence, de produire effet au 31 janvier 2018.

En cas de non-renouvellement de la convention, les parties signataires négocieront avant le 31 juillet 2018 les dispositions transitoires à appliquer et, notamment, les modalités selon lesquelles sera assurée la gestion des droits passés à participation.

Par ailleurs, si un texte législatif ou réglementaire venait à modifier les bases de calcul, les conditions de répartition ou les règles de gestion des sommes revenant aux salariés, au titre de la participation, les parties signataires se réuniraient à l'initiative de l'une d'entre elles ou de la commission professionnelle de la participation afin d'adapter la présente convention à ces nouvelles dispositions.

Fait à Paris, le 16 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNTP ;

FFB ;

FFIE.

Syndicats de salariés :

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction.

ANNEXE I

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION RELATIVE À LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX RÉSULTATS
DES ENTREPRISES DU BTP DU 2 DÉCEMBRE 2013 ET DE SON AVENANT N° 1 DU 16 DÉCEMBRE 2015

Activités visées

A. – Bâtiment (selon la nomenclature INSEE NAP-1973 décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973)

21.06. Construction métallique

Sont uniquement visés les ateliers de production et de montage d'ossatures métalliques pour le bâtiment (*).

24.03. Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

Sont visées :

- les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air (*).

55.10. Travaux d'aménagement de terres et des eaux, voirie, parcs et jardins

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de voirie et réseaux divers, de voirie et dans les parcs et jardins.

55.12. Travaux d'infrastructure générale

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'infrastructure générale.

55.20. Entreprises de forages, sondages, fondations spéciales

Sont visées dans cette rubrique :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales, ainsi que :
- les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de démolition pour le bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le bâtiment.

55.30. Construction d'ossatures autres que métalliques

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment effectuant des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé utilisé une technicité particulière (par exemple, charpentes d'immeubles de dix étages et plus).

55.31. Installations industrielles, montage-levage

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installation industrielle ou de montage-levage, ainsi que ;
- les entreprises de construction et d'entretien de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;
- les entreprises de construction de cheminées d'usine.

55.40. Installation électrique

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique, sont visées :

- les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui, à la date de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, appliquaient un autre accord collectif ayant le même objet) ;
- pour partie, les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises de plomberie, chauffage et électricité ;
- les entreprises d'installation d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;
- les entreprises de pose d'enseignes lumineuses.

55.50. Construction industrialisée

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment réalisant des constructions industrialisées ; les entreprises de fabrication et pose de maisons métalliques (*).

55.60. Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment effectuant de la maçonnerie et des travaux courants de terrassement, de fondation et de démolition.

55.70. Génie climatique

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises d'installation de chauffage et d'électricité ;
- les entreprises de fumisterie de bâtiment, ramonage, installations de chauffage et de production d'eau chaude ;
- les entreprises d'installation de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolations thermique, phonique et antivibratile.

55.71. Menuiserie. – Serrurerie

A l'exclusion des entreprises de fermetures métalliques dont l'activité se limite à la fabrication, sont notamment visées :

- les entreprises de charpentes en bois ;
- les entreprises d'installation de cuisines ;

- les entreprises d'aménagement de placards ;
- les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïque) ;
- les entreprises de menuiserie du bâtiment (menuiseries bois, métallique intérieure, extérieure, y compris les murs-rideaux) (pose associée ou non à la fabrication) ;
- les entreprises de charpentes et de maçonnerie associées ;
- les entreprises de serrureries intérieure et extérieure du bâtiment (fabrication, pose et réparation) (*) ;
- les entreprises de pose de petites charpentes en fer pour le bâtiment ;
- les entreprises de pose de clôtures ;
- les entreprises de ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées) (*) (balcons, rampes d'escalier, grilles...) ;
- les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé (*).

55.72. Couverture. – Plomberie, installation sanitaire

Sont visées :

- les entreprises de couverture, plomberie (avec ou sans installation de chauffage) ;
- les entreprises de couverture en tous matériaux ;
- les entreprises de plomberie, installation sanitaire ;
- les entreprises d'étanchéité.

55.73. Aménagements. – Finitions

Sont notamment visées :

- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et expositions ;
- les entreprises de fabrication de maquettes et de plans en relief ;
- les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;
- les entreprises de fabrication à façon et de pose de menuiserie du bâtiment ;
- les entreprises de peinture de bâtiment, décoration ;
- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques...) ; pour les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines (*) ;
- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;
- les entreprises d'installation et d'aménagement des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines...) ; cependant pour l'installation et l'aménagement des locaux commerciaux à base métallique (*) ;
- les entreprises de pose de paratonnerres (à l'exception de la fabrication) ;
- les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et de murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

87.08. Services de nettoyage

Sont visées :

- pour partie, les entreprises de ramonage.

(*) Clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose – y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) – représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application du présent accord et l'application de l'accord correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer l'accord qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension du présent accord.

Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics

Pour l'application du présent accord, est considérée comme entreprise mixte bâtiment et travaux publics celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans la présente annexe, et, d'autre part, une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont définies par la nomenclature INSEE NAP-1973 (décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973).

1. Le présent accord sera appliqué par les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans la présente annexe, représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise.
2. Lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment se situe entre 40 % et 60 % de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics peuvent opter, après accord des représentants du personnel, entre l'application du présent accord et l'application de l'accord travaux publics.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, le présent accord n'est pas applicable.
4. Les entreprises mixtes visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer l'accord qu'elles appliquaient à la date du présent accord.

Cas des entreprises de menuiserie métallique ou de menuiserie et de fermetures métalliques

Est également incluse dans le champ d'application l'activité suivante, classée dans le groupe ci-dessous.

21.07. Menuiserie métallique de bâtiment

Toutefois, l'extension du présent accord ne sera pas demandée pour cette activité.

Il en sera de même pour la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques classées dans le groupe 55.71.

B. – Travaux publics (selon la nomenclature INSEE NAP-1973 décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973)

55.10. Travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins

Sont visées :

Les entreprises qui effectuent des travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins, notamment :

- exécution de travaux de voirie en zone urbaine ou rurale :
 - voirie urbaine ;
- petits travaux de voirie :
 - VRD, chaussées pavées, bordures ;
 - signalisation ;
- aménagement d'espaces verts :
 - plantations ornementales (pelouses, abords de routes...) ;
 - terrains de sports ;
- aménagement de terrains de culture – remise en état du sol :
 - drainage, irrigation ;
 - captage par puits ou autre ;
 - curage de fossés ;
- exécution d'installations d'hygiène publique :
 - réseaux d'adduction et de distribution d'eau et de fluides divers par canalisations sous pression ;
 - réseaux d'évacuation des eaux usées et pluviales, égouts ;
 - stations de pompage ;
 - stations d'épuration et de traitement des eaux usées ;
 - abattoirs ;
 - stations de traitement des ordures ménagères.

55.11. Construction de lignes de transport d'électricité

Sont visées :

Les entreprises qui effectuent des travaux de construction de lignes de transport d'électricité, y compris les travaux d'installation et de montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes qui y sont liés (*) :

- construction de lignes de très haute tension ;
- construction de réseaux haute et basse tensions ;

- éclairage rural ;
- lignes aériennes de traction électrique et caténaires ;
- canalisations électriques autres qu'aériennes ;
- construction de lignes pour courants faibles (télécommunications et centraux téléphoniques) ;
- lignes de distribution ;
- signalisation, éclairage public, techniques de protection ;
- chauffage de routes ou de pistes ;
- grands postes de transformation ;
- centrales et installations industrielles de haute technicité.

55.12. Travaux d'infrastructure générale

Sont visées :

Les entreprises qui effectuent des travaux d'infrastructure générale demandant le plus souvent une modification importante du sol ou destinés aux grandes communications, notamment :

- terrassement en grande masse ;
- démolition ou abattage par procédés mécaniques, par explosif ou par fusion thermique... ;
- construction et entretien de voies ferrées et de leurs structures annexes ;
- travaux en site maritime ou fluvial :
 - dragage et déroctage ;
 - battage de pieux et palplanches ;
 - travaux subaquatiques... ;
- mise en place, au moyen d'engins flottants, d'éléments préfabriqués, en immersion ou en élévation ;
- travaux souterrains ;
- travaux de pose de canalisations à grande distance pour distribution de fluide, liquide, gazeux et de réseaux de canalisations industrielles.

55.13. Construction de chaussées

Sont visées :

Les entreprises effectuant des travaux de construction de chaussées de routes de liaison, de pistes d'aérodromes et de voies de circulation ou de stationnement assimilables à des routes dans les ensembles industriels ou commerciaux, publics ou privés, ainsi que les plates-formes spéciales pour terrains de sports :

- terrassement sous chaussée ;
- construction des corps de chaussée ;
- couche de surface (en enrobés avec mise en œuvre seule ou fabrication et mise en œuvre, asphaltes coulés, enduits superficiels...) ;
- mise en œuvre de revêtement en béton de ciment ;

- rabotage, rectification et reprofilage ;
- travaux annexes (signalisation horizontale, barrières de sécurité...).

55.20. Entreprises de forages, sondages, fondations spéciales

Sont visées :

Les entreprises effectuant des travaux de :

- fondation et consolidation des sols par ouvrages interposés : pieux, puits, palplanches, caissons... ;
- traitement des sols :
 - injection, congélation, parois moulées ;
 - rabattement de nappe, béton immergé...
- reconnaissance des sols : forages et sondages de toute nature et par tout procédé (y compris forages pétroliers).

55.30. Construction d'ossatures autres que métalliques

Sont visées :

Les entreprises qui effectuent des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, notamment en béton armé ou précontraint, demandant, du fait de leurs dimensions ou du procédé, une technicité particulière, par exemple :

- barrages ;
- ponts, ouvrages de croisement à plusieurs niveaux ;
- génie civil de centrales de toute nature productrices d'énergie ;
- génie civil d'unités pour la sidérurgie, la chimie... ;
- silos, réfrigérants hyperboliques, cheminées en béton ;
- réservoirs, cuves, châteaux d'eau ;
- coupoles, voiles minces ;
- piscines, bassins divers ;
- étanchéité...

55.31. Installations industrielles. – Montage-levage

Sont visées :

Pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil qui effectuent des travaux d'installation, de montage ou de levage d'ouvrages de toute nature, notamment métalliques, exécutés en site terrestre, fluvial ou maritime, par exemple :

- ponts fixes ou mobiles ;
- vannes de barrages ;
- portes d'écluses, élévateurs et ascenseurs à bateaux ;
- ossatures de charpentes industrielles, de centrales thermiques ou nucléaires ;
- ossatures de halls industriels ;
- installations pour la sidérurgie ;
- pylônes, téléphériques ;
- éléments d'ouvrages préfabriqués.

55.40. Installation électrique

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique, sont visées :

- les entreprises qui effectuent des travaux (*) :
- d'éclairage extérieur, de balisage ;
- d'installation et de montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes (non liés à la construction de lignes de transport d'électricité) ;
- et, pour partie, d'installation industrielle de technique similaire (à l'exception de celles qui, à la date de l'arrêté d'extension, appliquaient une autre convention collective que celles des travaux publics).

55.50. Construction industrialisée

Sont visées :

Pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil réalisant des ouvrages ou parties d'ouvrages par assemblage d'éléments préfabriqués métalliques ou en béton, par exemple :

- poutres de ponts ;
- voussoirs pour tunnels...

55.60. Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées :

Pour partie, les entreprises exerçant des activités de génie civil non classées dans les groupes précédents et les entreprises de travaux publics effectuant de la maçonnerie, de la démolition et des travaux courants de béton armé, de terrassement et de fondation.

55.70. Génie climatique

Sont visées :

Pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil effectuant des travaux d'application thermique et frigorifique de l'électricité (*).

(*) Clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose – y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) – représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application du présent accord et l'application de l'accord correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 1 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer l'accord qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension du présent accord.

Cas des entreprises mixtes de travaux publics

Pour l'application du présent accord, est considérée comme entreprise mixte travaux publics et bâtiment celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont énumérées dans la présente annexe, et, d'autre part, une ou plusieurs activités bâtiment telles qu'elles sont définies par la nomenclature INSEE NAP-1973 (décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973).

1. Le présent accord sera appliqué par les entreprises mixtes travaux publics et bâtiment lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont énumérées dans la présente annexe, représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise.
2. Lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités travaux publics se situe entre 40 % et 60 % de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes travaux publics et bâtiment peuvent opter, après accord des représentants du personnel, pour l'application du présent accord.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités travaux publics représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, le présent accord n'est pas applicable.
4. Les entreprises mixtes visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date du présent accord.

C. – Administration des entreprises (selon la nomenclature INSEE NAF-1993)

74.1J. Administration des entreprises

Dans cette classe, sont visés :

- les sièges sociaux et autres établissements chargés de l'administration des entreprises visées par le présent accord ;
- les groupements d'employeurs et les GIE composés en majorité d'entreprises visées par le présent accord ;
- les sociétés détenant des participations dans des entreprises visées par le présent accord, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille, tels qu'ils figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos (sociétés mères et holdings).

Accord professionnel
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 1 DU 16 DÉCEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 15 JANVIER 2013
RELATIF AUX PLANS D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES

NOR : ASET1650171M

PRÉAMBULE

Le 15 janvier 2013, les partenaires sociaux de la branche du bâtiment et des travaux publics ont pris la décision de reconduire, pour une durée de 5 ans, les dispositions des accords instituant les plans d'épargne salariale de branche.

Dans le cadre de ce renouvellement, les parties signataires ont notamment conclu un accord intitulé « accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics » (ci-après dénommé « l'accord-cadre »).

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord-cadre avec les dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances et ses textes d'application.

Il s'agit notamment des dispositions suivantes :

- l'article 149 de la loi, qui instaure un taux réduit de forfait social pour les PERCO remplissant certaines conditions ;
- l'article 151 de la loi, qui prévoit que la gestion pilotée (mode de gestion visant à réduire progressivement l'exposition aux risques à mesure que l'échéance de la retraite approche) doit être le mécanisme d'affectation par défaut du PERCO ;
- l'article 163 de la loi, qui renforce l'information des représentants du personnel, via la base de données économiques et sociales, et l'article 164, qui prévoit une nouvelle information des salariés dans le cadre du livret d'épargne salariale et de l'état récapitulatif.

A l'occasion de cette mise en conformité, il est également procédé à diverses modifications pour tenir compte d'autres évolutions intervenues depuis le 15 janvier 2013, et notamment du nouveau régime de la déshérence issu de la loi du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence.

Enfin, le présent avenant acte la décision du conseil de surveillance du fonds « BTP épargne et Solidarité » de modifier l'orientation de gestion et la dénomination de ce FCPE.

Le présent avenant n° 1 annule et remplace l'accord-cadre du 15 janvier 2013 susvisé dans tous ces termes. Sauf dispositions particulières, il produit ses effets pour la durée de l'application de l'accord-cadre susvisé.

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Entreprises

Sont compris dans le champ d'application du présent accord les entreprises ou organismes, ainsi que leurs filiales, dont l'activité principale, exercée sur le territoire national français, y compris les départements d'outre-mer, est visée à l'annexe I au présent accord.

L'exécution de l'accord-cadre et des accords portant règlement du PEI-BTP et du PERCO-BTP pour l'application de l'accord-cadre se poursuit automatiquement dans les entreprises qui ont antérieurement adhéré aux précédents accords du 20 janvier 2003, du 17 janvier 2008 et du 15 janvier 2013 ayant le même objet que le présent avenant de refonte.

Article 2

Bénéficiaires

Tous les salariés des entreprises ou organismes visés à l'article 1^{er} ci-dessus peuvent adhérer aux plans prévus par le présent accord par l'intermédiaire de leur entreprise si celle-ci y a adhéré. Les salariés qui n'ont pas accès à un plan d'épargne d'entreprise, de groupe ou interentreprises prévoyant des dispositions spécifiques en matière d'épargne salariale peuvent adhérer directement aux plans prévus par le présent accord.

Peuvent également adhérer le cas échéant aux plans prévus par le présent accord, selon les modalités spécifiques qui s'y rapportent et dans les conditions prévues par les textes en vigueur :

- les anciens bénéficiaires de ces mêmes entreprises ou organismes, dans les entreprises dont l'effectif correspond aux seuils fixés par le code du travail, soit entre 1 et 250 salariés à la date du présent accord, les dirigeants et leurs conjoints, tels que définis à l'article L. 3332-2 du code du travail ;
- les agents commerciaux non salariés liés aux entreprises ou organismes susvisés par un contrat relevant de l'article L. 134-1 du code de commerce ;
- les salariés de groupement d'employeurs n'ayant pas de dispositif de plans d'épargne, mis à la disposition auprès de ces entreprises ou organismes susvisés adhérents audit groupement.

Dans tous les cas, une condition d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise est exigée pour adhérer aux plans d'épargne au sein de celle-ci. Les règles de calcul de l'ancienneté sont celles définies par les textes en vigueur, et notamment les articles L. 3342-1, alinéa 2, et D. 3331-3 du code du travail.

MODALITÉS D'ADHÉSION

Article 3

Adhésion des entreprises

L'entreprise qui souhaite adhérer :

- transmet au teneur de compte conservateur de parts, REGARDBTP, un bulletin d'adhésion ;
- informe par courrier la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de son adhésion ;
- informe les représentants du personnel, s'ils existent, et l'ensemble du personnel.

Article 4

Adhésion des bénéficiaires

L'adhésion du bénéficiaire est réalisée selon les modalités prévues par son entreprise si celle-ci adhère au présent accord. Dans le cas contraire, l'adhésion du bénéficiaire s'effectue selon les modalités prévues dans le document fourni par la société de gestion.

Article 5

Mise en œuvre

Le teneur de compte conservateur de parts, REGARDBTP, dont le siège social est à Paris (6^e), 7, rue du Regard, est chargé de la mise en œuvre du présent accord.

GESTION FINANCIÈRE

Article 6

Fonds communs de placement multi-entreprises

Les sommes recueillies sont immédiatement versées sur le compte du dépositaire et intégralement investies en parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE). Les fonds communs de placement d'entreprise proposés au choix des bénéficiaires sont les FCPE de la gamme « BTP épargne » et de la gamme « FIBTP », définis ci-après.

Gamme BTP épargne

La gamme BTP épargne est composée des huit FCPE suivants :

- définis ci-après, au choix des bénéficiaires :
 - BTP épargne Monétaire : investissement à 100 % en instruments monétaires ;
 - BTP épargne Obligataire : investissement à 100 % en instruments de taux ;
 - BTP épargne Actions : investissement en actions de 75 % à 100 % des actifs ;
 - BTP épargne Prudent : investissement en actions de 0 % à 20 % des actifs et en instruments de taux de 80 % à 100 % des actifs ;
 - BTP épargne Equilibre : investissement en actions de 20 % à 50 % des actifs et en instruments de taux de 50 % à 80 % des actifs ;
 - BTP épargne Dynamique : investissement en actions de 50 % à 70 % des actifs et en instruments de taux de 30 % à 50 % des actifs ;
 - BTP épargne Flexible et Solidaire : investissement en permanence entre 5 % et 10 % de son actif en parts de l'OPCVM contractuel « ECOFI contrat solidaire ». La partie excédant l'investissement en parts de l'OPCVM contractuel « ECOFI contrat solidaire », représentant entre 90 % et 95 % de l'actif, sera répartie, selon les convictions du gérant, entre les différentes classes d'actifs (actions, obligations, monétaire) avec une approche ISR (investissement socialement responsable).

Le fonds BTP épargne Flexible et Solidaire était anciennement le fonds BTP épargne et Solidarité dont l'orientation de gestion et la dénomination ont été modifiées par le conseil de surveillance du FCPE le 17 novembre 2015.

Le fonds BTP épargne Flexible et Solidaire continue de suivre les règles de composition des actifs des FCPE solidaires au sens des articles L. 3332-17-1 du code du travail et L. 214-164 du code monétaire et financier ;

- BTP Horizon : gestion pilotée adaptée à la date envisagée de départ à la retraite de chaque bénéficiaire, avec diminution du risque action l'échéance se rapprochant.

FCPE composé de plusieurs compartiments à allocation d'actif évolutive :

Chaque compartiment correspond à un horizon de placement spécifique : à l'horizon le plus éloigné correspond la part actions la plus importante, qui a vocation à être progressivement réduite, en fonction des conditions de marché et de la durée restant à courir jusqu'à la date d'horizon fixée par le compartiment. Elle sera remplacée par des produits de taux (obligations

et monétaire) en vue d'obtenir un actif totalement investi en monétaire à l'horizon fixé par chaque compartiment.

Sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle et des conditions de marché, un nouveau compartiment sera régulièrement créé afin de proposer, en permanence, dans cette gamme, un horizon de placement de 18 ans. Toutefois, le fonds BTP Horizon ne sera plus habilité à recevoir aucune souscription à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

En contrepartie, une formule de gestion pilotée est proposée dans les conditions ci-après :

- gestion pilotée : afin de faciliter et d'optimiser les choix d'investissement des bénéficiaires, la possibilité est offerte par le teneur de comptes conservateur aux bénéficiaires du PERCO-BTP d'opter pour une gestion pilotée par arbitrages de leurs avoirs.

La gestion pilotée par arbitrages est une technique d'allocations automatisées des avoirs qui permet de réduire progressivement les risques financiers à l'approche de la retraite.

Dans le cadre de la gestion pilotée, l'allocation de l'épargne conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou des FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque. Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan d'épargne pour la retraite collectif, le portefeuille de parts que le bénéficiaire détient doit être composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes investies, de parts dans les FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque.

Les quatre fonds en gestion pilotée sont les suivants :

- BTP épargne Monétaire : investissement à 100 % en instruments monétaires ;
- BTP épargne Obligataire : investissement à 100 % en instruments de taux ;
- BTP épargne Actions : investissement en actions de 75 % à 100 % des actifs ;
- BTP épargne PME : investissement en permanence 98 % à 100 % de son actif en parts du FCP Lyxor UCITS ETF PEA-PME. Le solde de 2 %, au maximum, sera investi en liquidités.

La société de gestion du FCP Lyxor UCITS ETF PEA-PME est Lyxor International Asset Management, agréée en qualité de société de gestion de portefeuilles sous le n° GP 04024 société par actions simplifiée au capital de 1 059 696 €, située 22, rue Joubert, 75009 Paris ; le dépositaire, Crédit coopératif, société coopérative anonyme de banque populaire à capital variable située 12, boulevard de Pesaro, CS 10002, 92024 Nanterre Cedex, et le conservateur Crédit agricole titres, société en nom collectif au capital de 15 245 440 €, située 4, avenue d'Alsace, BP 12, 41500 Mer.

L'épargne sera répartie entre les quatre FCPE précités selon une clé de répartition définie par la grille d'allocation jointe en annexe II au présent accord.

La formule de gestion pilotée proposée dans le cadre du présent accord a vocation à remplacer le fonds BTP Horizon de la gamme BTP épargne et à ce titre répond aux dispositions des articles L. 3334-11 et R. 3334-1-2 du code du travail, ainsi qu'aux conditions fixées à l'article D. 137-1 du code de la sécurité sociale pour l'application de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale.

Gamme FIBTP

La gamme FIBTP est composée des deux types de FCPE suivants :

- FIBTP millésimé : gestion pilotée sur 5 ans, avec diminution du risque action l'échéance se rapprochant.

Investissement allant de 25 % maximum en actions la première année de placement à 10 % maximum la cinquième année.

Sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle et des conditions de marché, un nouveau fonds sera créé chaque année afin de proposer, en permanence, dans cette gamme, un FCPE offrant un horizon de placement de 5 ans ;

– FIBTP long terme : investissement de 0 % à 10 % maximum en actions.

Ce fonds a vocation à recueillir, 1 an après l'expiration du délai d'indisponibilité de 5 ans, les avoirs investis en parts de FIBTP millésimés des salariés qui n'en ont pas demandé le remboursement ni le transfert dans un ou plusieurs fonds communs.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, seules les sommes issues des réserves de participation des entreprises adhérentes au régime professionnel de participation (RPP) pourront être investies dans les fonds de la gamme FIBTP.

Les documents d'information clé pour l'investisseur (DICI) des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) susvisés figurent en annexe III du présent accord.

Le bulletin individuel de souscription établi à chaque versement au nom du bénéficiaire dans le PEI-BTP fait apparaître le nom du ou des fonds choisis. A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, les sommes versées dans le PEI-BTP seront investies en parts du FCPE BTP épargne Prudent. Le bulletin individuel de souscription établi à chaque versement au nom du bénéficiaire dans le PERCO-BTP fait apparaître le mode de gestion choisi (libre ou pilotée) et le nom du ou des fonds choisis en cas de gestion libre. A défaut de choix de mode de gestion ou de fonds exprimé par le bénéficiaire, les sommes versées dans le PERCO-BTP seront investies en gestion pilotée.

Les parts ou fractions de parts acquises de ce fait par chaque adhérent sont portées au crédit d'un compte individuel en parts.

L'investissement est effectué au prix de souscription de la part, dans les conditions prévues dans le règlement du fonds commun de placement d'entreprise.

DROITS D'ENTRÉE

Les droits d'entrée perçus à la souscription dans le(s) fonds commun(s) de placement d'entreprise choisi(s) sont pris en charge, au choix de l'entreprise adhérente, par le bénéficiaire ou l'entreprise.

Dans le cas où l'entreprise n'adhère pas à l'accord-cadre, les droits d'entrée perçus à la souscription dans le(s) fonds commun(s) de placement d'entreprise choisi(s) sont pris en charge par le bénéficiaire.

RÉINVESTISSEMENT DES REVENUS

Les revenus et produits procurés par les sommes placées dans le cadre des plans institués au titre du présent accord sont réinvestis dans ces mêmes plans, et de ce fait exonérés d'impôt sur le revenu.

CHANGEMENT DE FCPE

Une fois par an, chaque bénéficiaire peut demander le changement de placement de tout ou partie de son épargne vers un autre des FCPE mentionnés ci-dessus. Cette opération s'effectue à ses frais ; elle est formulée à l'initiative des bénéficiaires à l'aide d'un document d'arbitrage.

Article 7*Conseil de surveillance***1. Conseil de surveillance des FCPE de la gamme BTP épargne**

Un conseil de surveillance commun des fonds communs de placement d'entreprise de la gamme BTP épargne composé de vingt membres est institué. Il est composé à parité de dix représentants des salariés porteurs de parts d'au moins un des fonds communs de placement d'entreprise, désignés par les fédérations syndicales professionnelles de salariés représentatives au niveau national et signataires ou adhérentes au présent accord, et de dix représentants des entreprises adhérentes, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs. Chaque fonds dispose d'au moins un porteur de parts au conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance paritaire délibère valablement lorsque six membres au moins sont présents ou représentés dans chaque collège. Le président du conseil de surveillance est élu pour 2 ans parmi les représentants de salariés. Son mandat arrive à expiration à l'issue du conseil de surveillance qui approuve le rapport annuel de gestion. Il est alors remplacé par un nouveau représentant des salariés. En cas d'absence ou d'empêchement du président, son remplacement est assuré par un représentant du collège des salariés. Le vice-président est élu pour la même durée parmi les représentants des employeurs. En cas de partage des voix, le président a voix prépondérante.

En cas d'empêchement, un membre peut se faire représenter par un autre membre du même collège.

Un membre ne peut recevoir plus d'une délégation de pouvoir. Cette dernière est consentie pour une seule réunion.

Le conseil se réunit au moins deux fois par an.

Les délibérations du conseil de surveillance sont prises à la majorité des voix, chaque membre du conseil, présent ou représenté, disposant d'une voix. Toutefois, pour les décisions portant directement sur :

- la définition et le changement d'orientation des fonds ;
- l'action en justice pour défendre et faire valoir les droits ou intérêts des porteurs de parts ;
- le retrait ou l'interdiction d'une valeur mobilière pour raison éthique motivée ;
- la qualité de l'information aux porteurs de parts ;
- la désignation des mandataires représentant le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices, chaque représentant des salariés porteurs de parts dispose de deux voix.

Le conseil de surveillance est chargé notamment des orientations en matière de placement, du contrôle et du suivi de la gestion financière, administrative et comptable des FCPE. Il décide des fusions, scissions ou liquidations de ces derniers et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs. Il veille au respect de l'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord.

Le conseil examine le rapport annuel de gestion. Il entend chaque fois qu'il le juge utile l'organisme gestionnaire et la mission expert pour arrêter les grandes orientations en matière de placements. Dans ce cadre, après consultation de la mission expert, le conseil de surveillance examine les éventuelles opportunités de placement permettant un retour vers la profession.

Il peut à tout moment missionner la mission expert prévue à l'article 11 du présent accord.

Il adopte un rapport annuel.

Le conseil exerce les droits de vote attachés aux actions détenues par le fonds. Il désigne un de ses membres pour le représenter, dans les conditions arrêtées en conseil de surveillance. Il se prononce

sur les grandes orientations en matière de vote pour les parts de fonds en actions détenues, suite au rapport du gestionnaire de fonds.

En outre, le conseil de surveillance, dans un souci de gestion socialement responsable et tout en prenant en compte l'intérêt des porteurs de parts ainsi que les contraintes de marché et techniques, peut décider le retrait ou l'interdiction d'un investissement sur la base d'un dossier documenté et motivé.

Chaque membre du conseil de surveillance peut bénéficier d'une formation spécifique dans le cadre, en ce qui concerne les représentants des salariés porteurs de parts, du congé de formation économique, sociale et syndicale visé à l'article L. 3142-7 du code du travail.

2. Conseil de surveillance des FCPE de la gamme FIBTP

Un conseil de surveillance commun des fonds communs de placement multi-entreprises FIBTP millésimés et FIBTP long terme comprenant dix membres est institué. Il est composé pour moitié de salariés porteurs de parts d'au moins un des fonds communs de placement multi-entreprises choisis par les fédérations syndicales professionnelles de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FG FO) signataires de la convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP et pour moitié de représentants des entreprises adhérentes, désignés à raison de deux représentants chacun par la FFB et la FNTP et d'un cinquième appartenant à une entreprise mixte désigné d'un commun accord entre les deux fédérations. Chaque fonds commun a au moins un porteur de parts au sein du conseil de surveillance commun.

Le président du conseil de surveillance est élu pour 2 ans parmi les représentants des salariés porteurs de parts, son mandat arrivant à expiration à l'issue du conseil de surveillance qui approuve le rapport annuel de gestion. Le vice-président est élu pour la même durée parmi les représentants des employeurs. En cas de partage des voix, le président a voix prépondérante.

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour examiner le rapport annuel de gestion des fonds communs de placement multi-entreprises et le rapport sur la gestion administrative. Il détermine les conditions dans lesquelles est assurée l'information des salariés. Il exerce les droits de vote attachés aux titres inscrits à l'actif des fonds communs, et à cet effet désigne un ou plusieurs mandataires aux assemblées générales des sociétés émettrices. Il décide de toute modification des règlements des fonds communs, des transformations, fusion, scission et liquidation des fonds communs. Il se prononce sur les grandes orientations en matière de vote pour les parts de fonds en actions détenues, suite au rapport du gestionnaire de fonds.

Les délibérations du conseil de surveillance sont prises à la majorité des voix, chaque membre du conseil, présent ou représenté, disposant d'une voix. Toutefois, pour les décisions portant directement sur :

- la définition et le changement d'orientation des fonds ;
- l'action en justice pour défendre et faire valoir les droits ou intérêts des porteurs de parts ;
- le retrait ou l'interdiction d'une valeur mobilière pour raison éthique motivée ;
- la qualité de l'information aux porteurs de parts ;
- la désignation des mandataires représentant le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices, chaque membre représentant des porteurs de parts, présent ou ayant donné pouvoir de le représenter, dispose de deux voix.

Il suit la gestion des droits des salariés en période de blocage, de maintien volontaire et en situation de déshérence.

Article 8

Gestion des FCPE

La gestion financière, administrative et comptable des FCPE est confiée, conformément aux règlements des fonds, à la société de gestion de portefeuille PRO-BTP Finance, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

PRO-BTP Finance peut déléguer la gestion financière de ces fonds à SMA Gestion, à raison respectivement de 65 % et 35 % des sommes recueillies.

Article 9

Teneur de comptes conservateur de parts. – Tenue des registres

Le teneur de compte conservateur de parts est REGARDBTP, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Il demandera à BTP Prévoyance, teneur de registre, de mettre à sa disposition les moyens techniques et humains nécessaires pour assurer la tenue des registres.

Les frais correspondants sont à la charge de l'entreprise, sauf cas particuliers prévus dans les accords portant règlement des plans institués au titre du présent accord.

Article 10

Dépositaire

Le dépositaire des avoirs des FCPE prévus ci-dessus est BNP Paribas Securities Services, dont le siège social est situé 3, rue d'Antin, 75002 Paris ; et les bureaux, 66, rue de la Victoire, 75009 Paris.

Article 11

Pilotage, gestion et contrôle

Le contrôle et les grandes orientations en matière de placement des FCPE créés au titre de l'accord sont assurés par les conseils de surveillance des FCPE.

La gestion financière, administrative et comptable des FCPE est assurée sous la responsabilité du directoire paritaire de la société de gestion PRO-BTP Finance.

De plus, les contrôles contractuels sont exercés complémentirement :

- par le dépositaire des FCPE ;
- par les commissaires aux comptes des FCPE.

En outre, afin d'aider les partenaires sociaux dans la conduite financière de l'épargne salariale, une mission expert, composée de deux personnalités choisies par les partenaires sociaux sur proposition du conseil de surveillance, est constituée.

Elle est chargée, à la demande du conseil de surveillance :

- d'apporter un avis sur la gamme des FCPE proposée, son application et son évolution ;
- d'effectuer tout contrôle sur la mise en œuvre de la politique financière ;
- d'analyser les différents rapports de gestion ;
- d'entreprendre toute étude ou enquête auprès de PRO-BTP Finance et des gestionnaires des fonds utilisés permettant d'éclairer le conseil de surveillance sur la qualité des prestations apportées par ces entités au dispositif ;

Ces avis et études feront l'objet de présentations au conseil de surveillance qui validera et transmettra au directoire de PRO-BTP Finance.

Article 12

Obligations de l'entreprise

L'entreprise s'engage à exécuter pour le compte des bénéficiaires toutes les obligations qui lui sont imparties du fait du présent accord et à servir d'intermédiaire entre eux et PRO-BTP Finance et le teneur de compte conservateur de parts désigné ci-dessus, notamment en ce qui concerne les souscriptions ou toute information utile sur la situation des bénéficiaires.

Article 13

Information collective

Le personnel est informé de l'établissement du présent accord par voie d'affichage.

L'entreprise reçoit au plus tard le 30 juin de chaque année les rapports annuels de gestion et les inventaires des FCPE arrêtés au 31 décembre de l'exercice précédent, établis par PRO-BTP Finance et approuvés par le conseil de surveillance des FCPE. Les rapports annuels de gestion sont, en outre, mis à la disposition des entreprises et des porteurs de parts sur les sites internet www.probtp.com et www.regardbtp.com au plus tard le 30 avril de chaque année.

Article 14

Information individuelle

Chaque bénéficiaire reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs applicables dans l'entreprise. Les représentants du personnel sont informés de ce livret, le cas échéant, via la base de données économiques et sociales.

Après chaque souscription et au minimum une fois par an, les bénéficiaires reçoivent un récapitulatif de leurs avoirs investis dans les plans.

Les règlements des fonds communs de placement d'entreprise, le présent accord ainsi que les accords portant règlement des plans qui s'y rapportent sont disponibles auprès de leur employeur.

Le rapport annuel de gestion ainsi que les inventaires des portefeuilles au 31 décembre de l'exercice précédent sont tenus à la disposition des porteurs par leur employeur.

Toutefois, lorsque l'entreprise n'adhère pas aux plans institués par le présent accord, les bénéficiaires peuvent obtenir ce document directement auprès de PRO-BTP Finance. Cette possibilité est mentionnée dans la documentation d'information qui leur est remise lors de leur première souscription.

Article 15

Cas du départ du bénéficiaire

L'entreprise informe la société de gestion du départ d'un de ses bénéficiaires. Il lui est remis un état récapitulatif de ses droits ainsi qu'un livret d'épargne salariale s'il n'en a pas déjà un. Cet état récapitulatif indique les modalités de financement des frais de tenue de compte soit à la charge du salarié par prélèvement sur ses avoirs (pour les salariés partis depuis plus de 1 an), soit à la charge de l'entreprise (pour les salariés retraités ou préretraités).

L'entreprise s'engage à prendre note de l'adresse à laquelle devront être envoyés les sommes ou avis relatifs à ses droits et la communique à REGARDBTP. En cas de changement d'adresse, le bénéficiaire doit en aviser le teneur de compte.

Conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence (art. L. 312-19 et L. 312-20 modifiés du code monétaire et financier), à compter du 1^{er} janvier 2016, un compte épargne salariale sera considéré comme inactif et qualifié comme tel par le teneur de compte dans deux cas :

- en l'absence d'aucune manifestation du titulaire sous quelque forme que ce soit, ni d'aucune opération sur le compte ou un autre compte ouvert au nom du titulaire dans l'établissement, pendant une période de 5 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du titulaire ou du terme de la période d'indisponibilité ;
- en cas de décès de l'épargnant, en l'absence d'aucune manifestation de ses ayants droit pendant une période de 12 mois à compter du décès ;

En présence d'un compte inactif, les avoirs épargnés seront liquidés et le produit de la vente sera transféré par le teneur de compte à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) à l'issue d'un délai de 10 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du bénéficiaire ou du terme de la période d'indisponibilité, dans le premier cas, ou de 3 ans à compter de la date du décès du bénéficiaire dans le second cas. Six mois avant le transfert, le teneur de compte informera le titulaire du compte, son représentant légal ou ses ayants droit de ce prochain transfert.

Les sommes déposées à la Caisse des dépôts et consignations pourront être réclamées pendant 20 ans dans le premier cas, ou pendant 27 ans dans le second cas, avant leur attribution à l'Etat, une fois la prescription trentenaire écoulée.

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 16

Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir afin d'examiner les évolutions de comportement des entreprises et des salariés en matière d'épargne salariale. A ce titre, REGARDBTP mettra à leur disposition toutes les données nécessaires à cette analyse.

Article 17

Clause de sauvegarde

Les termes du présent avenant ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'avenant, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi. Et les parties signataires en seront informées. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un nouvel avenant.

Article 18

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé à la direction générale du travail.

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Au lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, le présent avenant s'appliquera à toutes les entreprises comprises dans le champ professionnel et territorial de l'avenant, défini à l'article 1^{er} ci-dessus.

Article 19

Litiges

Toutes contestations relatives au présent avenant qui peuvent s'élever pendant la durée de fonctionnement de celui-ci sont soumises aux juridictions compétentes.

Article 20

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les dispositions du présent avenant cesseront, en conséquence, de produire effet au 31 janvier 2018.

Fait à Paris, le 16 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB ;
FNTP ;
FNSCOP ;
FFB ;
FFIE.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
CFE-CGC BTP ;
FG FO BTP.

ANNEXE I

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD-CADRE DU 15 JANVIER 2013 ET DE SON AVENANT DU 16 DÉCEMBRE 2015 INSTITUANT LES PLANS D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Activités visées :

A. – Bâtiment (selon la nomenclature INSEE NAP-1973
décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973)

21.06. Construction métallique

Sont uniquement visés les ateliers de production et de montage d'ossatures métalliques pour le bâtiment (*).

24.03. Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

Sont visées :

- les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, de ventilation et de conditionnement d'air (*).

55.10. Travaux d'aménagement de terres et des eaux, voirie, parcs et jardins

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de voirie et réseaux divers, de voirie et dans les parcs et jardins.

55.12. Travaux d'infrastructure générale

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'infrastructure générale.

55.20. Entreprises de forages, sondages, fondations spéciales

Sont visées dans cette rubrique :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales, ainsi que :
- les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de démolition pour le bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le bâtiment.

55.30. Construction d'ossatures autres que métalliques

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment effectuant des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé utilisé une technicité particulière (par exemple, charpentes d'immeubles de dix étages et plus).

55.31. Installations industrielles, montage-levage

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installation industrielle ou de montage-levage, ainsi que ;
- les entreprises de construction et d'entretien de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;
- les entreprises de construction de cheminées d'usine.

55.40. Installation électrique

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique, sont visées :

- les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui, à la date de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, appliquaient un autre accord collectif ayant le même objet) ;
- pour partie, les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises de plomberie, chauffage et électricité ;
- les entreprises d'installation d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;
- les entreprises de pose d'enseignes lumineuses.

55.50. Construction industrialisée

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment réalisant des constructions industrialisées, les entreprises de fabrication et de pose de maisons métalliques (*).

55.60. Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment effectuant de la maçonnerie et des travaux courants de terrassement, de fondation et de démolition.

55.70. Génie climatique

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises d'installation de chauffage et d'électricité ;
- les entreprises de fumisterie de bâtiment, ramonage, installations de chauffage et de production d'eau chaude ;
- les entreprises d'installation de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolations thermique, phonique et antivibratile.

55.71. Menuiserie. – Serrurerie

A l'exclusion des entreprises de fermetures métalliques dont l'activité se limite à la fabrication, sont notamment visées :

- les entreprises de charpentes en bois ;
- les entreprises d'installation de cuisines ;
- les entreprises d'aménagement de placards ;

- les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïque) ;
- les entreprises de menuiserie du bâtiment (menuiseries bois, métallique intérieure, extérieure, y compris les murs-rideaux), pose associée ou non à la fabrication ;
- les entreprises de charpentes et de maçonnerie associées ;
- les entreprises de serrureries intérieure et extérieure du bâtiment (fabrication, pose et réparation) (*) ;
- les entreprises de pose de petites charpentes en fer pour le bâtiment ;
- les entreprises de pose de clôtures ;
- les entreprises de ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées) (*) (balcons, rampes d'escalier, grilles...) ;
- les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé (*).

55.72. Couverture. – Plomberie, installation sanitaire

Sont visées :

- les entreprises de couverture, plomberie (avec ou sans installation de chauffage) ;
- les entreprises de couverture en tous matériaux ;
- les entreprises de plomberie, installation sanitaire ;
- les entreprises d'étanchéité.

55.73. Aménagements. – Finitions

Sont notamment visées :

- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et expositions ;
- les entreprises de fabrication de maquettes et de plans en relief ;
- les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;
- les entreprises de fabrication à façon et de pose de menuiserie du bâtiment ;
- les entreprises de peinture de bâtiment, décoration ;
- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de lino-léums et autres revêtements plastiques...) ; pour les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines (*) ;
- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;
- les entreprises d'installation et d'aménagement des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines...) ; cependant pour l'installation et l'aménagement des locaux commerciaux à base métallique (*) ;
- les entreprises de pose de paratonnerres (à l'exception de la fabrication) ;
- les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et de murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

87.08. Services de nettoyage

Sont visées :

- pour partie, les entreprises de ramonage.

(*) Clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose – y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) – représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application du présent accord et l'application de l'accord correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer l'accord qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension du présent accord.

Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics

Pour l'application du présent accord, est considérée comme entreprise mixte bâtiment et travaux publics celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans la présente annexe, et, d'autre part, une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont définies par la nomenclature INSEE NAP-1973 (décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973).

1. Le présent accord sera appliqué par les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans la présente annexe, représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise.
2. Lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment se situe entre 40 % et 60 % de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics peuvent opter, après accord des représentants du personnel, entre l'application du présent accord et l'application de l'accord travaux publics.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, le présent accord n'est pas applicable.
4. Les entreprises mixtes visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer l'accord qu'elles appliquaient à la date du présent accord.

Cas des entreprises de menuiserie métallique ou de menuiserie et fermetures métalliques

Est également incluse dans le champ d'application l'activité suivante, classée dans le groupe ci-dessous.

21.07. Menuiserie métallique de bâtiment

Toutefois, l'extension du présent accord ne sera pas demandée pour cette activité.

Il en sera de même pour la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques classées dans le groupe 55.71.

B. – Travaux publics (selon la nomenclature INSEE NAP-1973 décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973)

55.10. Travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins

Sont visées :

Les entreprises qui effectuent des travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins, notamment :

- exécution de travaux de voirie en zone urbaine ou rurale :
 - voirie urbaine ;
- petits travaux de voirie :
 - VRD, chaussées pavées, bordures ;
 - signalisation ;
- aménagement d'espaces verts :
 - plantations ornementales (pelouses, abords de routes...) ;
 - terrains de sports ;
- aménagement de terrains de culture, remise en état du sol :
 - drainage, irrigation ;
 - captage par puits ou autre ;
 - curage de fossés ;
- exécution d'installations d'hygiène publique :
 - réseaux d'adduction et de distribution d'eau et de fluides divers par canalisations sous pression ;
 - réseaux d'évacuation des eaux usées et pluviales, égouts ;
 - stations de pompage ;
 - stations d'épuration et de traitement des eaux usées ;
 - abattoirs ;
 - stations de traitement des ordures ménagères.

55.11. Construction de lignes de transport d'électricité

Sont visées :

Les entreprises qui effectuent des travaux de construction de lignes de transport d'électricité, y compris les travaux d'installation et de montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes qui y sont liés (*) :

- construction de lignes de très haute tension ;
- construction de réseaux haute et basse tensions ;
- éclairage rural ;

- lignes aériennes de traction électrique et caténaires ;
- canalisations électriques autres qu'aériennes ;
- construction de lignes pour courants faibles (télécommunications et centraux téléphoniques) ;
- lignes de distribution ;
- signalisation, éclairage public, techniques de protection ;
- chauffage de routes ou de pistes ;
- grands postes de transformation ;
- centrales et installations industrielles de haute technicité.

55.12. Travaux d'infrastructure générale

Sont visées :

Les entreprises qui effectuent des travaux d'infrastructure générale demandant le plus souvent une modification importante du sol ou destinés aux grandes communications, notamment :

- terrassement en grande masse ;
- démolition ou abattage par procédés mécaniques, par explosif ou par fusion thermique... ;
- construction et entretien de voies ferrées et de leurs structures annexes ;
- travaux en site maritime ou fluvial :
 - dragage et déroctage ;
 - battage de pieux et palplanches ;
 - travaux subaquatiques... ;
- mise en place, au moyen d'engins flottants, d'éléments préfabriqués, en immersion ou en élévation ;
- travaux souterrains ;
- travaux de pose de canalisations à grande distance pour distribution de fluide, liquide, gazeux et de réseaux de canalisations industrielles.

55.13. Construction de chaussées

Sont visées :

Les entreprises effectuant des travaux de construction de chaussées de routes de liaison, de pistes d'aérodromes et de voies de circulation ou de stationnement assimilables à des routes dans les ensembles industriels ou commerciaux, publics ou privés, ainsi que les plates-formes spéciales pour terrains de sports :

- terrassement sous chaussée ;
- construction des corps de chaussée ;
- couche de surface (en enrobés avec mise en œuvre seule ou fabrication et mise en œuvre, asphaltes coulés, enduits superficiels...) ;
- mise en œuvre de revêtement en béton de ciment ;
- rabotage, rectification et reprofilage ;
- travaux annexes (signalisation horizontale, barrières de sécurité...).

55.20. Entreprises de forages, sondages, fondations spéciales

Sont visées :

Les entreprises effectuant des travaux de :

- fondation et consolidation des sols par ouvrages interposés : pieux, puits, palplanches, caissons... ;
- traitement des sols :
- injection, congélation, parois moulées ;
- rabattement de nappe, béton immergé...
- reconnaissance des sols : forages et sondages de toute nature et par tout procédé (y compris forages pétroliers).

55.30. Construction d'ossatures autres que métalliques

Sont visées :

Les entreprises qui effectuent des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, notamment en béton armé ou précontraint, demandant, du fait de leurs dimensions ou du procédé, une technicité particulière, par exemple :

- barrages ;
- ponts, ouvrages de croisement à plusieurs niveaux ;
- génie civil de centrales de toute nature productrices d'énergie ;
- génie civil d'unités pour la sidérurgie, la chimie... ;
- silos, réfrigérants hyperboliques, cheminées en béton ;
- réservoirs, cuves, châteaux d'eau ;
- coupoles, voiles minces ;
- piscines, bassins divers ;
- étanchéité...

55.31. Installations industrielles. – Montage-levage

Sont visées :

Pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil qui effectuent des travaux d'installation, de montage ou de levage d'ouvrages de toute nature, notamment métalliques, exécutés en sites terrestre, fluvial ou maritime, par exemple :

- ponts fixes ou mobiles ;
- vannes de barrages ;
- portes d'écluses, élévateurs et ascenseurs à bateaux ;
- ossatures de charpentes industrielles, de centrales thermiques ou nucléaires ;
- ossatures de halls industriels ;
- installations pour la sidérurgie ;
- pylônes, téléphériques ;
- éléments d'ouvrages préfabriqués.

55.40. Installation électrique

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique, sont visées :

- les entreprises qui effectuent des travaux (*) :
- d'éclairage extérieur, de balisage ;
- d'installation et de montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes (non liés à la construction de lignes de transport d'électricité) ;
- et, pour partie, d'installation industrielle de technique similaire (à l'exception de celles qui, à la date de l'arrêté d'extension, appliquaient une autre convention collective que celle des travaux publics).

55.50. Construction industrialisée

Sont visées :

Pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil réalisant des ouvrages ou parties d'ouvrages par assemblage d'éléments préfabriqués métalliques ou en béton, par exemple :

- poutres de ponts ;
- voussoirs pour tunnels...

55.60. Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées :

Pour partie, les entreprises exerçant des activités de génie civil non classées dans les groupes précédents et les entreprises de travaux publics effectuant de la maçonnerie, de la démolition et des travaux courants de béton armé, de terrassement et de fondation.

55.70. Génie climatique

Sont visées :

Pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil effectuant des travaux d'application thermique et frigorifique de l'électricité (*).

(*) Clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose – y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) – représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application du présent accord et l'application de l'accord correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 1 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer l'accord qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension du présent accord.

Cas des entreprises mixtes de travaux publics

Pour l'application du présent accord, est considérée comme entreprise mixte travaux publics et bâtiment celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont énumérées dans la présente annexe, et, d'autre part, une ou plusieurs activités bâtiment, telles qu'elles sont définies par la nomenclature INSEE NAP-1973 (décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973).

1. Le présent accord sera appliqué par les entreprises mixtes travaux publics et bâtiment lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont énumérées dans la présente annexe, représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise.
2. Lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou à plusieurs activités travaux publics se situe entre 40 % et 60 % de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes travaux publics et bâtiment peuvent opter, après accord des représentants du personnel, pour l'application du présent accord.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités travaux publics représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, le présent accord n'est pas applicable.
4. Les entreprises mixtes visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date du présent accord.

C. – Organisations professionnelles et syndicales du BTP (selon la nomenclature INSEE NAF-1993)

91.1A. Organisations patronales et consulaires

91.1C. Organisations professionnelles

91.2Z. Syndicats de salariés,

lorsque leur activité s'exerce dans le cadre ou en direction de tout ou partie du champ défini aux A et B ci-dessus.

D. – Administration des entreprises (selon la nomenclature INSEE NAF-1993)

74.1J. Administration des entreprises

Dans cette classe, sont visés :

- les sièges sociaux et autres établissements chargés de l'administration des entreprises visées par le présent accord ;
- les groupements d'employeurs et les GIE composés en majorité d'entreprises visées par le présent accord ;

- les sociétés détenant des participations dans des entreprises visées par le présent accord pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille, telles qu'elles figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos (sociétés mères et holdings).

E. – Services interentreprises de santé au travail du BTP
(selon la nomenclature INSEE NAF-1993 : 85.1C)

F. – Autres entreprises visées par l'accord

Bureau de normalisation des techniques et équipements de la construction du bâtiment (BNTEC - Association), 9, rue La Pérouse, 75784 Paris Cedex 16 ;

Institut technique de la fédération française du bâtiment (IT-FFB), 9, rue La Pérouse, 75784 Paris Cedex 16 ;

Sociétés d'édition du bâtiment et des travaux publics (SEBTP), 6-14, rue La Pérouse, 75784 Paris Cedex 16 ;

Société européenne de communication et de gestion (SECOGEST), 9, rue La Pérouse, 75784 Paris Cedex 16 ;

Société immobilière du domaine de Saint-Paul, 9, rue La Pérouse, 75784 Paris Cedex 16 ;

OPCA-Bâtiment, 6-14, rue La Pérouse, 75784 Paris Cedex 16 ;

GFC-BTP, 6, rue de Beaubourg, 75194 Paris Cedex 04, et les associations régionales paritaires de formation continue (AREF-BTP) ;

CCCA-BTP, 19, rue du Père-Corentin, 75680 Paris Cedex 14, et les associations gestionnaires paritaires des CFA du BTP ;

A2/C, 6-14, rue La Pérouse, 75784 Paris Cedex 16 ;

Association foncière logement, 3, rue de l'Armée, 75014 Paris ;

SAS foncière logement, 3, rue de l'Armée, 75014 Paris ;

Centre de gestion national du bâtiment et des travaux publics agréé et habilité (CGA-BTP), 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 ;

Fédération française des artisans coopérateurs du bâtiment (FFACB), 11, rue Vaudétard, 92130 Issy-les-Moulineaux ;

Association paritaire nationale pour le développement de la politique contractuelle dans les entreprises artisanales du bâtiment (APNAB), 46, avenue d'Ivry, BP 353, 75625 Paris Cedex 13 ;

Association nationale de formation pour l'artisanat du bâtiment (ANFAB), 46, avenue d'Ivry, BP 353, 75625 Paris Cedex 13 ;

Fonds d'assurance de formation des salariés de l'artisanat du bâtiment et des travaux publics (FAF-SAB), 8, rue du Regard, 75280 Paris Cedex 06 ;

Centre de l'industrie française des travaux publics (CIFTP), 3, rue de Berri, 75008 Paris ;

L'Immobilière des travaux publics, 3, rue de Berri, 75008 Paris ;

Organisme paritaire collecteur agréé travaux publics (OPCA TP), 10, rue Washington, 75008 Paris ;

Syndicat des entrepreneurs français internationaux (SEFI), 10, rue Washington, 75008 Paris ;

Association gestionnaire des écoles d'application aux métiers des travaux publics (AGEATP), 3, rue de Berri, 75008 Paris ;

Association gestionnaire des centres de formation continue de la fédération nationale des travaux publics (AGCFTP), 3, rue de Berri, 75008 Paris ;

BTP Gestion, 7, rue du Regard, 75006 Paris ;
REGARDBTP, 7, rue du Regard, 75006 Paris ;
Fondation BTP Gestion, 7, rue du Regard, 75006 Paris ;
BTP Services, 9, rue La Pérouse, 75784 Paris Cedex 16 ;
LACP Communication, 6-14, rue La Pérouse, 75784 Paris Cedex 16 ;
E BTP, 6-14, rue La Pérouse, 75784 Paris Cedex 16.

ANNEXE II

Gestion pilotée par arbitrages du plan d'épargne pour la retraite collectif du BTP (PERCO-BTP). – Grille d'allocation

Les quatre fonds en gestion pilotée sont les suivants :

- BTP épargne Monétaire : investissement à 100 % en instruments monétaires ;
- BTP épargne Obligataire : investissement à 100 % en instruments de taux ;
- BTP épargne Actions : investissement de 75 % à 100 % en actions ;
- BTP épargne PME : investissement de 98 % à 100 % en actions de petites et moyennes entreprises et entreprises de taille intermédiaire.

L'épargne sera répartie entre les quatre FCPE précités selon une clé de répartition définie par la grille d'allocation ci-après (la grille exprime le nombre d'années restant à courir avant l'année de projet indiquée par l'épargnant) :

(En pourcentage.)

ANNÉES restant à courir	RÉPARTITION ENTRE SUPPORTS D'INVESTISSEMENT			
	BTP épargne PME	BTP épargne Actions	BTP épargne Obligataire	BTP épargne Monétaire
20 et +	8	87	5	0
19	8	82	10	0
18	8	77	15	0
17	8	72	20	0
16	8	62	25	5
15	8	62	25	5
14	7	56	30	7
13	7	53	33	7
12	6	49	38	7
11	6	49	38	7
10	3	47	40	10
9	3	37	45	15
8	3	27	50	20
7	0	25	50	25
6	0	20	45	35
5	0	15	45	40
4	0	10	40	50
3	0	5	35	60
2	0	0	20	80
1	0	0	0	100

ANNEXE III

Liste des fonds communs de placement d'entreprise et leurs documents d'information clés pour l'investisseur (DICI) : fonds de la gamme BTP épargne et de la gamme FIBTP

I. – Liste des FCPE susceptibles de recevoir de nouveaux versements et critères de choix

En cas d'investissement dans le PEI BTP ou en gestion libre dans le PERCO BTP, le bénéficiaire choisit le ou les FCPE dans lesquels il souhaite investir parmi les FCPE suivants :

LIBELLÉ	CODE AMF
BTP épargne Monétaire	FCE20030032
BTP épargne Obligataire	FCE20030061
BTP épargne Prudent	FCE20030056
BTP épargne Dynamique	FCE20030059
BTP épargne Equilibre	FCE20030058
BTP épargne Actions	FCE20030057
BTP épargne Flexible et Solidaire	FCE20030172
FIBTP long terme (*)	FCE19810065
FIBTP millésimé (*)	FCE20150017
(*) Depuis le 1 ^{er} février 2013, seules les sommes issues des réserves de participation des entreprises adhérentes au régime professionnel de participation (RPP) peuvent être investies dans les fonds de la gamme FIBTP.	

En cas d'investissement en gestion pilotée dans le PERCO BTP, le bénéficiaire verra son épargne répartie selon la grille d'allocation figurant à l'annexe II, entre les quatre FCPE suivants :

LIBELLÉ	CODE AMF
BTP épargne Monétaire	FCE20030032
BTP épargne Obligataire	FCE20030061
BTP épargne Actions	FCE20030057
BTP épargne PME	FCE20150092

II. – FCPE contenu dans le PERCO BTP fermé aux nouveaux versements

LIBELLÉ	CODE AMF
BTP épargne Horizon	FCE20120052

III. – Documents d'information clés pour l'investisseur (DICI) des FCPE

Accord professionnel

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 1 DU 16 DÉCEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 15 JANVIER 2013
RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE (PERCO-BTP)

NOR : ASET1650172M

PRÉAMBULE

Le 15 janvier 2013, les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics ont pris la décision de reconduire, pour une durée de 5 ans, les dispositions des accords instituant les plans d'épargne salariale de branche.

Dans le cadre de ce renouvellement, les parties signataires ont notamment conclu un accord intitulé « Accord portant règlement du PERCO interentreprises pour l'application de l'accord-cadre du 15 janvier 2013 » (ci-après dénommé « l'accord PERCO-BTP »).

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord PERCO-BTP avec les dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances, et ses textes d'application.

Il s'agit notamment des dispositions suivantes :

- l'article 148 de la loi, qui supprime la contribution patronale sur l'abondement au PERCO ;
- l'article 151 de la loi, qui prévoit que la gestion pilotée (mode de gestion visant à réduire progressivement l'exposition aux risques à mesure que l'échéance de la retraite approche) doit être le mécanisme d'affectation par défaut du PERCO ;
- l'article 152 de la loi, qui donne la possibilité à l'employeur d'abonder unilatéralement le PERCO ;
- l'article 162 de la loi, qui augmente le nombre de jours de repos non pris pouvant être transférés dans le PERCO, en l'absence de CET.

Le présent avenant a également pour objet de proposer en option dans le cadre du PERCO-BTP une nouvelle formule d'abondement pour aider les salariés à se constituer une épargne de long terme dans l'optique de la retraite, et ce dans un cadre maîtrisé pour l'entreprise.

Le présent avenant n° 1 annule et remplace l'accord PERCO-BTP du 15 janvier 2013 susvisé dans tous ses termes. Sauf dispositions particulières, il produit ses effets pour la durée de l'application de l'accord PERCO-BTP susvisé.

I. – Dispositions spécifiques au PERCO-BTP

Article 1^{er}

Cadre juridique. – Dénomination

Le présent plan, qui a pour dénomination « Plan d'épargne pour la retraite collectif du bâtiment et des travaux publics (PERCO-BTP) », est constitué dans le cadre des articles L. 3331-1 et suivants du code du travail.

Le PERCO-BTP a pour objet de permettre aux bénéficiaires visés à l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières avec l'aide de leur entreprise selon les règles prévues ci-après.

Le PERCO-BTP est proposé aux bénéficiaires visés ci-dessus en complément du PEI à 5 ans (PEI-BTP) ou tout autre plan d'épargne de l'entreprise à 5 ans.

Alimentation du PERCO-BTP

Les sommes recueillies telles que décrites aux articles 3 à 8 ci-dessous sont immédiatement versées sur le compte du dépositaire et intégralement investies en parts de FCPE visés à l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics, au choix des bénéficiaires.

Article 2

Alimentation du PERCO-BTP

Le PERCO-BTP peut être alimenté par des versements de plusieurs natures :

- versements volontaires ;
- versement de l'intéressement ;
- versement de la participation ;
- contribution de l'entreprise (abondement) ;
- versements issus de jours de repos dans les conditions posées par la réglementation en vigueur ;
- transferts depuis un compte épargne-temps ;
- transferts d'un autre plan ou de sommes issues de la participation.

L'ensemble de ces versements et transferts s'effectue conformément aux règles issues du titre III, livre III de la troisième partie du code du travail et dans les conditions précisées ci-après.

Article 3

Versements volontaires

Les bénéficiaires visés à l'accord-cadre peuvent effectuer des versements au PERCO-BTP dans la limite du plafond légal, soit à la date du présent avenant 1/4 de la rémunération brute annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement que le bénéficiaire choisit d'investir dans le cadre du présent plan d'épargne (en application des articles 4 et 5 ci-après), les sommes issues de jours de repos non pris et les versements provenant d'un compte épargne-temps (en application des articles 7 et 8 ci-après) ainsi que les sommes transférées (en application de l'article 9 ci-après) ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond de versement susvisé.

En tout état de cause, ces versements ne peuvent être inférieurs à 160 € par an.

Ces limites sont appréciées par l'intéressé sous sa responsabilité.

Dans ces limites, le montant du versement annuel est libre.

En cas d'adhésion de l'entreprise, cette dernière fixe les modalités de ces versements.

En cas d'épargnant individuel, le bénéficiaire remplit un bulletin individuel de souscription indiquant le montant de son versement.

Les anciens bénéficiaires ayant quitté l'entreprise peuvent continuer à effectuer des versements au PERCO-BTP sous réserve qu'ils aient adhéré au PERCO-BTP avant leur départ de l'entreprise et qu'ils y aient conservé des avoirs. Ces versements ne peuvent toutefois donner lieu à l'abondement prévu ci-après.

Article 4

Versement de l'intéressement

L'intéressement peut être, sur décision individuelle de chaque bénéficiaire, versé en tout ou partie au PERCO-BTP.

A réception de la fiche individuelle d'information de ses droits que lui aura adressée son entreprise, le bénéficiaire fait connaître à celle-ci l'emploi qu'il souhaite donner à son intéressement.

En cas de placement dans le PERCO-BTP, les sommes correspondantes sont transmises par l'entreprise au teneur de comptes conservateur de parts, dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle elles sont dues.

L'intéressement que les bénéficiaires décident d'affecter au PERCO-BTP est exonéré de l'impôt sur le revenu dans une limite fixée par la réglementation en vigueur (au jour de signature de l'accord : moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale).

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise peuvent affecter au PERCO-BTP leur intéressement versé postérieurement à leur départ de l'entreprise sans pouvoir prétendre à l'abondement.

Article 5

Versement de la participation

Les sommes issues des réserves spéciales de participation des entreprises ayant adhéré au présent règlement PERCO-BTP peuvent être, sur décision individuelle de chaque salarié, affectées en tout ou partie au PERCO-BTP.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail, l'absence de demande effectuée dans les délais impartis, de versement direct ou d'affectation au PEI-BTP, ou à un plan d'épargne d'entreprise autre que le PEI-BTP, des quotes-parts perçues par les bénéficiaires au titre de la participation aux résultats de l'entreprise implique que la moitié des quotes-parts de participation seront affectées par défaut au PERCO-BTP, en gestion pilotée.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise peuvent affecter au PERCO-BTP leur participation versée postérieurement à leur départ de l'entreprise sans pouvoir prétendre à l'abondement.

Article 6

Contribution de l'entreprise. – Abondement

L'entreprise est libre de verser chaque année un abondement complémentaire s'ajoutant aux versements des bénéficiaires, et/ou un abondement unilatéral, sans versements préalables des bénéficiaires.

A. – Abondement complémentaire

Au plus tard 1 mois avant chaque période annuelle de versements, l'entreprise prend sa décision d'abonder ou non et en informe l'ensemble de ses salariés ainsi que l'organisme gestionnaire du PERCO-BTP. Elle précise à cette occasion, en cas de décision d'abonder, la formule d'abondement qu'elle retient parmi les options suivantes :

Option I

Dans le cadre de la présente option I, l'entreprise peut choisir d'abonder tous les types de versements des bénéficiaires (versement volontaire, participation, intéressement, etc.) ou seulement certains d'entre eux.

L'entreprise qui opte pour cette formule d'abondement détermine les taux d'abondement qu'elle retient conformément aux dispositions suivantes :

- au minimum 50 % sur la partie du versement annuel du bénéficiaire inférieure à 320 €, sans que le montant de l'abondement puisse être inférieur à 160 € ;
- au minimum 25 % sur la partie du versement annuel du bénéficiaire comprise entre 320 € et 770 € ;
- au minimum 10 % sur la partie du versement annuel du bénéficiaire comprise entre 770 € et 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Toutefois, le taux retenu pour cette tranche de versement doit être inférieur ou égal à ceux qui ont été fixés pour les deux premières tranches.

L'entreprise peut par ailleurs retenir un plafond d'abondement, par an et par bénéficiaire, pouvant être égal, au choix de l'entreprise, à 2 %, 4 %, 6 %, 8 %, 10 %, 12 % ou 14 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Option II

Dans le cadre de la présente option II, seuls ouvrent droit à un abondement de l'entreprise les versements volontaires effectués par le bénéficiaire à hauteur de 1 % de son salaire annuel brut. Les bénéficiaires peuvent effectuer des versements volontaires au PERCO-BTP au-delà de ce pourcentage dans le respect du plafond légal visé à l'article 3 du présent accord, sans pouvoir prétendre à l'abondement.

Les versements volontaires donnant droit à abondement ne comprennent pas les versements opérés au moyen de fonds provenant de l'intéressement, d'un compte épargne-temps ou de jours de repos non pris.

L'entreprise qui opte pour cette formule d'abondement détermine le taux d'abondement qu'elle retient, ce taux pouvant être égal au minimum à 50 %, ou un multiple de 50 %, dans les limites prévues par la loi, selon le choix de l'entreprise.

Afin de calculer l'abondement et de vérifier le respect de la limite de versement volontaire et des plafonds d'abondement, les versements volontaires donnant droit à abondement sont effectués par prélèvement sur salaire opéré directement par l'entreprise à une périodicité mensuelle.

Au plus tard 1 mois avant chaque période annuelle de versements, l'entreprise interroge chaque salarié pour connaître sa décision d'effectuer ou non des versements volontaires dans le PERCO-BTP. A défaut de réponse à cette interrogation annuelle, le salarié accepte d'effectuer des versements volontaires à hauteur de 1 % de son salaire annuel brut par prélèvements mensuels sur son salaire. Toutefois, il pourra mettre fin à tout moment à ces prélèvements par simple demande auprès de son employeur.

B. – Abondement unilatéral

L'entreprise peut également, même en l'absence de versement préalable du salarié, effectuer un versement initial sur le PERCO-BTP et/ou des versements périodiques sur ce plan sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés, dans les conditions et limites prévues par la réglementation en vigueur.

L'entreprise qui décide d'effectuer un abondement unilatéral en informe le personnel et en précise les modalités. A cet égard, en cas de versements périodiques, elle choisit et retient l'une des périodicités suivantes : annuelle, semestrielle, trimestrielle ou mensuelle.

Ces versements sont effectués dans la limite des plafonds de versement annuel fixés à l'article D. 3334-3-2 du code du travail. Ils peuvent se cumuler avec l'abondement complémentaire, quelle que soit l'option d'abondement choisie par l'entreprise. Ils sont compris dans le plafond d'abondement de l'entreprise et sont soumis au même régime social et fiscal que l'abondement complémentaire de l'entreprise.

Pour chaque année où elle décide d'abonder, l'entreprise porte à la connaissance de l'ensemble des bénéficiaires les taux, plafonds et autres modalités d'abondement retenus.

Tout changement d'abondement en cours d'année doit être porté à la connaissance des salariés au moins 1 mois avant sa mise en œuvre.

Quel que soit le mode d'abondement choisi, l'entreprise qui décide de mettre en place un abondement devra alors respecter les plafonds légaux d'abondement.

Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement ne peuvent se substituer en aucune manière aux éléments de rémunération contractuels ou conventionnels des salariés.

Dans tous les cas, qu'elle ait adhéré ou non au présent PERCO-BTP, l'entreprise prend à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires.

Toutefois, les frais de tenue de compte des anciens salariés partis depuis plus de 1 an, à l'exception des salariés retraités et préretraités, sont mis à la charge des intéressés par prélèvement sur leurs avoirs.

Article 7

Versement des sommes issues de jours de repos non pris

Conformément à l'article L. 3334-8 du code du travail, dans les entreprises n'ayant pas mis en place de compte épargne-temps, les salariés peuvent affecter des jours de repos non pris au PERCO-BTP dans la limite du plafond légal, actuellement de 10 jours par an et par salarié. Les congés payés transférables au PERCO sont uniquement ceux au-delà du 24^e jour ouvrable.

Les sommes issues de jours de repos non pris versées sur le PERCO-BTP bénéficient d'une exonération de l'impôt sur le revenu et des cotisations salariales de sécurité sociale et patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales dans les limites et conditions légales.

Les versements de jours de repos non pris dans le PERCO-BTP ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond légal mentionné au premier alinéa de l'article 3 ci-dessus.

Compte tenu du régime applicable dans la profession, les caisses de congés payés agréées du BTP constituées conformément à l'article L. 3141-30 du code du travail seront chargées de traiter les demandes des salariés précités.

Elles devront calculer les jours de repos non pris, et effectuer le versement dans le cadre du PERCO-BTP, si le salarié en donne l'indication.

La valorisation de l'indemnité correspondante aux jours de repos non pris se fera à la date de la demande d'affectation par le salarié, telle qu'indiquée sur le « bulletin individuel de transfert des congés payés non pris vers un PERCO », mis à disposition par les caisses de congés payés du BTP.

Dans le cas où certaines entreprises ayant mis en place le PERCO-BTP ne sont pas assujetties au régime applicable dans la profession précitée, la valorisation de l'indemnité correspondante aux jours de repos non pris se fera à la date de la demande d'affectation au PERCO-BTP par le salarié.

Article 8

Transfert depuis un compte épargne-temps

Sous réserve que l'accord instituant le compte épargne-temps le prévoie, les bénéficiaires disposant de droits affectés sur un compte épargne-temps peuvent les utiliser pour alimenter le PERCO-BTP dans la limite du plafond légal, actuellement de 10 jours par an et par salarié.

Les droits inscrits à un CET transférés vers le PERCO-BTP, à l'exception de ceux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient d'une exonération de l'impôt sur le revenu et d'une exonération des cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales dans les limites et conditions légales.

Les versements depuis le CET vers le PERCO-BTP ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond légal mentionné au premier alinéa de l'article 3 ci-dessus.

Article 9

Transfert d'un autre plan d'épargne salariale ou de sommes issues de la participation

Les bénéficiaires peuvent effectuer tous transferts prévus par la législation en vigueur de sommes issues de l'épargne salariale vers le PERCO-BTP. Toutefois, les salariés des entreprises coopératives de production SCOP ne pourront demander le transfert de leur participation au PERCO-BTP qu'après avoir satisfait à leur obligation statutaire de contribution au capital de l'entreprise.

Ces transferts sont réalisés aux frais des bénéficiaires. La CSG, la CRDS et le prélèvement social dus au titre des produits de placement selon la réglementation en vigueur ne sont pas prélevés lors du transfert mais sont reportés lors de la délivrance ultérieure des avoirs.

L'opération de transfert est effectuée par le teneur de comptes conservateur de parts visé à l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics.

Régime social et fiscal

Le régime social et fiscal du PERCO-BTP est déterminé par la réglementation en vigueur. Il est, au jour de la signature du présent accord, le suivant :

Article 10

Régime social de l'abondement

L'abondement au PERCO-BTP versé par l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 6 ci-dessus, est exonéré des cotisations sociales dans la limite des plafonds légaux, soit à la date du présent accord le triple du versement du bénéficiaire, plafonné à 16 % du PASS.

L'abondement au PERCO-BTP est selon la réglementation en vigueur assujéti à la CSG et à la CRDS.

L'abondement au PERCO-BTP est en outre assujéti au forfait social, contribution patronale dont le taux est fixé à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale.

L'abondement au PERCO-BTP est pris en compte pour l'appréciation du dépassement de la limite d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des contribution patronales destinées au financement des prestations complémentaires de retraite visées à l'alinéa 6 de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Article 11

Régime fiscal de l'abondement

L'abondement au PERCO-BTP est déductible des bénéfices imposables et n'est pas soumis à la taxe sur les salaires. Il est également exonéré de l'impôt sur le revenu établi au nom du bénéficiaire.

Article 12

Régime fiscal et social des revenus et des plus-values du PERCO-BTP

Les revenus et les plus-values générés par la gestion des sommes placées au PERCO-BTP sont réinvestis dans le PERCO-BTP, et de ce fait exonérés d'impôt sur le revenu. Ils seront toutefois soumis, selon la réglementation en vigueur, à la CSG et à la CRDS, au prélèvement social prévu à l'article L. 245-16 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux contributions additionnelles au prélèvement social mentionnées aux articles L. 14-10-4 et L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles, lorsque les bénéficiaires demanderont le remboursement de leurs droits.

Les sommes dont le bénéficiaire demande la délivrance sont soumises au régime fiscal et social en vigueur au moment de la demande.

Indisponibilité. – Modalités de délivrance des avoirs
lors du départ à la retraite. – Exigibilité des droits

Article 13

Règles d'indisponibilité

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes de participants doivent être détenues jusqu'au départ à la retraite.

A l'échéance de la durée d'indisponibilité des avoirs – en l'occurrence lors de la liquidation par le participant de sa position dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse – la délivrance des sommes ou valeurs susvisées s'effectue selon l'une des modalités suivantes au choix du bénéficiaire :

- soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, dans les conditions fixées par la législation en vigueur au moment de la demande de la délivrance.

A ce titre, le participant pourra adhérer au contrat de rente viagère proposé par PRO BTP Epargne-Retraite-Prévoyance (PRO BTP ERP), société anonyme d'assurance à directoire et conseil de surveillance (paritaire), régie par le code des assurances, immatriculée au RCS en date du 12 mai 2005 et agréée pour pratiquer les opérations d'assurances relevant des branches 1, 2, 20 et 26 de l'article R. 321-1 du code des assurances. Les demandes d'informations sur les conditions de liquidation en rente des avoirs constitués dans le cadre du PERCO-BTP et les demandes de souscription au contrat de rente viagère auprès de PRO BTP ERP sont adressées par les intéressés au teneur de comptes conservateur de parts REGARDBTP, qui se charge de transmettre ces demandes à PRO BTP ERP ;

- soit sous forme de capital en un versement unique ou fractionné.

Chaque bénéficiaire exprime son choix entre une sortie en rente et une sortie en capital lors du déblocage des sommes ou valeurs.

Cependant, le déblocage anticipé de l'épargne est possible dans les cas explicitement prévus par la réglementation en vigueur (art. R. 3334-4 du code du travail) :

- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;
- expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé ;
- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité : invalidité au sens de la 2^e ou de la 3^e catégorie du code de la sécurité sociale (art. L. 341-4) ou reconnue par décision de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), voire de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), de la COTOREP ou de la CDES, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

II. – Dispositions diverses

Article 14

Clause de sauvegarde

Les termes du présent avenant ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'avenant, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi. Les parties signataires en seront informées. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un nouvel avenant.

Article 15

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé à la direction générale du travail.

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 16

Litiges

Toutes contestations relatives aux dispositions du présent avenant qui peuvent s'élever sont soumises aux juridictions compétentes.

Article 17

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'accord PERCO-BTP du 15 janvier 2013. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les dispositions du présent avenant cesseront, en conséquence, de produire effet au 31 janvier 2018.

Fait à Paris, le 16 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB ;
FFB ;
FFIE ;
FNTP ;
FNSCOP.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;
BATIMAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP.

Accord professionnel
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 1 DU 16 DÉCEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 15 JANVIER 2013
RELATIF AU RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE À 5 ANS
NOR : ASET1650173M

PRÉAMBULE

Le 15 janvier 2013, les partenaires sociaux de la branche du bâtiment et des travaux publics ont pris la décision de reconduire, pour une durée de 5 ans, les dispositions des accords instituant les plans d'épargne salariale de branche.

Dans le cadre de ce renouvellement, les parties signataires ont notamment conclu un accord intitulé « Accord portant règlement du plan d'épargne interentreprises à 5 ans pour l'application de l'accord-cadre du 15 janvier 2013 » (ci-après dénommé « l'accord PEI-BTP »).

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord PEI-BTP avec les dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances, et ses textes d'application. Il s'agit notamment des dispositions suivantes :

- l'article 150 de la loi, qui prévoit l'affectation par défaut de l'intéressement au PEE ou PEI, s'il existe dans l'entreprise ;
- l'article 153 de la loi, qui fixe la date limite de versement de la participation et de l'intéressement avant le dernier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Le présent avenant n° 1 annule et remplace l'accord PEI-BTP du 15 janvier 2013 susvisé dans tous ses termes. Sauf dispositions particulières, il produit ses effets pour la durée de l'application de l'accord PEI-BTP susvisé.

I. – Dispositions spécifiques au PEI-BTP

Article 1^{er}

Cadre juridique. – Dénomination

Le présent plan, qui a pour dénomination « Plan d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics (PEI-BTP) », est constitué dans le cadre des articles L. 3331-1 et suivants du code du travail.

Ce PEI-BTP a pour objet de permettre aux bénéficiaires visés à l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières avec l'aide de leur entreprise selon les règles prévues ci-après.

Alimentation du plan d'épargne à 5 ans (PEI-BTP)

Les sommes recueillies telles que décrites aux articles 2 à 8 ci-dessous sont immédiatement versées sur le compte du dépositaire et intégralement investies en parts de FCPE visés à l'accord-cadre du

15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics, au choix des bénéficiaires.

Article 2

Alimentation du PEI-BTP

Le PEI-BTP peut être alimenté par des versements de plusieurs natures :

- versements volontaires ;
- versement de l'intéressement ;
- versement de la participation ;
- contribution de l'entreprise (abondement) ;
- transferts depuis un compte épargne-temps ;
- transferts d'un autre plan ou de sommes issues de la participation.

L'ensemble de ces versements et transferts s'effectue conformément aux règles issues du titre III, livre III de la troisième partie du code du travail et dans les conditions précisées ci-après.

Article 3

Versements volontaires

Les bénéficiaires visés à l'accord-cadre peuvent effectuer des versements au PEI-BTP dans la limite du plafond légal, soit à la date du présent avenant 1/4 de la rémunération brute annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement que le bénéficiaire choisit d'investir dans le cadre du présent plan d'épargne (en application des articles 4 et 5 ci-après) ainsi que les sommes transférées (en application de l'article 8 ci-après) ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond de versement susvisé.

Ces limites sont appréciées par l'intéressé sous sa responsabilité.

En tout état de cause, ces versements ne peuvent être inférieurs à 160 € par an.

Dans ces limites, le montant du versement annuel est libre.

En cas d'adhésion de l'entreprise, cette dernière fixe les modalités de ces versements.

En cas d'épargnant individuel, le bénéficiaire remplit un bulletin individuel de souscription indiquant le montant de son versement.

Les anciens bénéficiaires ayant quitté l'entreprise pour départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEI-BTP sous réserve qu'ils aient adhéré au PEI-BTP avant leur départ de l'entreprise et qu'ils y aient conservé des avoirs. Ces versements ne peuvent toutefois donner lieu à l'abondement prévu ci-après.

Article 4

Versement de l'intéressement

L'intéressement peut être, sur décision individuelle de chaque bénéficiaire, versé en tout ou partie au PEI-BTP.

A réception de la fiche individuelle d'information de ses droits que lui aura adressée son entreprise, le bénéficiaire fait connaître à celle-ci l'emploi qu'il souhaite donner à son intéressement.

En cas de placement dans le PEI-BTP, les sommes correspondantes sont transmises par l'entreprise au teneur de comptes conservateur de parts, dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle elles sont dues.

L'intéressement que les bénéficiaires décident d'affecter au PEI-BTP est exonéré de l'impôt sur le revenu dans une limite fixée par la réglementation en vigueur (au jour de signature de l'accord : moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale).

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise peuvent affecter au PEI-BTP leur intéressement versé postérieurement à leur départ de l'entreprise sans pouvoir prétendre à l'abondement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2, 2°, du code du travail, l'absence de demande effectuée dans les délais impartis de versement direct ou d'affectation au PEI-BTP ou à un plan d'épargne d'entreprise autre que le PEI-BTP des sommes attribuées aux bénéficiaires au titre de l'intéressement implique que la totalité de leurs quotes-parts d'intéressement seront affectées par défaut au PEI-BTP, en parts du fonds commun de placement d'entreprise BTP épargne Prudent.

En l'absence de dispositions spécifiques dans l'accord d'intéressement de l'entreprise prévoyant des modalités d'information de chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement conformes à l'article R. 3313-12 du code du travail, l'entreprise adhérente au PEI-BTP appliquera les modalités d'information suivantes :

Lors de chaque répartition de l'intéressement, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire par l'entreprise adhérente.

Cette fiche comporte les informations suivantes :

- le montant de l'intéressement global, le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- les montants de la CSG et CRDS ;
- les dates à partir desquelles lesdits droits seront négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration de ce délai, lorsque l'intéressement est investi dans un plan d'épargne salariale ;
- les modalités d'affectation par défaut au PEI-BTP des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

En annexe à cette fiche, les règles essentielles de calcul et de répartition seront rappelées. Cette fiche sera également adressée au salarié bénéficiaire qui aurait quitté l'entreprise adhérente avant que n'intervienne le calcul ou la répartition de l'intéressement.

Ces fiches d'information sont transmises aux bénéficiaires, au choix de l'entreprise et en fonction de la situation de chaque bénéficiaire :

- soit directement par courrier simple adressé aux intéressés par l'organisme gestionnaire du plan d'épargne ;
- soit par courrier (interne, postal ou électronique) par l'entreprise employeur à ses salariés ; le cas échéant, par courrier simple transmis à la dernière adresse indiquée par le bénéficiaire concernant les bénéficiaires ayant quitté l'entreprise à J – 22, ou ceux dont le contrat de travail est suspendu à J – 22 pour une durée restant à courir d'au moins 7 jours calendaires. Cette transmission de l'information peut être assurée par l'entreprise sur la base des documents d'information établis par REGARDBTP.

En tout état de cause, les bénéficiaires sont présumés avoir été informés, selon le cas :

- 7 jours calendaires après la date d'envoi de l'information susvisée par courrier simple aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier électronique aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier interne aux intéressés.

A compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix de perception directe ou d'investissement de sa prime d'intéressement est de 15 jours calendaires.

Soit :

J – 22	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier simple aux intéressés
J – 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier électronique aux intéressés
J – 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier interne aux intéressés
J – 15	Date à laquelle les bénéficiaires sont présumés avoir été informés
J	Date limite à laquelle le bénéficiaire peut faire connaître son choix de perception directe ou d'investissement de sa prime d'intéressement

Article 5

Versement de la participation

1. Versement de la participation obligatoire

Les sommes issues des réserves spéciales de participation des entreprises assujetties à la participation et ayant adhéré au présent règlement PEI-BTP peuvent être, sur décision individuelle de chaque salarié, affectées en tout ou partie au PEI-BTP.

2. Versement de la participation volontaire

Les entreprises qui ne sont pas assujetties obligatoirement à la participation et qui entrent dans le champ d'application du PEI-BTP peuvent décider unilatéralement de mettre en œuvre la participation. Dans un tel cas, ce règlement fait office d'accord de participation. Il appartient au chef d'entreprise d'informer par tous moyens appropriés le personnel de l'existence d'un droit à participation. La formule de calcul de la participation et les modes de répartition de la réserve spéciale de participation à appliquer figurent à la section II du présent accord.

Les sommes issues de ces réserves spéciales de participation peuvent être, sur décision individuelle de chaque salarié, affectées en tout ou partie au PEI-BTP.

Dans les deux cas susvisés, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail, l'absence de demande effectuée dans les délais impartis de versement direct ou d'affectation au PEI-BTP ou à un plan d'épargne d'entreprise autre que le PEI-BTP des quotes-parts perçues par les bénéficiaires au titre de la participation aux résultats de l'entreprise implique que la moitié des quotes-parts de participation seront affectées par défaut au PEI-BTP, en parts du fonds commun de placement d'entreprise BTP épargne Prudent, et l'autre moitié au PERCO-BTP, en gestion pilotée, si l'entreprise a adhéré au PERCO-BTP.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise peuvent affecter au PEI-BTP leur participation versée postérieurement à leur départ de l'entreprise sans pouvoir prétendre à l'abondement.

Article 6

Contribution de l'entreprise. – Abondement

L'entreprise est libre de verser chaque année un abondement.

Au plus tard 1 mois avant chaque période annuelle de versements, l'entreprise prend sa décision d'abonder ou non et en informe l'ensemble de ses salariés ainsi que l'organisme gestionnaire du PEI-BTP. Elle précise à cette occasion, en cas de décision d'abonder, la ou les origines de versements qu'elle souhaite abonder (intéressement, versements volontaires, participation...) et les taux d'abondement qu'elle retient pour cette période annuelle, conformément aux dispositions suivantes :

- au minimum 50 % sur la partie du versement annuel du bénéficiaire inférieure à 320 €, sans que le montant de l'abondement puisse être inférieur à 160 € ;
- au minimum 25 % sur la partie du versement annuel du bénéficiaire comprise entre 320 € et 770 € ;
- au minimum 10 % sur la partie du versement annuel du bénéficiaire comprise entre 770 € et 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Toutefois, le taux retenu pour cette tranche de versement doit être inférieur ou égal à ceux qui ont été fixés pour les deux premières tranches.

L'entreprise peut par ailleurs retenir un plafond d'abondement, par an et par bénéficiaire, pouvant être égal, au choix de l'entreprise, à 2 %, 3 %, 4 %, 5 %, 6 % ou 7 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour chaque année où elle décide d'abonder, l'entreprise porte à la connaissance de l'ensemble de son personnel les taux et plafonds d'abondement retenus.

Tout changement d'abondement en cours d'année doit être porté à la connaissance des salariés au moins 1 mois avant sa mise en œuvre.

En tout état de cause, l'abondement global de l'entreprise est limité, par bénéficiaire et par an, aux plafonds légaux, soit à la date du présent accord 300 % des versements du bénéficiaire et 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement ne peuvent se substituer en aucune manière aux éléments de rémunération contractuels ou conventionnels des salariés.

Dans tous les cas, qu'elle ait adhéré ou non au présent PEI-BTP, l'entreprise prend à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires.

Toutefois, les frais de tenue de compte des anciens salariés partis depuis plus de 1 an, à l'exception des salariés retraités et préretraités, sont mis à la charge des intéressés par prélèvement sur leurs avoirs.

Article 7

Transfert depuis un compte épargne-temps

Les bénéficiaires disposant de droits affectés sur un compte épargne-temps peuvent les utiliser pour alimenter le PEI-BTP, dans les conditions déterminées par l'accord du compte épargne-temps et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 8

Transfert d'un autre plan d'épargne salariale ou de sommes issues de la participation

Les bénéficiaires peuvent effectuer tous transferts prévus par la législation en vigueur de sommes issues de l'épargne salariale vers le PEI-BTP. Toutefois, les salariés des entreprises coopératives de production « SCOP » ne pourront demander le transfert de leur participation au PEI-BTP qu'après avoir satisfait à leur obligation statutaire de contribution au capital de l'entreprise.

Ces transferts sont réalisés aux frais des bénéficiaires. La CSG, la CRDS et le prélèvement social dus au titre des produits de placement ne sont pas prélevés lors du transfert mais sont reportés lors de la délivrance ultérieure des avoirs.

L'opération de transfert est effectuée par le teneur de comptes conservateur de parts visé à l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics.

Régime social et fiscal

Le régime social et fiscal du PEI-BTP est déterminé par la réglementation en vigueur. Il est, au jour de la signature du présent accord, le suivant :

Article 9

Régime social de l'abondement

L'abondement au PEI-BTP versé par l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 6 ci-dessus, est exonéré des cotisations sociales dans la limite des plafonds légaux, soit à la date du présent accord le triple du versement du bénéficiaire, plafonné à 8 % du PASS.

L'abondement au PEI-BTP est selon la réglementation en vigueur assujetti à la CSG et à la CRDS.

L'abondement au PEI-BTP est en outre assujetti au forfait social, contribution patronale dont le taux est fixé à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale.

Article 10

Régime fiscal de l'abondement

L'abondement au PEI-BTP est déductible des bénéfices imposables et n'est pas soumis à la taxe sur les salaires. Il est également exonéré de l'impôt sur le revenu établi au nom du bénéficiaire.

Article 11

Régime fiscal et social des revenus et des plus-values du PEI-BTP

Les revenus et les plus-values générés par la gestion des sommes placées au PEI-BTP sont réinvestis dans le PEI-BTP et, de ce fait, exonérés d'impôt sur le revenu. Ils seront toutefois soumis à la CSG et à la CRDS, au prélèvement social prévu à l'article L. 245-16 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux contributions additionnelles au prélèvement social mentionnées aux articles L. 14-10-4 et L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles, lorsque les bénéficiaires demanderont le remboursement de leurs droits.

Les sommes dont le bénéficiaire demande la délivrance sont soumises au régime fiscal et social en vigueur au moment de la demande.

Règles d'indisponibilité

Article 12

Règles d'indisponibilité

Les sommes versées au PEI-BTP ne peuvent être retirées que 5 ans après la date de chaque versement.

Dans la pratique, les sommes versées au PEI-BTP seront disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du premier jour du septième mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été faits. Toutefois, les sommes provenant du versement de la participation et de l'intéressement seront exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Si dans une entreprise adhérente au PEI-BTP les salariés acquièrent des droits à la fois au titre de versements au PEI-BTP et de la participation, l'ensemble de ces droits peut, si l'entreprise le demande, bénéficier d'une date unique de mise en disponibilité alignée sur la date de disponibilité quinquennale de la participation au premier jour du sixième mois.

Passé ce délai, les bénéficiaires peuvent demander le remboursement de leurs avoirs ou les conserver sur le PEI-BTP où ils continuent de fructifier.

Cependant, le déblocage anticipé de l'épargne est possible dans les cas explicitement prévus par la réglementation en vigueur (art. R. 3324-22 du code du travail), soit à la date du présent avenant :

- mariage ou conclusion d'un Pacs par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption lorsque le foyer comporte déjà au moins deux enfants à charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle (unique ou partagée) d'au moins un enfant majeur ou mineur au domicile de l'intéressé ;
- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs : invalidité au sens de la 2^e ou de la 3^e catégorie du code de la sécurité sociale (art. L. 341-4) ou reconnue par décision de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), voire de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), de la COTOREP ou de la CDES, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un Pacs ;
- cessation du contrat de travail, ou du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, cessation d'activité par l'entrepreneur individuel ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle (art. R. 5141-2 du code du travail), à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence principale portant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 6 mois du fait générateur (excepté dans les cas de cessation du contrat de travail, décès, invalidité et situation de surendettement). Ce remboursement porte au choix du bénéficiaire sur la totalité ou une partie seulement de ses avoirs susceptibles d'être débloqués à ce titre, et ne peut faire l'objet que d'un seul versement.

Dès qu'il est informé du décès d'un bénéficiaire, l'organisme gestionnaire contacte et informe le ou les ayants droit désignés par celui-ci lors de la souscription.

II. – Accord de participation volontaire

L'accord de participation volontaire se situe dans le cadre du PEI-BTP. Les conditions de la section I et les dispositions diverses de la section III s'appliquent de plein droit à l'accord de participation volontaire, sauf conditions spécifiques décrites ci-après.

Article 13

Bénéficiaires

Cet article prévaut sur les dispositions de l'article 2 de l'accord-cadre du 15 janvier 2013.

Sont bénéficiaires de la participation dans les entreprises appliquant le présent accord de participation volontaire, selon les modalités spécifiques qui s'y rapportent et dans les conditions prévues par les textes en vigueur :

- tous les salariés de ces entreprises ;
- les salariés de groupement d'employeurs n'ayant pas de dispositif de participation, mis à disposition auprès de ces entreprises ou organismes adhérents audit groupement ;
- les dirigeants et leurs conjoints, tels que définis à l'alinéa 2 de l'article L. 3323-6 du code du travail.

Dans tous les cas, une condition d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise est exigée pour bénéficier de la participation au sein de celle-ci. Les règles de calcul de l'ancienneté sont celles définies par les textes en vigueur, et notamment l'alinéa 2 de l'article L. 3342-1 du code du travail.

Article 14

Calcul du montant de la réserve spéciale de participation

Dans chaque entreprise, le montant global des droits des bénéficiaires constituant la réserve spéciale de participation est calculé selon les dispositions des articles L. 3324-1 et D. 3324-1 à D. 3324-9 du code du travail.

Ce montant s'exprime par la formule suivante :

$$\text{RSP} = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA \text{ »}$$

dans laquelle :

- B représente le bénéfice de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel que défini au 1° de l'article L. 3324-1 du code du travail ;
- C représente les capitaux propres de l'entreprise, tels que définis aux articles D. 3324-4 à D. 3324-6 du code du travail ;
- S représente les salaires versés au cours de l'exercice déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La masse salariale sera majorée pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle.

Le taux de cette majoration sera égal au rapport entre le nombre de semaines de congés payés prévu par le régime applicable dans la profession et le nombre annuel de semaines de travail dans l'entreprise, le résultat étant majoré du montant de la prime de vacances correspondante, telle que définie par les accords professionnels.

La disposition ci-dessus ne s'appliquera pas aux salaires versés aux salariés percevant leurs indemnités de congés payés directement de l'entreprise ;

- VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise telle que définie aux articles D. 3324-2 et D. 3324-3 du code du travail.

Article 15

Date de versement. – Majorations de retard

Les entreprises doivent verser le montant de leur réserve spéciale de participation dans le délai mentionné à l'article D. 3324-25, premier alinéa, du code du travail, soit à la date du présent avenant, avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits à participation.

Passé ce délai, les entreprises devront augmenter leur versement d'un intérêt de retard selon les dispositions de l'article D. 3324-25, deuxième alinéa, du code du travail, égal, à la date du présent avenant, à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Article 16

Règles de répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés bénéficiaires

La répartition entre les bénéficiaires est effectuée conformément aux dispositions des articles L. 3324-5, premier alinéa, et D. 3324-10 à D. 3324-15 du code du travail, soit, à la date du présent accord :

- pour les bénéficiaires liés par un contrat de travail à l'entreprise : proportionnellement au total des rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçues dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, y compris les rémunérations qu'auraient perçues les salariés pour les périodes d'absence visées aux articles L. 1225-17 (congé de maternité), L. 1225-37 (congé d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (accidents du travail ou maladie professionnelle) s'ils avaient travaillé dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires.

Pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle, une majoration, identique à celle prévue à l'article 14 ci-dessus, sera appliquée aux salaires servant de base à la répartition entre les salariés ;

- pour les salariés de groupements d'employeurs visés à l'article L. 3322-2 du code du travail : proportionnellement au montant de leurs salaires correspondant à leur activité dans l'entreprise utilisatrice ;
- pour les dirigeants ou leurs conjoints visés à l'article L. 3323-6, deuxième alinéa, du code du travail : proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En tout état de cause, le montant servant de base de calcul à la répartition est au maximum égal au plafond prévu à l'article D. 3324-10, soit à la date de conclusion du présent avenant quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale.

En outre, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne pourra excéder le plafond prévu à l'article D. 3324-12, soit à la date de conclusion du présent avenant une somme égale aux 3/4 du montant de ce même plafond.

Les sommes qui n'auraient pu être attribuées en vertu des règles limitant les droits d'un même bénéficiaire pour un même exercice seront réparties immédiatement entre les salariés qui n'atteignent pas les limites fixées par ces règles. Si le deuxième calcul faisait apparaître de nouvelles répartitions supérieures à ces limites, la même règle serait appliquée jusqu'à épuisement du solde de répartition.

Article 17

Exigibilité des droits des salariés

Les règles relatives à la disponibilité des sommes issues de la participation en application du présent accord sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date d'exécution du présent accord par chaque entreprise l'appliquant.

A la date de conclusion du présent avenant, ces règles sont les suivantes :

Les droits constitués au profit des bénéficiaires, en vertu de la présente convention, ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de l'ouverture de ces droits – soit le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés – sauf si le bénéficiaire en demande expressément le versement direct, en tout ou partie, et selon les modalités définies à l'article intitulé « Information des salariés » ci-après.

L'entreprise verse directement aux salariés bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'atteignent pas le montant fixé à l'article L. 3324-11 du code du travail (80 € à la date de signature du présent avenant).

A la demande des porteurs de parts, leurs droits peuvent être liquidés ou transférés avant le délai prévu au présent article, dans l'un des cas et selon les conditions prévus à l'article R. 3324-22 du code du travail.

Article 18

Collecte et affectation des sommes

La partie des quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement sont transmises au teneur de comptes conservateur de parts, visé à l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics, qui informe PRO BTP Finance.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation, et pour lesquelles le bénéficiaire n'aura pas manifesté de choix d'affectation, seront affectées en totalité à des comptes ouverts au nom des intéressés en application du plan d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics, PEI-BTP, ou, le cas échéant, pour moitié dans le PEI-BTP et pour moitié, conformément à la législation, dans le plan d'épargne pour la retraite collectif si ce dernier a été mis en place dans l'entreprise.

Le teneur de comptes conservateur de parts a l'obligation d'employer toutes sommes qui lui ont été transmises, immédiatement et pour leur intégralité, en parts de fonds communs de placement d'entreprise créés pour recevoir les sommes issues de la participation. Ces fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) sont régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier.

Les revenus et produits des fonds communs ci-dessus mentionnés sont de plein droit capitalisés. En conséquence, les dividendes et intérêts afférents aux valeurs mobilières constituant le portefeuille du fonds, ainsi que tous autres produits, sont réinvestis dans le fonds.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PEI-BTP sont investies, au choix du bénéficiaire, dans l'un des fonds communs de placement d'entreprise visés à l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics et, à défaut de choix de la part du salarié, sur le fonds BTP épargne Prudent.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PERCO-BTP sont investies, au choix du bénéficiaire, selon l'un des deux modes de gestion (libre ou pilotée) et, le cas échéant, dans l'un des fonds communs de placement d'entreprise visés à l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics. A défaut de choix de la part du bénéficiaire, Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PERCO-BTP sont investies en gestion pilotée.

Article 19

Information des salariés sur leurs droits à participation

Cet article complète les dispositions de l'article 14 de l'accord-cadre du 15 janvier 2013.

Le mode et les résultats de calcul de la participation sont affichés chaque année par l'entreprise aux emplacements réservés à cet effet et communiqués aux membres du personnel sous forme d'une note d'information.

Chaque bénéficiaire reçoit, en outre, à l'occasion de toute répartition de participation faite en application du présent accord, une fiche individuelle comportant les informations suivantes :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé au titre de la participation de l'exercice ;

- le montant des prélèvements effectués au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale ;
- les conditions et délais dans lesquels l'intéressé peut demander la disponibilité immédiate de tout ou partie de ses droits, les conditions et délais dans lesquels il peut décider de l'affectation de tout ou partie de sa participation dans l'un ou plusieurs des modes de placement proposés ;
- l'affectation, en cas d'absence de réponse de sa part, de la moitié de la quote-part de ces sommes au plan d'épargne pour la retraite collectif, lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise ;
- les dates à partir desquelles lesdits droits seront négociables ou exigibles en cas de blocage ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration de ce délai ;
- l'adresse de REGARDBTP.

Ces fiches individuelles d'information sont transmises aux bénéficiaires, au choix de l'entreprise et en fonction de la situation de chaque bénéficiaire :

- soit directement par courrier simple adressé aux intéressés par REGARDBTP ;
- soit par courrier (interne, postal ou électronique) par l'entreprise employeuse à ses salariés ; le cas échéant, concernant les bénéficiaires ayant quitté l'entreprise à J – 22 pour une durée restant à courir d'au moins 7 jours calendaires, par courrier simple transmis à la dernière adresse indiquée par eux. Cette transmission de l'information peut être assurée par l'entreprise sur la base des documents d'information établis par REGARDBTP.

En tout état de cause, les bénéficiaires sont présumés avoir été informés, selon le cas :

- 7 jours calendaires après la date d'envoi de l'information susvisée par courrier simple aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier électronique aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier interne aux intéressés.

A compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est de 15 jours calendaires.

Soit :

J – 22	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier simple aux intéressés
J – 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier électronique aux intéressés
J – 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier interne aux intéressés
J – 15	Date à laquelle les bénéficiaires sont présumés avoir été informés
J	Date limite à laquelle le bénéficiaire peut faire connaître son choix de perception directe ou d'investissement de sa quote-part de participation

III. – Dispositions diverses

Article 20

Clause de sauvegarde

Les termes du présent avenant ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'avenant, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi. Les

parties signataires en seront informées. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un nouvel avenant.

Article 21

Dépôt. – Extension

Le présent avenant est déposé à la direction générale du travail.

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 22

Litiges

Toutes contestations relatives aux dispositions du présent avenant qui peuvent s'élever sont soumises aux juridictions compétentes.

Article 23

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'accord PEI-BTP du 15 janvier 2013. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les dispositions du présent avenant cesseront, en conséquence, de produire effet au 31 janvier 2018.

Fait à Paris, le 16 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB ;
FFB ;
FFIE ;
FNTP ;
FNSCOP.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;
BATIMAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
FO BTP.

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 56 DU 16 DÉCEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 31 JUILLET 1968 INSTITUANT LE RÉGIME NATIONAL DE PRÉVOYANCE
DES OUVRIERS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS (ANNEXE III)

NOR : ASET1650153M

Entre :

La CAPEB ;

La FFB ;

La FFIE ;

La FNSCOP ;

La FNTP,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe III à l'accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux public est intitulé « Règlement du régime national de prévoyance des ouvriers du BTP ».

Le titre I^{er} du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers du BTP est intitulé « Régime national de prévoyance des ouvriers du BTP ».

Article 2

A l'article 3 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers composant l'annexe III à l'accord national du 31 juillet 1968 :

L'alinéa 1 de l'article 3 « Cotisations » est ainsi rédigé :

« Les cotisations au titre du présent régime sont déterminées dans les conditions suivantes : ».

Dans le 3.1 « Assiette » :

L'alinéa 1 est ainsi rédigé :

« De manière générale, les cotisations du régime de prévoyance de base obligatoire sont calculées à partir des mêmes éléments de rémunération brute que ceux qui entrent dans l'assiette des cotisations du régime de retraite ARRCO. Toutefois, n'entrent pas dans l'assiette des cotisations : ».

L'alinéa 3 est ainsi rédigé :

« la fraction des autres montants qualifiés de sommes isolées qui excède le plafond de la sécurité sociale, après prise en compte des autres éléments de rémunération, ».

Les alinéas :

« Pour toute entreprise qui adhère à une caisse congés intempéries BTP :

- la caisse congés intempéries BTP déclare les indemnités de congés payés (y compris primes conventionnelles de congés) ;
- l'entreprise déclare tous les autres éléments de rémunération.

Dans tous les autres cas, l'entreprise est tenue d'inclure le montant total des indemnités de congés payés dans l'assiette de cotisations. »

Sont remplacés par :

« Pour toute entreprise qui adhère à une caisse congés intempéries BTP, l'entreprise est tenue d'inclure le montant total des indemnités de congés payés dans l'assiette de cotisations. »

Les 3.4, 3.5 et 3.6 sont supprimés.

Article 3

A l'article 6 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers composant l'annexe III à l'accord national du 31 juillet 1968 :

L'article 6 « Maintien et cessation des garanties » est ainsi rédigé :

« Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs ouvriers de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues, sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
- pour les salariés en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail. »

Le 6.1 « Maintien des garanties en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage » est ainsi rédigé :

« 6.1. Maintien des garanties en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout ouvrier, sans contrepartie de cotisation :

Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;

- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien ouvrier atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que sus-visé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 (4°) du code de la sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien ouvrier à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Sans limitation de durée, lorsque l'ouvrier :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture de contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale contrat de travail non rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre des articles 20 et 21 de la présente annexe.

Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

1. Les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :
 - de reprise temporaire d'activité ;
 - ou pour lesquelles aucun justificatif n'est fourni par l'ancien ouvrier au titre d'une des situations définies à l'alinéa précédent ;
2. Les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage. »

Le 6.3 « Autres dispositions de maintien des garanties décès » est ainsi rédigé :

« 6.3. Autres dispositions de maintien des garanties décès

Pour les ouvriers qui ne relèvent pas des dispositions des articles 6.1 et 6.2, les garanties en cas de décès continuent d'être accordées sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

Toutefois, lorsqu'un ancien ouvrier reprend une activité professionnelle en dehors du champ du BTP et bénéficie ainsi de nouvelles garanties décès dans le cadre d'une autre couverture de prévoyance, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois au titre du présent régime et dans le cadre de la nouvelle couverture. Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès au titre du présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. »

Article 4

L'article 7 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers composant l'annexe III à l'accord national du 31 juillet 1968 est ainsi rédigé :

« Article 7

Prescription. – Déclarations tardives

7.1. Prescription du droit à prestation

Toute demande de prestation doit être présentée à l'organisme assureur :

- pour les demandes de rente d'invalidité, dans un délai de 2 ans à compter de la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale ;

- pour les autres prestations, dans un délai de 2 ans à compter de la date du fait générateur qui y donne naissance.

Le délai de prescription est porté à :

- 5 ans en ce qui concerne les demandes de prestations couvrant le risque incapacité de travail et le forfait parentalité/accouchement ;
- 10 ans en ce qui concerne les demandes de prestations couvrant le risque décès de l'ouvrier.

Les mêmes délais s'appliquent pour la déclaration de tout élément donnant droit à majoration du montant de la prestation.

Toute déclaration au titre du présent régime du décès d'un ouvrier est assimilée à une demande de toutes les prestations découlant de ce décès (capital décès, rentes en cas de décès). »

Article 5

L'article 12 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers composant l'annexe III à l'accord national du 31 juillet 1968 est ainsi rédigé :

« Article 12

Limitation des garanties indemnités journalières et rente d'invalidité

Les garanties d'indemnités journalières et de rente d'invalidité assurent un taux de remplacement de S, tel que défini à l'article 10.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, les différents taux de remplacement exprimés dans le cadre du présent régime n'excèdent pas un pourcentage maximal de S.

Ce pourcentage maximal est fixé :

- à 85 % de S pour les arrêts de travail suite à maladie ou accident de droit commun ;
- à 85 % de S pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie ou accident de droit commun.

Ce pourcentage maximal de S sert également pour plafonner :

- les indemnités journalières ou rentes servies au titre du présent régime en complément de la sécurité sociale suite à maladie ou accident de droit commun ;
- le cumul des sommes servies au titre du présent régime, par la sécurité sociale ou par tout autre organisme de substitution, ainsi que dans le cadre d'un salaire en cas de reprise d'activité.

En cas de dépassement de cette limite, le montant des indemnités servies au titre du présent régime est réduit à due proportion. Toutefois, le plafonnement des garanties ne s'applique pas aux éventuelles primes et/ou gratifications exceptionnelles perçues dans le cas d'une reprise du travail à mi-temps ou pour une durée inférieure. »

Article 6

L'article 14 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers composant l'annexe III à l'accord national du 31 juillet 1968 est ainsi rédigé :

« Article 14

Risques couverts

Sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions d'ouverture des droits, les ouvriers ou leurs ayants droit au titre du régime de prévoyance bénéficient des avantages suivants :

- en cas de décès de l'ouvrier :
 - versement d'un capital en cas de décès ;
 - versement d'une rente au conjoint survivant ;
 - versement d'une rente d'éducation aux enfants de l'ouvrier ;

- en cas de maladie ou accident de l'ouvrier :
 - versement d'une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail ;
 - versement d'une rente en cas d'invalidité ;
- en cas de naissance :
 - versement d'un forfait parentalité/accouchement.

En outre, le présent régime conduit à verser aux ouvriers ou anciens ouvriers remplissant les conditions spécifiques à cette prestation une indemnité de fin de carrière lors de leur cessation d'activité. »

Article 7

L'article 19 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers composant l'annexe III à l'accord national du 31 juillet 1968 est ainsi rédigé :

« Article 19

Garantie rente d'éducation

19.1. Rente à l'orphelin d'un seul parent

En cas de décès d'un ouvrier non consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé une rente pour chaque enfant à charge au sens de l'article 8.2.

Le montant annuel de la rente versée à l'enfant orphelin d'un seul parent est fixé à 10 % de S (tel que défini à l'article 10).

Pour le calcul de la rente, S ne pourra être inférieur à 4 000 SR.

19.2. Rente à l'orphelin des deux parents

En cas de décès de l'ouvrier quelle qu'en soit la cause, il est versé une rente pour chaque enfant :

- orphelin de père et de mère ;
- et à charge au sens de l'article 8.2.

Le montant annuel de cette rente est égal à :

- 10 % de S pour les décès provoqués par un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- 20 % de S dans les autres cas.

Pour le calcul de la rente, S ne pourra être inférieur à 4 000 SR.

19.3. Versement de la rente

Le premier paiement intervient au titre du premier mois qui suit le décès de l'ouvrier.

La rente est versée à une personne ayant la charge effective de l'enfant jusqu'à son 18^e anniversaire. Au-delà, l'enfant est informé qu'il peut choisir que la rente lui soit versée, ou à tout autre bénéficiaire de son choix ; à défaut d'indication écrite de sa part, le bénéficiaire de la rente reste inchangé.

19.4. Cessation du versement de la rente

Le service de la rente cesse à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'enfant à charge. »

Article 8

L'article 26 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers composant l'annexe III à l'accord national du 31 juillet 1968 est ainsi rédigé :

« Article 26

Réservé ».

Article 9

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2016.

Article 10

Le texte du présent avenant sera déposé en un nombre suffisant d'exemplaires à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 11

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 16 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 33 DU 16 DÉCEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 1990
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE (ANNEXE III)

NOR : ASET1650154M

Entre :

La CAPEB ;

La FNTF ;

La FNSCOP ;

La FFB ;

La FFIE,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 3 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM composant l'annexe III à l'accord national du 13 décembre 1990 :

Le premier alinéa de l'article 3 « Cotisations » est ainsi rédigé :

« Les cotisations au titre du présent régime sont déterminées dans les conditions suivantes »

Le 3.1 « Assiette » est ainsi rédigé :

« 3.1. Assiette

De manière générale, les cotisations du régime national de prévoyance des ETAM sont calculées à partir des mêmes éléments de rémunération brute que ceux qui entrent dans l'assiette des cotisations du régime de retraite ARRCO. Toutefois, n'entrent pas dans l'assiette des cotisations :

- la fraction des montants qualifiés de sommes isolées qui excède le plafond de la sécurité sociale, après prise en compte de l'ensemble des autres éléments de rémunération ;

- la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Pour toute entreprise qui adhère à une caisse congés intempéries BTP, l'entreprise est tenue d'inclure le montant total des indemnités de congés payés dans l'assiette de cotisations. Si l'entreprise n'a pas connaissance des montants servis par la caisse congés intempéries BTP, elle doit majorer forfaitairement de 14 % l'assiette des cotisations. »

Au 3.2 « Période de cotisation », les termes « un participant » sont remplacés par « tout ETAM ».

Les 3.4, 3.5 et 3.6 sont supprimés.

Article 2

A l'article 6 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM composant l'annexe III à l'accord national du 13 décembre 1990 :

L'article 6 « Maintien et cessation des garanties » est ainsi rédigé :

« Article 6

Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs ETAM de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
- pour les salariés en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail. »

Le 6.1 « Maintien des garanties en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage » est ainsi rédigé :

« 6.1. Maintien des garanties en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout ETAM, sans contrepartie de cotisation :

Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien ETAM atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que sus-visé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 (4°) du code de la sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien ETAM à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Sans limitation de durée, lorsque l'ETAM :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture de contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale contrat de travail non rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre des articles 17 et 18 de la présente annexe.

Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

1. Les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :
 - de reprise temporaire d'activité ;
 - ou pour lesquelles aucun justificatif n'est fourni par l'ETAM au titre d'une des situations définies à l'alinéa précédent.
2. Les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage. » ;
 - le 6.4 est supprimé.

Article 3

L'article 12 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM composant l'annexe III à l'accord national du 13 décembre 1990 est ainsi rédigé :

« Article 12

Limitation des garanties "indemnités journalières et rente d'invalidité"

Les garanties d'indemnités journalières et de rente d'invalidité assurent un taux de remplacement de S, tel que défini à l'article 10.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, les différents taux de remplacement exprimés dans le cadre du présent régime n'excèdent pas un pourcentage maximal de S.

Ce pourcentage maximal est fixé :

- à 85 % du salaire brut de base pour les arrêts de travail suite à maladie ou accident de droit commun ;
- à 85 % du salaire brut de base pour les arrêts de travail suite à accident du travail ou maladie professionnelle ;
- à 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie ou accident de droit commun.

Ce pourcentage maximal du salaire brut de base sert également pour plafonner :

- les indemnités journalières ou rentes servies au titre du présent régime en complément de la sécurité sociale suite à maladie ou accident de droit commun ;
- le cumul des sommes servies au titre du présent régime, par la sécurité sociale ou par tout autre organisme de substitution, ainsi que dans le cadre d'un salaire en cas de reprise d'activité.

En cas de dépassement de cette limite, le montant des indemnités servies au titre du présent régime est réduit à due proportion. Toutefois, le plafonnement des garanties ne s'applique pas aux éventuelles primes et/ou gratifications exceptionnelles perçues dans le cas d'une reprise du travail à mi-temps ou pour une durée inférieure. »

Article 4

L'article 15 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM composant l'annexe III à l'accord national du 13 décembre 1990 est ainsi rédigé :

« Article 15

Garantie rente d'éducation

15.1. Rente à l'orphelin d'un seul parent

En cas de décès d'un ETAM non consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé une rente pour chaque enfant à charge au sens de l'article 8.2.

Le montant annuel de la rente versée à l'enfant orphelin d'un seul parent est fixé à 15 % du salaire de base (tel que défini à l'article 10).

Ce montant ne peut toutefois être inférieur à 12 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

15.2. Rente à l'orphelin des deux parents

La rente définie à l'article 15.1 est doublée si l'enfant est orphelin de père et de mère.

15.3. Versement de la rente

Le premier paiement intervient au titre du premier mois qui suit le décès d'un ETAM.

La rente est versée à une personne ayant la charge effective de l'enfant jusqu'à son 18^e anniversaire. Au-delà, l'enfant est informé qu'il peut choisir que la rente lui soit versée, ou à tout autre bénéficiaire de son choix ; à défaut d'indication écrite de sa part, le bénéficiaire de la rente reste inchangé.

15.4. Cessation du versement de la rente

Le service de la rente cesse à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'enfant à charge. »

Article 5

A l'article 17.4 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM composant l'annexe III à l'accord national du 13 décembre 1990 :

Au 17.4 « Paiement de l'indemnité journalière » :

Les termes « au participant » sont remplacés par les termes « à un ETAM » et le numéro « 16.5 » est remplacé par « 17.5 ».

Article 6

L'article 22 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM composant l'annexe III à l'accord national du 13 décembre 1990 est ainsi rédigé :

« Article 22

Réservé ».

Article 7

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2016.

Article 8

Le texte du présent avenant sera déposé en un nombre suffisant d'exemplaires aux services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231- 2 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 9

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 16 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3169

Convention collective nationale

IDCC : 3213. – **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DES MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU 16 DÉCEMBRE 2015

NOR : ASET1650179M
IDCC : 3213

PRÉAMBULE

La présente convention définit les rapports entre les salariés et leurs employeurs, en respectant le cadre de la profession, annule et remplace la convention du 16 avril 1993, étendue par arrêté du 6 octobre 1993 et ses avenants.

Elle est conclue entre les organisations syndicales professionnelles représentatives ci-après :

Pour les organisations patronales :

– UNTEC.

Pour les syndicats de salariés :

- BATIMAT-TP CFTC ;
- CFE-CGC BTP ;
- FG FO construction ;
- FNCCB SYNAPTAU CFDT ;
- FNCCBA CGT ;
- UNSA FESSAD.

Il est convenu que les représentants mandatés par toutes les organisations précitées pour la signature de la convention collective nationale, de ses avenants ou de tout autre accord paritaire seront nominativement désignés sur ces documents et sur des procès-verbaux de signature les concernant.

CHAPITRE I^{ER}

GÉNÉRALITÉS

Article 1^{er}

Objet et durée de la convention

La présente convention nationale fixe les conditions générales du travail et les rapports qui en découlent entre les employeurs et leurs salariés.

Elle s'applique en métropole et dans les départements d'outre-mer pour l'ensemble des activités économiques classées dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NACE 74-90A.

Est également rattaché à cette convention collective nationale le personnel employé par les organisations patronales (syndicales ou autres) des employeurs concernés. La présente convention est fixée pour une durée indéterminée.

Article 2

Suivi. – Révision. – Dénonciation

a) Suivi

Les parties signataires s'engagent à se réunir aussi souvent qu'il sera nécessaire aux fins d'examiner en commun les applications et les évolutions des présentes dispositions au sein des commissions paritaires nationales définies à l'article 77.3 de la présente convention.

b) Révision

La commission paritaire nationale d'étude de la convention se réunira dans un délai maximum de 2 mois sur sollicitation par lettre recommandée de l'une des parties signataires. Cette demande de révision devra comporter l'exposé des motifs et la solution préconisée par le demandeur.

c) Dénonciation

Pour dénoncer la présente convention, la ou les parties devront le faire par lettre recommandée avec avis de réception, sous préavis de 3 mois, signifiée à toutes les autres parties signataires de la convention. Cette lettre recommandée devra obligatoirement être accompagnée de propositions. Les dispositions de la convention resteront en vigueur en tout état de cause jusqu'à ce que de nouvelles décisions les aient remplacées, dans la limite du délai maximum de survie prévu par le code du travail.

Article 3

Liberté d'opinion et non-discrimination

a) Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

b) Aucune personne ne peut faire l'objet de discrimination (directe et indirecte) en application des dispositions du code du travail aux articles L. 1132-1 et suivants portant diverses dispositions du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Notamment eu égard :

- au sexe ;
- à l'orientation sexuelle ;
- aux mœurs ;
- à l'âge ;
- à la situation de famille ou à la grossesse ;
- à ses caractéristiques génétiques ;
- à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race ;
- aux opinions politiques ;
- aux activités syndicales, mutualistes ou politiques ;
- aux convictions religieuses ;
- à l'apparence physique ;
- au patronyme ;
- à l'état de santé ou au handicap.

Article 4

Droit syndical

a) Des autorisations d'absence, non rémunérées, exception faite de celles entrant dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale telles que prévues à l'article L. 3142-7, L. 3142-9, L. 3142-10, L. 3142-11, L. 2145-1 et L. 3142-1 du code du travail, non imputables sur les congés payés et limitées à 15 jours ouvrables par an, seront accordées aux salariés :

- pour faciliter leur présence aux réunions statutaires de leur organisation syndicale ;
- pour leur permettre l'exercice du droit syndical.

b) Pour faciliter la présence des salariés aux commissions paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés, le temps passé sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et de séjour seront remboursés. Ces remboursements se feront de la façon suivante :

- le remboursement des frais (transport, repas, hébergement) des représentants d'employeurs et représentants de salariés de cabinets d'économistes de la construction et de métrologues-vérificateurs composant les délégations syndicales représentatives appelées à participer aux travaux et réunions diverses liés à la convention collective nationale des cabinets d'économistes de la construction et de métrologues-vérificateurs (commissions paritaires nationales de la branche) ;
- le remboursement aux employeurs du maintien de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative, pour participer à ces réunions.

c) Protection des représentants nationaux au sein de la branche

Les représentants du personnel mandatés aux différentes commissions paritaires nationales de la branche bénéficient de la protection accordée par les dispositions du code du travail aux délégués syndicaux.

Le licenciement d'un salarié investi de mandats syndicaux ou électifs est soumis à l'autorisation de l'inspection du travail après avis de la commission paritaire nationale.

Article 5

Règlement professionnel

Les salariés des entreprises s'engagent formellement, dans les rapports avec la clientèle, à respecter les devoirs et usages de la profession.

Ils doivent observer strictement, en toutes circonstances, les règles du secret professionnel. Ils s'interdisent notamment toute indiscrétion ainsi que la divulgation à quiconque des documents soit élaborés au sein de l'entreprise, soit confiés à celui-ci pour l'exercice de sa mission. Conformément à la législation en vigueur, et sauf stipulations contraires du contrat de travail du salarié, tout logiciel informatique créé dans l'exercice des activités de l'entreprise appartient à l'employeur auquel sont dévolus tous les droits reconnus aux auteurs.

CHAPITRE II

CONDITIONS D'ENGAGEMENT. – CONTRATS

Article 6

Engagement du personnel

6.1. Contrat à durée indéterminée

L'engagement d'un salarié pour une durée indéterminée doit être confirmé par un contrat de travail remis au salarié lors de sa prise de fonction, en même temps que la mise à disposition du salarié de la présente convention.

6.2. Contrat à durée déterminée

Les conditions dans lesquelles les contrats à durée déterminée peuvent être conclus, résiliés ou renouvelés sont régies par la réglementation en vigueur à la date de la conclusion du contrat.

Les contrats à durée déterminée ne peuvent, en aucun cas, entraîner l'application de dispositions inférieures à celles fixées par la présente convention collective.

En cas de prorogation, de renouvellement ou de transformation d'un tel engagement en un contrat à durée indéterminée, le salarié bénéficiera des dispositions de la présente convention pour la durée de son temps de présence chez l'employeur.

Le contenu des clauses du contrat de travail est libre (sauf mentions légales ou conventionnelles obligatoires). Celui-ci doit fixer notamment les éléments suivants :

- la fonction, la qualification professionnelle et le niveau d'emploi ;
- le lieu de travail ;
- la durée du travail ;
- la rémunération (salaires et primes) ;
- les congés payés ;
- la durée de la période d'essai ;
- les délais de préavis en cas de rupture du contrat.

Article 7

Période d'essai

La durée de la période d'essai pour les contrats à durée indéterminée est fixée comme suit :

- 4 mois pour le personnel d'encadrement ou assimilé (niveaux F à I) ;
- 3 mois pour le personnel des niveaux C à E ;
- 2 mois pour le personnel des niveaux A1, A2 et B.

Durant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail en respectant les délais de prévenance suivant l'article L. 1221-25 du code du travail et sans indemnités.

La période d'essai peut être renouvelée une fois selon les dispositions suivantes et à condition que cette possibilité soit précisée dans le contrat de travail :

- 2 mois pour le personnel d'encadrement ou assimilé (niveaux F à I) ;
- 45 jours calendaires pour le personnel des niveaux C à E ;
- 1 mois pour le personnel des niveaux A1, A2 et B.

Article 8

Avantages individuels acquis

La présente convention collective nationale ne peut, en aucun cas, être une cause de réduction des avantages acquis à titre individuel par les salariés au sein de l'entreprise.

Article 9

Modifications en cours de contrat

Lorsque la modification du contrat de travail porte sur un élément essentiel de la relation entre l'employeur et le salarié (durée du travail, rémunération, qualification, etc.), celle-ci doit être approuvée par les deux parties par avenant au contrat de travail.

Article 10

Modification de la situation juridique de l'employeur

En cas de modification du statut juridique de l'employeur, les contrats de travail en vigueur le jour où intervient cette modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise sans aucune modification.

CHAPITRE III

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ET RÉMUNÉRATION

Article 11

Classification des emplois

La présente classification a pour objet de valoriser l'emploi par la reconnaissance, l'adaptation et l'évolution des connaissances et compétences professionnelles des salariés des entreprises d'économie de la construction.

A cette fin, il est décidé :

- d'établir la structure des classifications ;
- de reconnaître les capacités acquises ;
- de promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de favoriser le déroulement de carrière et les possibilités de cursus professionnel ;
- d'harmoniser les salaires minima en respectant l'écart hiérarchique ;
- de négocier nationalement la valeur des salaires minima de la grille.

Article 12

Définitions générales des critères

La classification comporte dix niveaux d'emplois définis par les critères classants précisés dans le tableau de classification, sans priorité ni hiérarchie.

Ceux-ci sont :

- contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail ;
- adaptation, initiative, autonomie, délégation ;
- technicité, expertise ;
- formations, diplômes, expérience.

1^{er} critère : contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail

Il s'agit de la part de production et de responsabilité dont le salarié est chargé par l'employeur. Cette part se mesure à la nature complexe et variée des directives transmises au salarié pour remplir ses tâches, actions et missions.

2^e critère : initiative, autonomie, délégation

Il s'agit d'analyser la progressivité des définitions des critères et de dissocier ce qui relève de la qualification comparé à ce qui relève de l'apport du salarié.

3^e critère : technicité, expertise

Ce critère est lié à l'emploi occupé par le salarié, aux outils et techniques dont il a le savoir-faire dans son activité pour effectuer les tâches, actions et missions qui lui sont confiées.

4^e critère : formations, diplômes et/ou expérience

La formation initiale ou continue correspond à un niveau de connaissances théoriques sanctionné par un diplôme de l'Education nationale ou par un diplôme admis en équivalence, un titre, un cer-

tificat de qualification professionnelle, une attestation de suivi de formation délivrée par un organisme de formation.

L'expérience professionnelle correspond à des connaissances acquises par une pratique répétée de tâches, d'actions, de missions et par l'assimilation du milieu professionnel et/ou individuel pouvant être sanctionnée par la validation des acquis de l'expérience.

Article 13

Description des niveaux de classification

Chaque salarié sera positionné au minimum au niveau correspondant à ses diplômes, dès lors qu'ils entrent précisément pour l'activité pour lequel il est embauché.

13.1. ETAM (employés, techniciens, agents de maîtrise)

Niveau A1

Les salariés de niveau A position 1 sont en position d'accueil, sans connaissances techniques spécifiques, pour des travaux simples et répétitifs, à partir de consignes précises.

Ils font l'objet d'un contrôle hiérarchique permanent.

Ils sont en capacité d'acquisition de compétences.

Niveau A2

Les salariés de niveau A position 2 exécutent des tâches élémentaires dépourvues de technicité particulière du métier, agissant dans le cadre d'instructions précises dans l'accomplissement de leurs tâches professionnelles.

Ces salariés sont responsables de la qualité d'exécution de leur travail et font l'objet d'un contrôle hiérarchique fréquent.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau V de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes.

Niveau B

Les salariés de niveau B exécutent des tâches simples de technicité courante de leur métier agissant dans le cadre défini d'instructions constantes pour l'accomplissement de leurs tâches.

Ces salariés sont responsables de la qualité d'exécution de leur travail et font l'objet d'un contrôle régulier.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau IV de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau A2.

Niveau C

Les salariés de niveau C résolvent des problèmes courants requérant une technicité courante confirmée de leur métier, agissant dans le cadre d'instructions générales dans l'accomplissement de leurs actions.

Les emplois de ce niveau peuvent nécessiter la prise d'initiatives repérées dans le choix des procédures à charge d'en rendre compte à la hiérarchie.

Ces salariés sont responsables de la qualité d'exécution de leur travail.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau III de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau B.

Niveau D

Les salariés de niveau D résolvent des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies requérant une technicité maîtrisée de leur métier en agissant dans le cadre d'une autonomie dans l'accomplissement de leurs actions.

Les emplois de ce niveau peuvent nécessiter la prise d'initiatives validées dans le choix des procédures, à charge d'en rendre compte à leur hiérarchie.

Ils peuvent représenter l'entreprise dans le cadre de consignes précises définies par leur hiérarchie.

Ces salariés sont responsables de la qualité de l'exécution de leur travail.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau C.

Niveau E

Les salariés de niveau E résolvent des problèmes requérant une technicité complexe de leur métier en agissant dans le cadre d'une autonomie adaptée aux méthodes et techniques dans l'accomplissement de leurs missions.

Les emplois de ce niveau nécessitent la prise d'initiatives dans le choix des procédures, à charge d'en rendre compte à leur hiérarchie.

Ils peuvent représenter l'entreprise et maîtrisent la communication interne et externe.

Ces salariés sont responsables de la qualité de leurs réalisations et peuvent être aidés par d'autres salariés pour l'accomplissement de leur mission.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances structurées sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau D.

Niveau F

Les salariés de niveau F maîtrisent leur domaine d'activité et possèdent une technicité dans les secteurs connexes ; ils agissent de manière autonome dans l'accomplissement de leurs missions.

Les emplois de ce niveau nécessitent la prise d'initiatives dans le choix des procédures, à charge d'en rendre compte à la hiérarchie.

Ils agissent pour l'entreprise par délégation dans le cadre de directives reçues.

Ces salariés sont responsables de la qualité de leurs réalisations.

Ils peuvent être assistés par d'autres salariés et avoir la responsabilité des travaux réalisés par d'autres salariés sous leur contrôle.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances étendues et maîtrisées, sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau E.

13.2. Cadres

Niveau G

Les salariés de niveau G accomplissent des missions à partir de directives générales, en appliquant des méthodes et pratiques d'organisation du travail, au sein de l'entreprise. Ils agissent dans le cadre d'une autonomie constante définie dans ses indications et orientations, à charge d'en rendre compte à leur hiérarchie.

Les emplois de ce niveau nécessitent la capacité à résoudre des problèmes courants et à acquérir de nouveaux savoir-faire.

Dans l'accomplissement de ces missions, ils peuvent :

- être amenés à assurer des relations avec les partenaires internes ou externes ;
- être amenés à transmettre leurs connaissances et leur expérience professionnelle.

Ces salariés sont responsables de la qualité de l'accomplissement de ces missions.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances et compétences sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau F.

Niveau H

Les salariés de niveau H gèrent des projets et études, assurent et assument la coordination de groupe de salariés ou de travail.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une autonomie de mission en lien avec leur hiérarchie, des capacités à résoudre des problèmes complexes, à proposer des solutions nouvelles et à maîtriser les pratiques de négociation.

Dans la gestion de ces projets et études, ils peuvent :

- être amenés à assurer la représentation de l'entreprise auprès de partenaires internes ou externes ;
- être appelés à transmettre leur savoir et leur expérience professionnelle.

Ces salariés sont responsables de leur activité.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances et compétences sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau G.

Niveau I

Les salariés de niveau I collaborent à l'élaboration et/ou aux choix stratégiques, techniques, commerciaux, administratifs de l'entreprise et peuvent diriger une structure ou un service.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une autonomie de délégation de gestion, d'une part la maîtrise complète des moyens et des contraintes de l'activité, d'autre part la capacité à définir les outils, les compétences, les choix adaptés à la réalisation des orientations et des objectifs de l'entreprise.

Ces salariés sont responsables de la réalisation des objectifs définis.

13.3. Tableau des niveaux d'entrée dans la profession d'économiste de la construction et de métreur-vérificateur

Chaque salarié sera positionné au minimum au niveau correspondant à ses diplômes, dès lors qu'ils entrent précisément dans l'activité pour lequel il est embauché.

Il est également prévu une période d'accueil ⁽¹⁾ à l'issue de laquelle le salarié pourra être classé au niveau supérieur suivant les conclusions de l'entretien professionnel.

(1) En aucun cas, la période d'accueil ne peut être assimilée à la période d'essai.

NIVEAU	DIPLÔME	POSITION hiérarchique d'accueil	DURÉE de la période d'accueil
V	CAP/BEP	Niveau A2	1 an
IV	Bac	Niveau B	1 an
III	Bac + 2	Niveau C	2 ans
II	Bac + 3	Niveau D	2 ans
II	Bac + 4	Niveau E	2 ans
I	Bac + 5	Niveau F	2 ans

Article 14

Salaires

Le personnel permanent est rémunéré mensuellement.

Les définitions d'emplois sont déterminées par l'employeur en fonction des tâches ou des missions confiées au salarié. Le niveau d'emploi sera défini en fonction des quatre critères classants définis aux articles 11 à 12 de la présente convention.

Détermination des rémunérations

On distingue :

1. Le salaire minimum du niveau de l'emploi

Le salaire du niveau de l'emploi correspond aux sommes minimales que doit recevoir chaque salarié remplissant, avec les connaissances s'y rapportant, les fonctions de son emploi telles qu'elles sont définies par l'article 13 de la présente convention.

2. Le salaire brut

Le salaire brut est le salaire effectif obtenu avant déduction des retenues légales diverses (sécurité sociale, retraites complémentaires, etc.). Il est composé par :

- le salaire du niveau de l'emploi (pour temps plein) ;
- la rémunération des heures supplémentaires telles qu'elles ressortent de l'horaire de l'entreprise et par les rémunérations accessoires en espèces fixées dans la lettre d'engagement telles que le 13^e mois, primes et avantages de caractère régulier et définitif.

Les primes et gratifications de caractère exceptionnel ne sont pas comprises dans le salaire brut.

Article 15

Prime d'ancienneté

A compter de l'arrêté du 6 octobre 1993 (*Journal officiel* du 14 octobre 1993), la prime d'ancienneté est supprimée, sauf avantage individuel acquis.

Article 16

Grille des salaires minima

Les partenaires sociaux se réuniront chaque année début janvier et début juillet dans le cadre de la commission paritaire nationale de la convention collective pour négocier sur les salaires minima, lesquels feront l'objet d'un avenant à la convention collective qui fera l'objet du dépôt légal et d'une demande d'extension dès sa signature, dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

La grille des salaires minima définis par la classification professionnelle est fixée pour la durée du travail définie au chapitre IV.

L'entretien professionnel devra permettre la prise en compte et l'adaptation de la position de classement dans la présente grille de tout salarié effectuant des actions ou missions permanentes ou répétées relevant de niveaux professionnels supérieurs à sa classification.

En conséquence, les barèmes des salaires minima en fonction des niveaux hiérarchiques résultent des accords paritaires de salaires. Les salaires des cadres (à partir du niveau G) seront au moins égaux au plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Article 17

Cadres

Les salariés dont l'emploi est classé à partir du niveau G sont cadres et relèvent de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les salariés du niveau F sont obligatoirement affiliés en tant qu'assimilés cadres au titre de l'article 4 *bis* de la convention susnommée.

Ce régime pourra être éventuellement étendu, par voie d'accord, au sein des entreprises, dans les conditions définies à l'article 36, annexe I, de la convention collective supra référencée, aux salariés dont l'emploi est classé au moins au niveau C.

Article 18

Méthode de classement

Mode opératoire du classement :

- prendre en compte les compétences et la nature des métiers ou fonctions réellement exercés ;
- confronter ces éléments aux définitions générales des dix niveaux ;
- se référer aux critères de classement, aux grilles hiérarchiques ;
- s'approprier les définitions du glossaire.

Le choix de chaque définition par critères et niveaux s'apprécie indépendamment.

Une proposition de formation relative à l'acquisition de connaissances ou au renforcement de compétences accompagne le classement en accord des parties.

Le salaire réel brut de base acquis ne détermine pas le niveau de classification. Celui-ci peut être supérieur au salaire minimum correspondant au niveau de classification.

Les diplômes, l'expérience et les formations acquises des salariés sont des éléments prépondérants et doivent être pris en compte pour le classement.

L'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle au classement lorsque le salarié possède des compétences et technicités acquises par l'expérience professionnelle.

Article 19

Evolution de carrière

La situation des salariés fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un entretien professionnel distinct de l'entretien individuel, au plus tard à la fin de la période d'accueil dans l'entreprise et, par la suite, selon une période biennale en vue de déterminer d'éventuelles actions de formation.

Article 20

Apprentissage

Les conditions d'apprentissage sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Le salaire minimal conventionnel applicable est celui du niveau de classification du poste occupé par l'apprenti.

CHAPITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL

Article 21

Durée du travail et heures supplémentaires

La durée légale de travail est fixée par la législation sur la base de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles. Les heures supplémentaires seront rémunérées suivant les dispositions légales.

Article 22

Travail de nuit, le dimanche et les jours fériés

Par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié peut être appelé à travailler soit de nuit, soit un dimanche ou un jour férié ; dans ce cas, la rémunération de base sera majorée de 100 %.

Article 23

Forfait en jours

Le forfait annuel en jours consiste à décompter le temps de travail du salarié en jours, sans qu'un décompte en heures ne puisse être effectué. Cela permet notamment de ne plus avoir à distinguer dans une journée ce qui relève ou non du temps de travail effectif et sans distinguer les différents moments de la journée (travail effectif, pauses, trajets, repas, missions, etc.).

Un tel mode de décompte du temps de travail apparaît particulièrement adapté aux nouveaux moyens de communication numérique et de l'organisation individuelle du travail qu'ils permettent.

23.1. Champ d'application

Conformément à l'article L. 3221-43 du code du travail, les cadres pouvant conclure une convention de forfait en jours sur l'année sont ceux :

- qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe dont ils font partie.

Sont également concernés les cadres itinérants qui, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions et notamment du fait qu'ils sont amenés à se déplacer habituellement hors des locaux de l'entreprise pour l'exécution de leur travail, disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ne peuvent être soumis de ce fait à un encadrement ni à un contrôle des heures de travail qu'ils effectuent.

En sont, en revanche, exclus les cadres dirigeants tels que définis à l'article L. 3111-2 du code du travail.

23.2. Modalités d'application

L'ensemble de ces cadres dits « autonomes » bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission, leur temps de travail étant décompté en nombre de journées travaillées, dans les conditions ci-après prévues.

Ils ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 3121-10, L. 3121-34, L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail.

Toutefois, l'organisation de leur travail doit être compatible avec les nécessités du service et, le cas échéant, le travail en équipe.

Pour recourir au forfait annuel en jours, l'employeur et le salarié doivent matérialiser leur accord exprès par la signature d'un document contractuel (contrat de travail initial ou avenant) prévoyant et détaillant la convention de forfait en jours.

Ce document doit notamment préciser :

- le nombre de jours travaillés au cours d'une année ;
- la rémunération ;
- les modalités de décompte et de suivi des jours travaillés ;
- le rappel des durées maximales de travail journalière et hebdomadaire, ainsi que les temps de repos ;
- l'obligation pour le salarié de s'accorder une pause/coupure d'une durée suffisante dans la journée ;
- les modalités de suivi de la charge de travail du salarié ;
- les garanties mises en place pour assurer le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journalier et hebdomadaire.

23.3. Nombre de jours travaillés

Les cadres autonomes visés par le présent accord peuvent conclure des conventions individuelles de forfait prévoyant 214 jours travaillés par an.

Ce chiffre correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés, pour lequel il est alors calculé le nombre de jours de repos pour une année considérée de la manière suivante :

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux ou conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le calcul du nombre de jours de repos pour une année considérée est le suivant :

- 365 (ou 366, soit le nombre total de jours dans l'année) dont il est déduit ;
- 104 jours de week-end ;
- x jours fériés (uniquement ceux tombant un jour travaillé) ;
- y jours de congés payés conventionnels (dont les jours d'ancienneté) ;
- le nombre de jours travaillés (214).

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux ou conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

23.4. Respect des repos quotidien et hebdomadaire

Les cadres concernés par le forfait en jours restent soumis à la législation en vigueur relative au repos quotidien de 11 heures et au repos hebdomadaire de 35 heures en application des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail.

L'amplitude de chaque journée travaillée doit rester raisonnable et ne saurait en aucun cas excéder 13 heures consécutives par jour.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche.

La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail.

Les cadres concernés disposent d'un droit absolu au respect de leur vie privée et familiale et à pouvoir pleinement profiter de leurs temps de repos : pendant ces périodes, ils devront en conséquence limiter, sauf situation exceptionnelle, l'utilisation professionnelle des moyens de communication numérique et exercer ainsi leur droit à la déconnexion qui est également un devoir.

De la même manière, chaque salarié concerné a l'obligation de gérer dans sa journée de travail des temps de pause/coupure de durée suffisante, notamment pour se restaurer.

Afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé des cadres concernés, l'employeur aura l'obligation de mettre en place des mécanismes de suivi et de contrôle du respect des temps de repos.

A titre d'exemples : déconnexion automatique de l'accès au serveur après 13 heures de connexion quotidienne, mise en place d'un contrôle aléatoire hebdomadaire des temps de repos et de l'amplitude des journées de travail, interdiction d'envoi de mails entre 20 heures et 7 heures sauf situation exceptionnelle, etc.

23.5. Rémunération

La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie.

De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une demi-journée n'est possible.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

Au moment de sa mise en place, la convention de forfait en jours ne peut avoir pour conséquence d'entraîner une baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé.

23.6. Modalités de décompte et de contrôle

Le décompte des journées travaillées ou des journées de repos prises ainsi que le respect des repos quotidien et hebdomadaire seront suivis au moyen d'un système autodéclaratif, chaque salarié concerné remplissant mensuellement un formulaire mis à sa disposition à cet effet.

Il ressort de la responsabilité de l'employeur de vérifier la remise mensuelle des formulaires autodéclaratifs, ce dernier pouvant l'exiger sous peine de sanctions disciplinaires.

Ce formulaire fait apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos.

Il comporte également un espace d'expression permettant au salarié d'alerter chaque mois son employeur d'une situation particulière au cours de la période écoulée, relative à l'organisation de son travail, à l'amplitude de ses journées d'activité, à sa charge de travail et au respect des repos quotidien et hebdomadaire.

A la remise de chaque formulaire, l'employeur exerce ainsi un suivi régulier de ces différents sujets.

23.7. Entretien annuel

A la fin de chaque année, la direction remettra au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité de l'année, qui sera la base de l'entretien annuel portant sur sa charge de travail, sur l'organisation du travail dans l'entreprise, sur l'articulation entre activités professionnelles et vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Cet entretien annuel peut être inclus dans l'entretien annuel d'évaluation du salarié.

En outre, à tout moment mais surtout en cas de modifications importantes dans sa charge de travail ou dans les fonctions du cadre, ce dernier pourra solliciter un entretien exceptionnel qui devra être tenu dans les 15 jours de la demande.

23.8. Renonciation aux jours de repos

Par un accord individuel annuel, le salarié peut renoncer, à l'exception des jours fériés, à une partie de ses jours de repos et/ou à ses jours non travaillés en contrepartie d'une majoration de son salaire qui sera de :

- majoration de 15 % de plus que le seuil prévu par le code du travail, pour un nombre de jours travaillés par an compris entre 215 et 218 jours inclus ;
- majoration de 20 % de plus que le seuil prévu par le code du travail, pour un nombre de jours travaillés par an de plus de 218 jours et dans la limite de 235 jours.

CHAPITRE V

CONGÉS

Article 24

Congés payés annuels

Les dispositions des articles L. 3141-1 à L. 3141-29 du code du travail relatives aux congés payés s'appliquent en matière de durée, de période, d'ordre des départs, de règles de fractionnement, de report et d'indemnités.

Les congés payés annuels alloués aux salariés sont fixés à 30 jours ouvrables pour 12 mois de travail effectif ou périodes assimilées au cours de la période de référence (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Le congé principal ne peut pas être inférieur à 12 jours ouvrables en continu pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Ce congé ne peut être pris sans fractionnement que dans la limite de 4 semaines, la 5^e semaine étant prise en dehors de la période légale des congés payés. L'employeur a la latitude, après avoir consulté les représentants du personnel ou, à défaut, l'ensemble du personnel, de proposer le fractionnement du congé principal conformément à la législation en vigueur.

En cas de fractionnement du congé principal à la demande de l'employeur, il sera fait application des dispositions légales attribuant des congés supplémentaires.

La durée totale du congé payé annuel, telle que définie ci-dessus, est prolongée de 1 jour ouvré pour chaque tranche de 5 années d'ancienneté acquise par le salarié.

L'employeur doit s'assurer de la prise effective des congés payés par le salarié et lui permettre d'exercer pleinement son droit à congé.

En matière de droit au report des congés payés en cas de maladie, tout salarié tombant malade alors qu'il est en congés payés peut prolonger ou reporter les jours de congés dont il n'a pu bénéficier du fait de sa maladie, en accord avec l'employeur.

Article 25

Congés pour événements familiaux

Des congés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur justification, et non imputables aux congés annuels, dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé : 4 jours ouvrables ;
- Pacs : 4 jours ouvrables ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 4 jours ouvrables ;
- décès des parents (père ou mère), des beaux-parents : 4 jours ouvrables ;
- journée défense et citoyenneté : sur présentation de la convocation ;

- décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs, grands-parents et petits-enfants : 2 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables.

Les salariés peuvent bénéficier, au cours d'une année civile, en cas d'événement grave et imprévisible affectant la santé du conjoint ou d'un enfant de moins de 16 ans et nécessitant d'une façon impérative leur présence à son chevet, d'un congé exceptionnel sur justificatif médical, dans les conditions suivantes :

- 6 jours ouvrables, groupés ou isolés, rémunérés ;
- 20 jours ouvrables, groupés ou isolés, non rémunérés, s'ajoutant à la première période.

Des autorisations d'absences exceptionnelles pour raisons personnelles, dans la limite de 6 jours ouvrables, par année civile, consécutifs ou non, sans rémunération, pourront être accordées aux salariés qui en feront la demande.

Ces absences ne pourront être accolées à une période de congés payés.

De plus, le conjoint, le ou la partenaire pacsé(e) ou le ou la concubin(e) salarié(e) de la femme enceinte bénéficie aussi d'une autorisation d'absence, rémunérée, pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires prénataux ou postnataux.

Article 26

Congés sans solde

Le congé sans solde (ou congé pour convenances personnelles) permet au salarié de solliciter une autorisation d'absence indépendamment des cas de congés expressément prévus par la loi ou les dispositions conventionnelles (congé parental d'éducation, congé sabbatique...).

Le salarié qui aurait épuisé ses droits à congés payés peut également solliciter un recours au congé sans solde.

Lorsqu'une situation personnelle particulière ne lui permet pas d'assurer son travail, tout salarié peut solliciter de son employeur une mise en disponibilité temporaire, sans salaire ni indemnités, dont la durée sera déterminée d'un commun accord et précisée par écrit.

Pendant cette période, le contrat de travail est suspendu.

L'employeur est libre d'accepter ou de refuser cette demande. Il formule sa réponse par écrit au salarié.

L'absence d'un salarié sans autorisation préalable ou malgré l'interdiction de l'employeur s'analyse en un abandon de poste qui peut donner lieu à des sanctions disciplinaires, voire justifier un licenciement.

Article 27

Maternité

Il ne peut être procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse, constaté par certificat médical, sauf en cas de faute grave ou lourde, sans aucun lien avec l'état de grossesse.

Le congé de maternité est égal à celui fixé par la législation en vigueur.

Dans les conditions identiques à celles appliquées à l'incapacité temporaire de travail pour accident ou maladie, les salaires seront versés à toute salariée après 1 an de présence dans l'entreprise, pendant les périodes prénatales et postnatales, déduction faite des indemnités journalières qu'elle percevra de la sécurité sociale.

Chaque retour de congé de maternité doit faire l'objet d'un entretien avec la salariée afin d'étudier notamment les possibilités d'accès prioritaire à la formation continue.

Article 28

Obligations militaires

Les périodes militaires obligatoires, notamment la journée défense et citoyenneté, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, ne peuvent entraîner de réduction ni de la rémunération, ni des congés payés.

CHAPITRE VI

DÉPLACEMENTS ET CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Article 29

Déplacements de courte durée

Les salariés que l'exercice de leurs fonctions oblige à de courts déplacements (inférieurs à 48 heures) hors de leur lieu de travail sont remboursés de leurs frais sur justification de ceux-ci, ou sur avance de frais selon une convention particulière passée préalablement.

Ces frais peuvent comprendre :

- les frais de transport soit en automobile, soit en chemin de fer, ou transports publics, soit aérien :
 - les frais d'automobile sont remboursés comme il est indiqué à l'article 32, si le véhicule appartient au salarié ;
 - les transports en chemin de fer avec application des principes suivants pour tous les trajets en train :
 - lorsque leur durée est inférieure ou égale à 3 heures : 2^e classe ;
 - au-delà de 3 heures en 1^{re} classe.
 - les transports aériens en classe économique ;
 - les déplacements en voiture de location sont admis à titre exceptionnel sur autorisation de l'employeur ;
 - l'utilisation d'un taxi est subordonnée à l'absence de tout autre moyen de transport moins onéreux et en cas de transport de matériel encombrant.
- les frais de repas et d'hôtel sont remboursés selon une convention particulière passée préalablement entre les intéressés soit sur une justification de frais avec un plafond, soit par une indemnité spéciale forfaitaire.

Article 30

Déplacements de longue durée

Les déplacements professionnels d'une durée supérieure à 48 heures font l'objet de remboursements ou d'avances de frais pour les transports, repas et hôtels définis à l'article précédent, pendant la durée du déplacement, prenant en compte les éventuels jours de repos, selon une convention particulière passée préalablement.

De plus, pour les déplacements professionnels supérieurs à 15 jours, le salarié aura droit à 2 jours de repos consécutifs, à l'issue de chaque période, dont l'un au moins ouvrable, avec voyage payé aller et retour jusqu'à son domicile. Ces 2 jours incluent le délai de déplacement, lorsque la durée normale du voyage n'excède pas 4 heures.

Dans le cadre de ces déplacements, le salarié a, par ailleurs, droit :

- au remboursement du transport aller et retour pour exercer ses droits civiques (élections...) lorsque le vote par mandataire ou par correspondance n'est pas admis ;
- au remboursement des frais de transport d'un des parents, en cas de maladie grave justifiant la présence de ce parent auprès de lui, sur présentation d'un certificat médical ;

- au remboursement des frais de voyage dans les cas donnant droit à un congé rémunéré pour événement familial prévu à l'article 25.

En cas de décès d'un salarié au cours d'un déplacement, les frais de transport du corps jusqu'au lieu de résidence sont à la charge de l'employeur, ainsi que les frais de voyage aller et retour d'un parent, déduction faite des prises en charge éventuelles.

Article 31

Déplacement du lieu de travail

a) Dans le même secteur géographique

Dans le cas d'un changement du lieu de travail dans le même secteur géographique, les frais supplémentaires de déplacement en résultant feront l'objet d'une indemnité compensatrice à la charge de l'employeur lorsque ce déplacement du lieu de travail n'a pas été prévu au contrat d'embauche.

L'information préalable du salarié doit être réalisée dans un délai raisonnable.

Toutefois une modification occasionnelle du lieu de travail en dehors du secteur géographique motivée par des circonstances exceptionnelles peut s'imposer au salarié.

b) En dehors du même secteur géographique

Le changement du lieu de travail en dehors du même secteur géographique constitue une modification du contrat de travail et nécessite l'accord préalable écrit du salarié.

Les frais supplémentaires pour le salarié seront remboursés sur production de justificatif dont les termes seront consignés dans l'accord préalable susnommé. Ces frais comprennent par ailleurs les frais de déménagement du salarié et de sa famille.

Article 32

Utilisation des véhicules

1. Véhicule n'appartenant pas à l'employeur

Si, en accord avec l'employeur, le salarié utilise pour les besoins du service un véhicule n'appartenant pas à l'employeur, et plus particulièrement son véhicule personnel, les frais ainsi exposés sont à la charge de l'employeur.

Ce dernier en assure le remboursement suivant les modalités définies aux paragraphes *a* et *b* ci-dessous. En outre, il conviendra d'examiner au cas par cas les problèmes posés par l'utilisation du véhicule pour tenir compte des conditions particulières de l'emploi de celui-ci. Ces modalités ou toutes dispositions particulières seront obligatoirement consignées dans un accord écrit, annexé au contrat de travail ou à la lettre d'engagement.

a) Assurances

S'il s'agit d'un véhicule dont l'utilisation fait l'objet d'une assurance obligatoire, l'employé doit produire à son employeur la police d'assurance correspondante et justifier du paiement régulier des primes.

S'il n'est pas assuré pour l'utilisation permanente « affaires » du véhicule, il doit contracter les assurances complémentaires nécessaires qui comprendront obligatoirement en outre, pour les véhicules multiplaces, l'assurance des personnes transportées, y compris celle du conducteur.

Le montant des primes complémentaires sera remboursé par l'employeur, pour sa valeur de base (bonus et malus exclus).

S'il s'agit d'un véhicule dont l'utilisation ne fait pas l'objet d'une assurance obligatoire, l'employeur contractera les assurances nécessaires pour couvrir les conséquences des accidents provoqués par l'employé lors de l'utilisation du véhicule pour les besoins du service.

b) Autres frais

A l'exception de l'assurance, les frais occasionnés par l'utilisation du véhicule du salarié, à titre professionnel, seront remboursés sous forme d'indemnités kilométriques évaluées, sauf usage ou accord particulier plus avantageux (par exemple, lorsque l'utilisation du véhicule impose des frais de déplacement domicile-entreprise supérieurs à ceux engagés par l'utilisation des transports publics), sur la base du trajet de l'entreprise au lieu de la mission.

Pour les véhicules d'une puissance égale ou inférieure à 7 CV, ces indemnités seront calculées par référence au dernier barème annuel publié par la direction générale des impôts. Elles seront réajustées annuellement par référence à ce même barème pour l'année concernée.

Pour les véhicules d'une puissance supérieure à 7 CV, ces indemnités seront fixées par accord particulier sans pouvoir être inférieures à celles fixées par le barème précité pour les véhicules de 7 CV.

2. Véhicule de service appartenant à l'employeur

Sauf accord exprès de l'employeur, les véhicules appartenant à celui-ci (ou mis à disposition de l'entreprise à titre quelconque) ne peuvent être utilisés que pour les besoins du service.

Nota. – Pour l'utilisation de véhicules, dans les deux cas visés au présent article, le covoiturage à titre onéreux est interdit.

Article 33

Déplacements des salariés hors de France métropolitaine

1. Champ d'application

Le salarié qui est déplacé pendant plus de 1 mois, par son entreprise, pour exercer temporairement une fonction hors de la France métropolitaine bénéficie des dispositions du présent texte.

2. Assurance et garanties collectives

L'entreprise assure au salarié amené à se déplacer hors de France métropolitaine, et ce quelle que soit la durée du déplacement, une garantie couvrant les frais d'accidents, notamment les rapatriement, décès, invalidité, assistance juridique.

L'entreprise assurera la continuité des garanties collectives (retraites, couverture des risques d'invalidité, décès, accident du travail, maladie, accident et perte d'emploi) avec celles des régimes métropolitains.

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assure, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection au salarié et à sa famille l'accompagnant éventuellement.

3. Avenant au contrat de travail

Dans le cas de déplacements hors de France métropolitaine, les dispositions, en vigueur en métropole, de la présente convention collective restent applicables.

Un avenant au contrat de travail, signé avant le départ effectif du salarié, régissant les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour hors de la France métropolitaine se substitue au contrat de travail initial, qui s'applique à nouveau de plein droit dès le retour en métropole.

L'avenant doit comporter, *a minima*, les points suivants :

- lieux d'exercice de la fonction ;
- durée prévue du déplacement ;
- qualification de l'intéressé ;
- montant, composantes, modalités et lieux de paiement de la rémunération ;
- période d'adaptation ;
- modalité de résiliation du contrat ;

- modalités du contrôle médical, à la charge de l'entreprise, avant le départ, pendant le séjour et au retour ;
- conditions de retour à l'issue de la période de déplacement.

En aucun cas les stipulations contenues dans l'avenant ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où le salarié est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public.

La durée du séjour hors de la France métropolitaine sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser 2 ans, sauf accord du salarié.

CHAPITRE VII

FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 34

Preamble

L'évolution des techniques appliquées dans le monde de la construction nécessite, pour l'économiste de la construction, une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Il appartient aux partenaires sociaux de la branche professionnelle de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- de la professionnalisation ;
- du plan de formation mis en œuvre au sein de l'entreprise ;
- du compte personnel de formation ;
- du congé individuel de formation (CIF).

Le présent chapitre a pour but de favoriser le maintien des salariés dans leur emploi, l'évolution de carrière au sein de la branche professionnelle, de fidéliser les salariés au sein de la profession et de permettre l'accès à l'emploi dans la branche.

Il définit les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des entreprises et particulièrement des exigences d'adaptabilité, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

Article 35

Professionnalisation

Le contrat et la période de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Ils sont mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, en partie en formation, en partie en situation de travail, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en lien avec la (les) qualification(s) recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

35.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Il vise l'acquisition d'une qualification :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois sont concernés les publics jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

La formation devra représenter de 15 à 25 % du contrat de professionnalisation et au minimum 150 heures.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois et/ou la durée de sa formation jusqu'à 50 %, dès lors que le salarié est demandeur d'emploi de plus de 1 an, et/ou qu'il prépare un titre, un diplôme ou une qualification professionnelle.

La rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation, âgés de moins de 26 ans à la date de la conclusion du contrat, est fixée à 70 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la classification du diplôme, titre ou certificat obtenu.

A l'obtention du diplôme, titre ou certificat préparé, le titulaire bénéficiera d'une prime égale au différentiel entre 70 % et 85 % du salaire minimum conventionnel défini ci-avant multiplié par la durée en mois du contrat, plafonnée à 1 mois de salaire.

La rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation, âgés d'au moins 26 ans, sous réserve de la rémunération plancher que représente le Smic, est fixée à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la classification du diplôme, titre ou certificat obtenu.

35.2. Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu 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 à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1.

Les actions de formation sont :

- 1° Des formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 ;
- 2° Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
- 3° Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues au II de l'article L. 6323-4 et à l'article L. 6323-15 du code du travail.

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à 70 heures, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, et à 5 heures pour les actions de VAE (validation des acquis de l'expérience). Cette durée minimale ne s'applique pas aux actions financées dans le cadre de l'abondement du CPF par les périodes de professionnalisation.

Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler hors du temps de travail, à concurrence de 80 heures par an, dès lors qu'un accord écrit est conclu entre l'employeur et le salarié spécifiant :

- l'objectif et l'objet de la formation ;
- la durée et la date de la formation ;
- la quote-part en dehors du temps de travail ;
- la rémunération pendant la formation ;
- l'organisme de formation ;
- les engagements réciproques à l'issue de la formation (rémunération, emploi, classification).

Les heures de formation réalisées hors du temps de travail donnent droit au versement de l'allocation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Lorsque la formation est réalisée, pour partie ou en totalité, hors du temps de travail, la demande de prise en charge doit parvenir à l'OPCA-PL signée par le salarié et l'employeur. Elle précise le nombre d'heures réalisées sur le temps de travail et hors temps de travail et définit les modalités de versement de l'allocation.

Les parties éligibles au contrat de professionnalisation et à la période de professionnalisation bénéficieront d'une priorité d'accès au dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

35.3. Formations prioritaires

Les formations prioritaires sont présentées en annexe et sont mises à jour annuellement par la CPNEFP.

35.4. Apprentissage

Les parties signataires décident de ne pas effectuer de transfert de fonds au titre du financement du fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

35.5. Tutorat

Les parties signataires entendent favoriser l'accompagnement des salariés en professionnalisation et souligner le rôle possible tenu par des salariés expérimentés au sein des entreprises.

L'exercice de la fonction tutorale peut être pris en charge dans la limite du plafond réglementaire.

Cette prise en charge sera conditionnée à l'obligation pour l'entreprise d'accueil de nommer un tuteur.

35.5.1. Tuteur

La mise en place d'un contrat de professionnalisation implique la présence, au sein de l'entreprise, d'un tuteur formé à cette mission.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, sa charge de travail sera adaptée en conséquence et le nombre de salarié confié à un tuteur est limité à 1 salarié.

L'exercice de la fonction tutorale et les compétences acquises sont pris en compte dans le cadre de l'entretien professionnel et de l'évolution de carrière du salarié concerné.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, le tuteur peut être responsable de l'entreprise ou un salarié confirmé dans les domaines de la formation suivie par le titulaire du contrat de professionnalisation.

Le nom du tuteur et sa qualité figurent sur le contrat de travail du salarié en contrat de professionnalisation, dont il signe les termes ainsi que son plan de formation et/ou l'annexe pédagogique.

35.5.2. Missions du tuteur

Le tuteur a pour missions :

- 1° D'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- 2° D'organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

3° De veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ; à cet effet, le tuteur consacre au moins 1 heure par semaine à une rencontre/entretien avec le salarié ;

4° D'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

5° De participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 36

Plan de formation

Les deux actions, à l'initiative de l'employeur, se résument de la façon suivante :

36.1. Adaptation au poste de travail et à l'évolution ou au maintien dans l'emploi :

- les formations d'adaptation sont celles qui permettent l'acquisition de compétences correspondant au poste de travail occupé par le salarié au moment où il suit la formation ;
- les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont celles qui permettent au salarié d'acquérir des compétences utilisables dans le cadre des emplois compatibles avec sa qualification contractuelle ;

Toute action de formation suivie par un salarié constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Si la formation est suivie en dehors du temps de travail, il s'agit donc d'heures supplémentaires qui doivent être traitées comme telles.

36.2. Développement et acquisition des compétences

Les actions de développement des compétences sont celles qui permettent au salarié d'acquérir des compétences qui vont au-delà de sa qualification contractuelle.

Toute action de formation suivie par le salarié liée au développement ou à l'acquisition de compétences visant l'obtention d'une qualification ou d'une promotion est mise en œuvre soit pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération, soit exceptionnellement hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an. Les heures exécutées pendant le temps de travail sont rémunérées et imputables au contingent des heures supplémentaires.

Les heures exécutées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence.

Les actions de formation font l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, spécifiant :

- l'objet et l'objectif de la formation ;
- la durée et les dates de la formation ;
- la quote-part en dehors du temps de travail ;
- la rémunération pendant la formation ;
- l'organisme de formation ;
- les engagements réciproques (rémunération, emploi, classification).

Les priorités de formation sont celles validées annuellement par la CPNEFP, modifiées en fonction des données issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OMPL).

Article 37

Droit individuel à la formation

A compter du 1^{er} janvier 2015, le droit individuel à la formation est supprimé. Les heures acquises au 31 décembre 2014 ont été transférées sur le compte personnel de formation, dans la limite de 120 heures. Ces heures peuvent être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

Article 38

Compte personnel de formation

38.1. Bénéficiaires

Le CPF est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demandeuse d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT).

Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative de son titulaire pour une formation.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

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

38.2. Alimentation du compte

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements complémentaires.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE.

Les autres formations éligibles au CPF sont déterminées, sous condition d'être inscrites sur une liste, parmi les formations sanctionnées par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les listes des formations éligibles au CPF sont élaborées au niveau national ou au niveau régional par :

- la CPNEFP (cette liste est actualisée chaque année) ;
- le COPANEF ;
- le COPAREF de la région où travaille le salarié.

38.3. Utilisation

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

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'employeur lui notifie sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours calendaires vaut acceptation.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie d'une protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'accord de l'employeur sur le départ en formation n'est pas requis, même si la formation est suivie en tout ou en partie sur le temps de travail, lorsque :

- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
- le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE ;

- la formation est financée au titre des heures supplémentaires inscrites sur le CPF dans le cadre de l'entretien professionnel ;
- la formation figure sur la liste établie par la CPNEFP.

38.4. Rémunération

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

38.5. Abondement

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites 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.

Ces heures complémentaires peuvent être financées notamment par l'employeur, le titulaire du compte, l'OPCA ou l'OPACIF.

Article 39

Versement des contributions

La profession d'économiste de la construction et de métreur-vérificateur verse ses contributions au titre de la formation professionnelle continue à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales (OPCA-PL).

Cet organisme est administré paritairement. Sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts.

Les entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs versent obligatoirement à l'OPCA-PL leurs contributions dans les conditions suivantes :

39.1. Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés

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

Cette contribution est calculée et répartie comme indiqué à l'annexe II de la présente convention.

39.2. Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des salariés

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians.

Cette contribution est calculée et répartie comme indiqué à l'annexe II de la présente convention.

39.3. Prise en charge des formations par l'OPCA-PL

Le financement de ces formations restera dans les limites du budget dont dispose la branche OPCA-PL.

Elle est constituée en fonction du nombre d'heures de formation :

- d'une valeur horaire pour les salaires pendant la formation, variable suivant le type de contrat (CDD ou CDI) ;
- d'une valeur horaire pour la formation pédagogique ;
- d'une valeur forfaitaire pour le tutorat.

Cette prise en charge sera conditionnée à l'obligation pour l'entreprise d'accueil de nommer un tuteur ayant reçu une formation d'une durée minimum de 2 jours. Le tuteur peut être le responsable de l'entreprise ou un collaborateur confirmé dans les domaines disciplinaires de la formation suivie par le titulaire du contrat de professionnalisation.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le nombre de contrats de professionnalisation est limité à 1 pour une même formation.

Le détail de cette prise en charge est défini à l'annexe II de la présente convention collective.

Article 40

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications compétent à l'échelon des professions libérales et notamment de la branche professionnelle sont confiées à l'OMPL (observatoire des métiers dans les professions libérales).

La CPNEFP fixe les priorités d'études et d'analyses à l'observatoire des métiers dans les professions libérales.

Article 41

Entretien professionnel

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il donne lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'employeur doit proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt de travail en longue maladie (plus de 6 mois) et à l'issue d'un mandat syndical.

Bilan

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce récapitulatif, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 50 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou de 65 heures pour un salarié à temps partiel.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation

(CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'OPCA une somme forfaitaire définie légalement correspondant à ces heures.

Article 42

Passeport orientation et formation

Le passeport orientation et formation est la propriété du salarié. Il recense les diplômes, les titres obtenus, ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation.

Dans le cadre de la formation continue, le passeport recense :

- 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 ou relevant de l'initiative individuelle du salarié ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et 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 et formation.

Article 43

Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience. – Jury. – VAE

Tout salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) peut bénéficier d'un congé pour réaliser un bilan de compétences, quel que soit l'effectif de son entreprise. Il doit toutefois justifier de 5 années de salariat consécutives ou non (quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs), dont 1 année dans l'entreprise dans laquelle il effectue la demande.

Tout salarié doit être informé de l'accessibilité à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) lors de son embauche et de l'entretien professionnel, notamment après 10 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, sous réserve de 1 année effective d'ancienneté dans l'entreprise.

Toute personne engagée dans la vie professionnelle est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

A l'issue de la VAE, la personne peut obtenir la totalité du diplôme, titre ou certificat (validation totale) ou seulement une partie (validation partielle). En cas de validation partielle, la personne peut acquérir les connaissances et aptitudes manquantes par un complément de formation ou en complétant son expérience professionnelle.

La VAE est accessible dans le cadre soit du plan de formation, soit du congé pour VAE, soit du CPF, soit encore à titre personnel en dehors du temps de travail.

Les salariés désireux de s'engager dans une démarche aboutissant à la fonction de « jurys de VAE » seront incités à suivre une formation appropriée à celle-ci.

Les dépenses liées à la fonction de « jury de VAE », au maintien de la rémunération, au paiement des frais de préparation de dossiers, de sessions, de jury, de pédagogie, de transport, de repas, d'hébergement sont définies en CPNEFP et prises en charge par l'OPCA-PL.

Article 44

Diffusion de l'information

Une information paritaire relative à la formation professionnelle continue, à son existence, à ses modalités de mise en œuvre sera transmise annuellement aux salariés et aux employeurs par le biais de divers supports de communication définis par la CPNEFP, notamment ceux du paritarisme.

CHAPITRE VIII

MALADIE. – ACCIDENT

Article 45

Maladie. – Accident

Les absences justifiées dues à une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail.

Dès que possible et sous 2 jours ouvrés en cas de maladie ou d'accident, le salarié doit communiquer à l'employeur le motif de son absence et la justifier par un certificat médical.

Article 46

Licenciement

Pendant une période de 90 jours d'absence constatée par certificat médical, le salarié ne peut être licencié.

A l'issue de cette période, si l'employeur est amené à le licencier, il devra respecter les procédures légales en vigueur.

Le salarié ainsi licencié bénéficie des mêmes priorités de réengagement que celles prévues à l'article 67 c de la présente convention.

Article 47

Indemnisation

En cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail sans conditions d'ancienneté, ou en cas d'absence pour maladie ou accident d'origine non professionnelle après 1 année de présence dans l'entreprise, l'indemnisation suivante sera assurée, par année civile, par l'employeur en faveur du salarié :

- pendant 90 jours calendaires à dater de l'arrêt de travail, maintien au salarié de l'intégralité des salaires, primes et éléments de traitement qui auraient été dus pendant cette période si l'intéressé avait continué de travailler normalement, déduction faite des indemnités journalières qu'il aura perçues de la sécurité sociale.

Article 48

Régime de prévoyance

Au-delà de la période de 90 jours, le salarié bénéficiera de la couverture de risques pour maladie et accident assurée par le régime de prévoyance de la branche défini dans la présente convention.

CHAPITRE IX
RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Article 49

Objet

Le régime national de complémentaire santé des entreprises de la branche garantit aux salariés, définis à l'article 51 ci-après, des prestations de base déterminées à l'article 53.

L'employeur affine ses salariés à un contrat souscrit auprès d'un ou de plusieurs opérateurs définis à l'article 57. Faute d'avoir souscrit un tel contrat garantissant chacune des prestations définies à l'article 53, l'employeur sera tenu de verser directement les prestations non assurées aux salariés bénéficiaires.

Soucieux d'offrir aux salariés de la branche une couverture complémentaire leur permettant une prise en charge de qualité, les partenaires sociaux de la branche ont défini un « panier de garanties » amélioré par rapport au panier de soins défini par les articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 50

Champ d'application

Le régime de complémentaire santé est applicable à l'ensemble des salariés non cadres et cadres des entreprises de la branche.

Article 51

Bénéficiaires

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 52, tous les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 50 sont obligatoirement couverts, et ce de façon identique, par le régime mis en place par le présent accord.

Article 52

Dispenses d'affiliation

Conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés qui peuvent demander une dispense d'affiliation au titre du présent accord sont les suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les autres cas de dispense sont ceux définis à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, sous réserve que l'employeur les ait préalablement inscrits dans son acte fondateur de mise en place du régime mentionné à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les salariés qui relèvent de l'un des cas de dispense prévus par le présent accord et ne souhaitant pas adhérer au régime devront formuler expressément et par écrit leur volonté auprès de leur employeur, en précisant leur cas de dispense et en apportant les pièces justificatives nécessaires.

Tout salarié peut, à tout moment, revenir sur sa décision de dispense d'affiliation et solliciter par écrit son employeur pour bénéficier de la couverture. Le salarié bénéficie alors de la couverture à effet du premier jour du mois qui suit sa demande.

Article 53

Garanties

Les garanties visées sont celles définies en annexe IV de la présente convention.

Les garanties définies sont établies sur la base de la législation et de la réglementation relatives à l'assurance maladie et relatives à l'assiette des cotisations sociales en vigueur au moment de sa signature. En cas d'évolution de cette législation ou réglementation, les parties signataires conviennent de se réunir afin de réexaminer l'étendue des garanties précédemment définies.

Le cumul des prestations servies à un salarié au titre de la sécurité sociale et du régime complémentaire défini au présent accord ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

Le régime respecte l'article L. 911-7, II, du code de la sécurité sociale pris en application de l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 ainsi que la définition des contrats dits « solidaires et responsables » conformément à la législation et à la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord.

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, les organismes assureurs tiennent compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.

Article 54

Financement du régime

Il est rappelé que l'employeur doit mettre en place, *a minima*, une couverture de base conventionnelle obligatoire pour le salarié dit « isolé » (seul, hors ayants droit et conjoint).

Le financement de cette couverture frais de santé de base est réparti à parts égales entre l'employeur et le salarié :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

Article 55

Période de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés du collège cadres ou non cadres correspondant dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de congé lié à une maternité, à une paternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont interrompues. L'interruption des garanties s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord. Pendant cette période, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé.

Article 56

Maintien des garanties

Le maintien des garanties applicables est celui fixé à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 57

Gestion du régime

Les entreprises ont la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix parmi les organismes mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, à savoir :

- institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- mutuelles relevant du code de la mutualité ;
- entreprises régies par le code des assurances.

CHAPITRE X
RÉGIME DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE

Article 58

Régime général

Le régime général de retraite et de prévoyance assuré aux salariés permanents des entreprises assujetties à la présente convention est composé :

- d'un régime de retraite complémentaire à celle assurée par la sécurité sociale, comme défini au présent chapitre ;
- d'un régime de prévoyance comme défini au présent chapitre.

Article 59

Retraite du personnel d'encadrement et assimilés

59.1. Pour la partie inférieure au plafond de la sécurité sociale (tranche A)

Les entreprises employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'adhérer à la caisse BTP Retraite, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Cette obligation est applicable pour les salariés cadres et assimilés tels que définis au paragraphe B.

59.2. Pour la partie égale ou supérieure au plafond
de la sécurité sociale (tranches B et C)

Le régime de retraites par répartition institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 est obligatoirement applicable aux salariés classés dans le personnel d'encadrement, suivant définition figurant à l'article 17 de la présente convention (cadres à partir du niveau G et assimilés cadres pour les salariés au niveau F).

Ce régime pourra éventuellement être étendu, par voie d'accord, au sein des entreprises, dans les conditions définies à l'article 36 de l'annexe I à la convention du 14 mars 1947, aux salariés dont le niveau de classification est au moins égal au niveau C.

La cotisation fixée pour ce régime est à la charge de l'employeur et du salarié selon une répartition telle que définie par l'article 6 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Pour ce régime, les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective peuvent adhérer à la caisse nationale de retraite du bâtiment, des travaux publics et des industries connexes (CNRBTPIC), 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Article 60

Régime de prévoyance du personnel d'encadrement et assimilés.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'adhérer, pour leurs salariés visés par l'article 59 ci-dessus, au régime de base des cadres « RNPC » de l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics, BTP-Prévoyance, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Les prestations applicables et taux de cotisation sont rappelés aux titres A et B de l'annexe III de la présente convention à titre d'indication.

Seules les dispositions détaillées du règlement de l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics font référence.

La cotisation fixée pour ce régime est :

– à la charge de l'employeur pour la cotisation sur la tranche A.

La répartition de la cotisation entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur pour la cotisation sur les tranches B et C.

Les entreprises déjà adhérentes à un organisme de prévoyance autre que celui désigné, et assurant des avantages au moins équivalents, pourront poursuivre leur adhésion.

Article 61

Régime de retraite des salariés non cadres

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'adhérer, pour leurs salariés autres que ceux visés par les articles 59 et 60 ci-dessus, à la caisse BTP-Retraite, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

La retraite complémentaire à celle assurée par la sécurité sociale, fondée sur le principe de la répartition, sera conforme à la législation en vigueur.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Les entreprises déjà adhérentes à un organisme de retraite autre que celui désigné pourront poursuivre leur adhésion.

Article 62

Régime de prévoyance des salariés non cadres

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'adhérer, pour leurs salariés autres que ceux visés par les articles 59 et 60 ci-dessus, à l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics, BTP-Prévoyance, 7, rue du Regard, 75006 Paris, au titre des garanties telles que définies au titre C de l'annexe III à la présente convention.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Les garanties de prévoyance dont bénéficient les salariés non cadres sont définies par le titre C de l'annexe III à la présente convention.

Les taux de cotisation sont définis par le titre D de l'annexe III à la présente convention.

Les entreprises déjà adhérentes à un organisme de prévoyance autre que celui désigné, et assurant des avantages au moins équivalents, pourront poursuivre leur adhésion.

Article 63

Modalités d'organisation de la mutualisation des risques de prévoyance

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires se réuniront tous les 5 ans afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques de prévoyance mentionnés aux articles 60 et 62 de la présente convention collective.

A cet effet, ils examineront, selon la procédure qu'ils auront préalablement décidée, l'équilibre technique des opérations mises en œuvre par BTP-Prévoyance et la qualité de sa gestion administrative et financière.

Article 64

Clause de revalorisation

Les prestations indemnités journalières, rentes d'incapacité, rentes d'éducation sont revalorisées annuellement au 1^{er} juillet de chaque exercice.

La première revalorisation intervient au plus tôt au 1^{er} juillet de l'exercice suivant celui au cours duquel les prestations ont pris effet.

Conformément au premier alinéa de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, dans l'hypothèse où les parties signataires décideraient d'une modification, pour l'ensemble des cabinets employeurs relevant de son champ d'application, des conditions d'adhésion, prévues aux articles 60 et 62 de la présente convention, il appartiendra aux partenaires sociaux de définir les modalités de revalorisation des rentes en cours de service.

Dans tous les cas, la charge représentée par le financement des revalorisations postérieures à la date d'effet de la modification des conditions d'adhésion des cabinets employeurs à BTP-Prévoyance sera supportée intégralement par chaque organisme assureur auprès duquel les cabinets employeurs concernés auront adhéré ou souscrit un contrat.

CHAPITRE XI

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 65

Rupture du contrat de travail

La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties sera notifiée par un courrier recommandé avec avis de réception, la date d'envoi constituant la date de notification de la rupture du contrat, sous réserve de l'application du code du travail.

Article 66

Conditions particulières de préavis

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut être rompu par l'employeur ou le salarié, sous réserve qu'un préavis soit respecté. Sa durée diffère selon qu'il s'agit d'une démission ou d'un licenciement.

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, la durée du préavis est fixée conventionnellement comme suit, quelle que soit la partie qui dénonce le contrat :

- hors période d'essai et ayant moins de 2 ans de présence : 1 mois ;
- au-delà de 2 ans de présence : 2 mois

Préavis en cas de démission

Le préavis court à compter de la notification de la démission.

Préavis de licenciement

Le préavis court à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement.

Il n'y a pas de préavis en cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde ou pour inaptitude consécutive à une maladie non professionnelle.

Le délai de préavis de démission, comme celui de licenciement, est un délai préfix (sans suspension, sans interruption).

Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, et après 6 mois de présence effective dans l'entreprise, tous les salariés ont le droit de s'absenter, sans réduction de salaire, pour chercher un nouvel emploi, dans les conditions suivantes :

- en cas de démission : 5 heures, quelle que soit la durée du préavis, et 1 jour pour les salariés bénéficiant de la disposition du forfait en jours ;
- en cas de licenciement : 35 heures par mois de préavis et 5 jours pour les salariés bénéficiant de la disposition du forfait en jours.

Les périodes d'absence sont laissées à l'initiative du salarié sous réserve d'un délai de prévenance de 48 heures.

Après accord des parties, ces heures pourront être regroupées à la fin du préavis.

Les heures ci-dessus peuvent être groupées ou réparties par journées ou demi-journées échelonnées. Elles s'entendent pour un temps complet tel qu'il est défini à l'article 21 de la présente convention et dans le contrat de travail.

Si le salarié n'effectue pas un travail à temps complet ou n'a pas 6 mois de présence effective dans l'entreprise, le nombre d'heures allouées est proportionnel au nombre d'heures de travail ou au nombre de mois réellement effectués par rapport à l'horaire normal de l'entreprise ou aux 6 mois visés ci-dessus.

Dès que le salarié est pourvu d'un nouvel emploi, ce qu'il est tenu de déclarer sans délai à son employeur, il n'a plus à s'absenter de son lieu de travail.

En cas de licenciement, l'intéressé a le droit d'occuper le plus rapidement possible son nouvel emploi, sans achever le préavis. Le salaire du temps de préavis est alors calculé au prorata du temps de préavis réellement effectué.

Dispense de préavis

Lorsque l'employeur décide de la dispense de préavis de sa propre initiative, il doit maintenir les salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail pendant cette période.

Lorsque l'employeur décide de cette dispense à la demande du salarié et que le contrat de travail cesse à la date convenue avec ce dernier, il n'y a pas de versement d'indemnité pour la période de préavis restant théoriquement à courir.

La dispense de préavis doit être non équivoque : l'employeur doit rédiger une dispense de préavis qui précise si cette dernière a été décidée à son initiative ou à la demande du salarié.

Si l'employeur décide de refuser d'accorder la dispense que le salarié sollicite, ce dernier doit alors effectuer son préavis.

Mais lorsque l'inexécution du préavis résulte de l'incapacité du salarié, du fait de sa maladie, aucune indemnité compensatrice de préavis ne peut être mise à la charge du salarié.

Article 67

Licenciement

Licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel est obligatoirement précédé d'un entretien au cours duquel l'employeur indique les motifs de la mesure envisagée et recueille les observations du salarié. Celui-ci a la faculté de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou dont le nom figure sur la liste des conseillers des salariés, lors de son entretien.

Si le licenciement est décidé, l'employeur le notifie au salarié par lettre recommandée avec avis de réception, selon la procédure fixée par le code du travail.

Le salarié licencié bénéficie :

- du délai-congé ou préavis défini à l'article 66 ci-dessus ou, le cas échéant, de l'indemnité compensatrice correspondante (sauf en cas de faute grave ou lourde) ;
- de l'indemnité de licenciement telle qu'elle est prévue à l'article 68 de la présente convention (sauf en cas de faute grave ou lourde) ;
- de l'indemnité compensatrice de congés payés à laquelle il peut prétendre, y compris pour la période couverte par le délai-congé ou préavis (sauf en cas de faute lourde) ;
- de toutes les autres indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles auxquelles il a droit.

Licenciement pour motif économique

L'employeur qui envisage de licencier un ou plusieurs salariés pour motif économique est tenu de respecter la procédure définie par le code du travail.

Priorité de réengagement

En cas de licenciement prononcé pour motif économique, le salarié, à condition d'en avoir fait la demande écrite à l'employeur au cours des 12 mois suivant son licenciement, a priorité de réengagement, et ce pendant un délai de 1 an à dater de ce licenciement.

L'employeur est tenu d'aviser le salarié du rétablissement de son emploi par lettre recommandée avec avis de réception au dernier domicile connu du salarié par l'employeur. Le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours, à première présentation de cette notification, pour communiquer sa décision à l'employeur. Passé ce délai, et sans réponse du salarié, l'employeur est délivré de toutes obligations envers celui-ci.

Licenciement pour faute grave ou lourde

Le licenciement pour faute grave supprime toutes les indemnités de licenciement et le préavis.

La faute lourde entraîne les mêmes conséquences et, de plus, supprime l'indemnité de congés payés.

Article 68

Indemnités de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, une indemnité de licenciement, distincte de celle éventuellement versée en compensation du délai de congé ou préavis, est versée au salarié licencié, dans les conditions suivantes :

- l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 1/5 de mois de salaire de référence par année au-delà de 10 ans d'ancienneté ;
- le salaire de référence est déterminé selon le calcul le plus favorable au salarié :
 - soit 1/12 de la rémunération brute (salaire, primes, etc.) des 12 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement ;
 - soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article 69

Allocation de fin de carrière

L'âge de cessation d'activité permettant aux salariés de faire valoir leurs droits à la retraite est fixé par la loi.

Le départ ou la mise à la retraite est un événement qui se prépare longtemps à l'avance. L'employeur qui envisage une mise à la retraite ou le salarié qui prévoit un départ à la retraite doit en informer l'autre partie, sous réserve du respect du préavis légal.

Cette cessation d'activité ouvre droit à l'allocation de fin de carrière.

Les salariés invités à faire valoir leurs droits à la retraite ou ceux qui la prennent volontairement à un âge égal ou supérieur aux dispositions légales ou à un âge inférieur en raison de leurs droits particuliers en vertu de la législation en vigueur perçoivent une allocation de fin de carrière proportionnelle à leur ancienneté dans l'entreprise, ainsi calculée :

- il sera versé au salarié, par année de présence dans l'entreprise, une allocation dont le montant est égal à 1/8 du salaire brut mensuel moyen déterminé par les 12 derniers mois de présence, y compris toutes primes, gratifications et autres éléments constitutifs du salaire contractuel ;
- pour toute fraction d'année, le montant de l'allocation sera proportionnel au nombre de mois de présence inclus dans cette fraction.

Bénéficient des dispositions du présent article les salariés reconnus inaptes à l'exercice de leur profession, et, de ce fait, admis à la retraite anticipée, en application de la législation de la sécurité sociale, l'allocation sera calculée dans ce cas comme si le salarié était resté en fonction jusqu'à son âge légal de départ à la retraite.

CHAPITRE XII

ACCORDS D'ENTREPRISE

Article 70

Thèmes ouverts à la négociation

Dans le respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail, les négociations dans les entreprises d'économistes de la construction pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective, sauf la classification, les salaires minima conventionnels, les garanties collectives mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Aucune disposition d'accord collectif ne pourra être moins favorable que celle de la présente convention. Ce caractère s'apprécie par catégorie d'avantages. Cette disposition ne concerne toutefois pas les cas dans lesquels le législateur prévoit expressément la primauté de l'accord d'entreprise sur la convention collective de branche, comme c'est le cas notamment en matière des temps de travail.

Aucune proposition syndicale ne pourra être écartée des discussions sans avoir fait l'objet d'un examen et d'une réponse circonstanciée et écrite.

Article 71

Négociation avec les délégués syndicaux

Les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, sur la base des critères de représentativité définis aux articles L. 2121-1 et L. 2122-1 du code du travail.

La validité d'un accord est subordonnée aux trois conditions cumulatives ci-après :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel et quel que soit le nombre de votants ;

- l’absence d’opposition d’une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants ;
- le dépôt auprès de l’autorité administrative.

Cet accord devra être communiqué par l’employeur à la commission paritaire nationale de validation des accords.

Article 72

Négociation avec les représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions de l’article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises d’économistes de la construction de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d’entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sans mandat syndical pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail.

Article 73

Négociation avec un salarié mandaté

Les signataires s’engagent à faciliter le droit à la représentation collective dans les entreprises en l’absence de délégués syndicaux ou de représentants élus du personnel et lorsqu’un procès-verbal de carence a été établi dans les entreprises assujetties à l’obligation d’élections. L’employeur peut négocier dans les conditions fixées à l’article L. 2232-24 du code du travail avec un ou plusieurs salariés spécialement mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche au sens de l’article L. 2122-5.

Les syndicats, représentatifs au niveau de la branche au sens de l’article L. 2122-5 du code du travail, sont informés par l’employeur par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 30 jours à l’avance, de la date prévue de la première réunion de négociation et de son objet.

Pendant toute la durée de la négociation et jusqu’à sa conclusion, le salarié mandaté par une des organisations représentatives dispose du temps nécessaire à l’exercice de ses fonctions dans la limite qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 14 heures mensuelles, considéré comme temps de travail effectif, non compris le temps passé en réunion de négociation avec l’employeur.

Préalablement à l’engagement de la négociation, l’employeur devra s’assurer de la nature du mandat détenu par le salarié mandaté et définira le calendrier des réunions de négociation. Le terme de la négociation sera constaté par la signature d’un accord d’entreprise ou par un procès-verbal de désaccord.

L’accord négocié dans ces conditions n’acquiert valeur d’accord collectif qu’après avoir été approuvé par les salariés de l’entreprise à la majorité des suffrages exprimés lors de la consultation prévue par l’article L. 2232-27 du code du travail.

L’accord devient applicable après dépôt auprès de l’autorité administrative. Une copie de l’accord accompagnée de l’avis de réception de la notification est adressée à la commission paritaire nationale des accords collectifs par courrier recommandé avec avis de réception.

Article 74

Saisine de la commission

La commission paritaire nationale de validation est saisie par la partie signataire la plus diligente de l’accord soumis à validation.

Cette saisine doit s'effectuer par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée à la présidence de la commission paritaire nationale de validation. Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur, en lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives (la liste et l'adresse des organisations syndicales représentatives sont indiquées en préambule de la convention collective) ;
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier et un exemplaire en version numérique ;
- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, la présidence de la commission de validation, dès réception du dossier, demande à la partie ayant saisi la commission de le compléter.

Dès que le dossier est complet, la présidence de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou messagerie électronique, à chacune des organisations membres préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée une copie de l'ensemble de ces éléments.

La convocation doit être envoyée aux membres de la commission paritaire nationale de validation au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion.

Les réunions de chaque commission paritaire nationale de validation se tiennent selon une périodicité de 3 mois (sauf absence de dossier).

Article 75

Décisions de la commission

La commission rend une décision de validation dans l'hypothèse où l'accord respecte les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Toute décision de rejet doit être motivée.

Le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire nationale de validation est considérée comme acquise dès lors qu'une majorité en suffrages exprimés s'est dégagée en ce sens.

Lorsque la commission paritaire nationale de validation n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Par ailleurs, au sein de la commission paritaire nationale de validation, chaque organisation syndicale de salariés aura un représentant et les organisations professionnelles d'employeurs disposeront d'un nombre de voix égal.

Article 76

Notification des décisions

La décision explicite de la commission paritaire nationale de validation est notifiée aux parties à l'accord dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La décision est notifiée à la partie signataire qui a saisi la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La décision implicite de validation, visée à l'article 75, est notifiée à la demande d'une des parties signataires de l'accord d'entreprise.

CHAPITRE XIII

COMMISSIONS PARITAIRES

Article 77

Dispositions générales

Les commissions paritaires sont les suivantes :

- commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC) ;
- commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- commission paritaire nationale de validation des accords (CPNVA).

77.1. Composition des commissions

Les commissions sont composées de représentants dûment mandatés par leurs organisations syndicales représentatives entrant dans le champ d'application de la présente convention à raison d'un titulaire et d'un suppléant par organisation de salariés et d'un nombre total au plus égal de membres des organisations patronales.

77.2. Fonctionnement des commissions

Les commissions élisent en leur sein chaque année une présidence composée d'un président et d'un vice-président.

Le président est alternativement soit du collège employeurs, soit du collège salariés.

Le vice-président appartient obligatoirement à l'autre collège.

Le président a pour fonctions :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission ;
- de convoquer par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les organisations syndicales aux réunions par tout moyen adapté dans un délai de 15 jours avant la date de celles-ci, en y joignant les dossiers nécessaires.

Le vice-président a pour fonctions :

- d'assurer le secrétariat du paritarisme ;
- de rédiger les comptes rendus et les accords, avant validation en commission.

L'ordre du jour est préparé par la présidence.

Les organisations syndicales représentatives peuvent ajouter un point à l'ordre du jour, et celui-ci ne pourra être écarté et fera l'objet d'un examen spécifique et circonstancié.

En l'absence de consensus, les décisions sont prises à la majorité des présents ou dûment représentés par pouvoir de l'une des organisations syndicales représentatives de la branche.

77.3. Missions des commissions

A. – Commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC) :

- l'étude de nouveaux textes ou la proposition de textes émanant d'une organisation syndicale représentative ;
- la révision des textes de la convention nationale en fonction de nouvelles législations et la rédaction d'avenants tendant à les modifier ;
- la négociation au minimum deux fois par an des salaires minimum conventionnels applicables au champ d'application de cette convention ;
- l'interprétation des articles de la convention collective à la demande d'une organisation syndicale représentative.

B. – Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) :

- l'analyse de la situation économique et de l'emploi dans la profession ;
- la proposition de toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et notamment d'être organisme prescripteur des activités de l'observatoire des métiers ;
- la définition d'une politique de formation ;
- les relations avec l'OPCA de la profession.

C. – Commission paritaire nationale de validation des accords (CPNVA) :

- la validation des accords d'entreprise conformément aux dispositions du chapitre XIV.

77.4. Fréquence des réunions

Les commissions paritaires nationales susvisées se réuniront au minimum quatre fois par an et à la demande d'une organisation syndicale représentative autant de fois qu'il sera utile en fonction des besoins.

En revanche, la commission paritaire nationale de validation des accords (CPNVA) se réunira selon les modalités définies au chapitre XIV.

Les commissions peuvent se diviser en groupes de travail.

La mise en forme et la diffusion des comptes rendus et des accords sont assurées par le collège employeurs.

CHAPITRE XIV

DÉVELOPPEMENT DU PARITARISME

Article 78

Fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme (FFDP)

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit dans lequel les signataires entendent définir le cadre de fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective. En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Il est institué un fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme dans le cadre de la convention collective nationale, destiné à financer notamment :

- le remboursement des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et des représentants salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs composant les délégations syndicales représentatives appelées à participer aux travaux et réunions paritaires liés à la convention collective nationale des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs ;

- le remboursement aux employeurs du maintien de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative pour participer à ces réunions ;
- les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions afférentes ;
- les frais de collecte exposés par l'organisme défini ci-dessous, chargé du recouvrement.

Un règlement intérieur conclu entre les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés signataires définira les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l'application du présent accord et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.

Les parties contractantes conviennent que les dispositions du présent avenant, y compris le taux de cotisation, pourront être modifiées en fonction de l'examen des statistiques portant sur l'utilisation des fonds.

Article 79

Financement du FFDP

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs. Le taux de cette cotisation est fixé à 0,06 %, appelé dès le premier euro.

Les parties signataires mandatent l'OPCA-PL (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales) pour recouvrer auprès des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs cette cotisation selon des modalités suivantes :

- la cotisation est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue ;
- la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1 ;
- l'assiette de contribution est constituée par la masse salariale brute de l'année N.

CHAPITRE XV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 80

Dépôt de la présente convention

Les textes de la présente convention et ceux de ses annexes figurant à l'article 84 seront déposés auprès des services du ministre chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion, conformément aux articles L. 132-10, alinéa 1, L. 2231-6, L. 132-10, alinéa 3, L. 2261-1, L. 132-10, alinéa 4, L. 2262-8, L. 312-10, alinéas 1 et 2, D. 2231-2 du code du travail.

La présente convention collective nationale et ses annexes entreront en vigueur 2 mois à compter du jour qui suivra ce dépôt.

Article 81

Adhésion

Conformément au code du travail, tout syndicat professionnel non signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion auprès du ministère chargé du travail et des conventions collectives et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion de la convention.

Le syndicat qui aura décidé d'adhérer à la présente convention est tenu d'en informer les parties déjà contractantes par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 82

Extension

En application des articles L. 131-1 et L. 2221-1 du code du travail, les parties contractantes de la présente convention et de ses annexes effectueront, dans le délai maximum de 1 mois après leur dépôt, l'ensemble des formalités nécessaires pour l'obtention de leur extension à l'ensemble du secteur d'activité entrant dans son champ d'application.

Article 83

Force obligatoire

Il ne peut être dérogé aux stipulations de cette convention collective par un accord d'entreprise dans un sens moins favorable au salarié.

Article 84

Annexes à la présente convention

La présente convention comporte une série de dispositions qui sont précisées en annexes jointes :

- Annexe I « Classification » ;
- Annexe II « Relative à la formation professionnelle » ;
- Annexe III « Relative au régime de prévoyance » ;
- Annexe IV « Relative au régime de complémentaire santé ».

Fait à Paris, le 16 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNTEC.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

FNCB SYNATPAU CFDT ;

UNSA FESSAD.

ANNEXE I

GRILLES HIÉRARCHIQUES DE CLASSIFICATION

Tableau 1 : ETAM selon les critères classants

CRITÈRE	NIVEAU A 1	NIVEAU A 2	NIVEAU B	NIVEAU C	NIVEAU D	NIVEAU E	NIVEAU F
Contenu de l'activité	Position d'accueil Travaux simples répétitifs	Exécute des tâches élémentaires	Exécute des tâches simples	Accomplit des actions Résout des problèmes courants	Accomplit des actions Résout des problèmes à partir de méthodes et de techniques préétablies	Accomplit des missions Résout des problèmes de technicité complexe	Accomplit des missions Maîtrise son domaine d'activité Peut être assisté et responsable des travaux réalisés par d'autres salariés sous son contrôle
Responsabilité dans l'organisation du travail		Est responsable de la qualité de l'exécution de son travail	Est responsable de la qualité d'exécution de son travail	Est responsable de la qualité d'exécution de son travail	Est responsable de la qualité d'exécution de son travail	Est responsable de la qualité de la réalisation de son travail Peut se faire aider par d'autres salariés	Est responsable de la qualité de la réalisation de son travail
Autonomie					Agit dans un cadre d'autonomie	Agit dans le cadre d'une autonomie adaptée aux méthodes et techniques	Agit de manière autonome

CRITÈRE	NIVEAU A 1	NIVEAU A 2	NIVEAU B	NIVEAU C	NIVEAU D	NIVEAU E	NIVEAU F
Initiative	Reçoit des consignes précises Fait l'objet d'un contrôle permanent	Agit à partir d'instructions précises Fait l'objet d'un contrôle fréquent	Agit à partir d'instructions constantes dans un cadre défini Fait l'objet d'un contrôle régulier	Agit à partir d'instructions générales Peut prendre des initiatives repérées dans le choix des procédures Rend compte à sa hiérarchie	Peut nécessiter la prise d'initiatives validées dans le choix des procédures Rend compte à sa hiérarchie	Prend des initiatives dans le choix des procédures Rend compte à sa hiérarchie	Prend des initiatives dans le choix des procédures Rend compte à sa hiérarchie
Capacité à recevoir délégation					Peut représenter l'entreprise dans le cadre de consignes précises définies par sa hiérarchie	Peut représenter l'entreprise	Représente et agit pour l'entreprise par délégation dans le cadre de directives reçues
Technicité, expertise	Ce niveau ne requiert pas de technicité spécifique	Ce niveau ne requiert pas de technicité particulière du métier	Ce niveau requiert une technicité courante du métier	Ce niveau requiert une technicité courante confirmée du métier	Ce niveau requiert une technicité maîtrisée du métier	Ce niveau requiert une technicité complexe du métier Maîtrise la communication interne et externe	Ce niveau requiert la possession d'une technicité dans les dossiers connexes du métier
Compétences acquises par expérience ou formation	Sans diplôme de l'Education nationale et connaissances professionnelles Aptitude à l'acquisition de compétences	Correspond au diplôme de niveau V de l'Education nationale - par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente	Correspond au diplôme de niveau IV de l'Education nationale - par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente niveau A 2	Correspond au diplôme de niveau III de l'Education nationale - par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente niveau B	Correspond au diplôme de niveau II de l'Education nationale - par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente niveau C	Correspond au diplôme de niveau II de l'Education nationale - par des connaissances structurées ; - par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau D	Correspond au diplôme de niveau II de l'Education nationale - par des connaissances étendues et maîtrisées ; - par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau E

Tableau 2 : cadres selon les critères classants

CRITÈRE	NIVEAU G	NIVEAU H	NIVEAU I
Contenu de l'activité	Accomplit des missions Applique des méthodes et des pratiques d'organisation du travail Résout des problèmes courants Peut être amené à transmettre ses connaissances et son expérience professionnelle	Gère des projets et études Assure et assume la coordination de groupes de salariés ou de travail Résout des problèmes complexes Propose des solutions nouvelles Peut être amené à transmettre ses connaissances et son expérience professionnelle	Collabore à l'élaboration et aux choix stratégiques, techniques, commerciaux, administratifs de l'entreprise Peut diriger une structure ou un service
Responsabilité dans l'organisation du travail	Est responsable de la qualité de la réalisation de ses missions	Est responsable de son activité	Est responsable de la réalisation des objectifs définis
Autonomie, initiative	Agit à partir de directives générales dans le cadre d'une autonomie constante définie dans ses indications et orientations Rend compte à sa hiérarchie	Agit dans le cadre d'une autonomie de projets et d'études en lien avec sa hiérarchie	Agit dans le cadre d'une autonomie de délégation de gestion
Capacité à recevoir délégation	Peut être amené à assurer des relations avec des partenaires internes ou externes	Peut être amené à assurer la représentation de l'entreprise auprès de partenaires internes et externes	Possède une délégation de gestion
Technicité, expertise	Ce niveau requiert des capacités d'organisation du travail et d'intégration au sein d'une organisation de l'entreprise et de motivation à acquérir de nouveaux savoirs	Ce niveau requiert des capacités de coordination et de négociation	Ce niveau requiert la maîtrise complète des moyens et des contraintes de l'activité et la capacité à définir les outils, les compétences, les choix adaptés à la réalisation des orientations et des objectifs de l'entreprise
Compétences acquises par expérience ou formation	Correspond au diplôme de niveau II de l'Education nationale acquis par : – formation initiale ou continue et/ou par expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau F	Correspond au diplôme de niveaux II et I de l'Education nationale acquis par : – formation initiale ou continue et/ou par expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau G.	

Tableau 3 : glossaire des termes employés

Adaptation	: faculté du salarié à maîtriser son activité et sa situation de travail.
Autonomie	: capacité de décision dans la réalisation d'actions et de missions.
Classification	: système de classement et de hiérarchisation des qualifications.
Complexe	: nécessitant des efforts d'analyse.
Connaissances	: acquisition de savoirs et de savoir-faire.
Connexe	: rapport de similitude ou de dépendance.
Courant	: usuel, habituel.
Elémentaire	: très simple, réduit à l'essentiel.
Exécuter	: mener à bien une procédure.
Expérience	: connaissance acquise par une longue pratique.
Initiative	: aptitude à décider, à agir et à entreprendre spontanément.
Instruction	: explication verbale ou écrite.
Maîtrise	: sûreté d'un savoir-faire.
Métier	: profession caractérisée par une spécialité exigeant un apprentissage et/ou de l'expérience.
Mission	: charge confiée pour exécution.
Objectif	: but que l'on se propose d'atteindre.
Orientation	: direction déterminée à partir de repères.
Responsabilité	: capacité à prendre et à assumer une décision.
Savoir	: ensemble de connaissances acquises par l'apprentissage ou/et l'expérience.
Savoir-faire	: réalisation de pratiques à partir de connaissances acquises.
Simple	: présentant peu de difficultés mais nécessitant des efforts de réalisation.
Stratégies	: ensemble d'orientations et de décisions.
Technique-technicité	: ensemble de pratiques et de savoir-faire dans une compétence professionnelle.

ANNEXE II

FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE AU SEIN DE LA BRANCHE

Elle a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et précise les obligations relatives au versement des contributions de formation professionnelle des salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs (art. 39.1 et 39.2 de la convention collective nationale) ainsi que la prise en charge des formations par l'OPCA-PL (art. 39.3 de la convention collective nationale).

Elle détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation. Il est arrêté conformément aux décisions prises par la commission paritaire nationale pour l'emploi dans sa séance du 19 novembre 2014.

Article 1^{er}

Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés

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

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Entreprises de 1 à 9 salariés

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

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

Entreprises de 10 à 49 salariés :

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

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

Entreprises de 50 à 299 salariés

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

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

Entreprises de 300 salariés et plus

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

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

Article 2

Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des salariés

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui s'élève à :

- 0,05 % de 1 à 9 salariés ;
- 0,55 % de 10 à 299 salariés,

de la masse salariale brute des salariés, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Article 3

Prise en charge par l'OCA-PL

Les formations prioritaires (art. 35.3 de la convention collective nationale) ainsi que les prises en charge financières de la formation (art. 39.3 de la convention collective nationale) sont définies par les dispositions du tableau ci-dessous :

THÈME	DURÉE maximale du contrat	DURÉE de la formation	PRISE EN CHARGE de la formation (pédagogie)	PRISE EN CHARGE forfaitaire des salaires
Contrats définis comme prioritaires par la branche professionnelle				
– BTS économie de la construction – Bac pro technicien du bâtiment – Bac pro études et économie de la construction	24 mois	1 200 h	9,15 €/h	CDI : 15,85 €/h CDD : 13,85 €/h
Titre de secrétaire technique, option cadre de vie	12 mois	378 h	9,15 €/h	10 €/h
Licence économie de la construction	12 mois	600 h	9,15 €/h	CDI : 15,85 €/h CDD : 13,85 €/h
Master en économie de la construction	24 mois	1 200 h	9,15 €/h	CDI : 15,85 €/h CDD : 13,85 €/h

Cette prise en charge sera conditionnée à l'obligation pour l'entreprise d'accueil de nommer un tuteur ayant reçu une formation de tutorat d'une durée minimum de 2 jours. Le tuteur peut être responsable de l'entreprise ou un collaborateur confirmé dans les domaines disciplinaires de la formation suivie par le titulaire du contrat de professionnalisation.

L'exercice de la fonction tutorale sera pris en charge dans la limite du plafond réglementaire de 230 € par mois.

Article 4

Compte personnel de formation

A compter du 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition s'effectue *pro rata temporis* pour les salariés en activité à temps partiel.

Le compte personnel ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

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

Dispositions transitoires

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

Actions de formations éligibles

Sont actuellement éligibles au compte personnel de formation, au titre de la liste élaborée conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE.

Les autres formations éligibles au CPF sont déterminées, sous condition d'être inscrites sur une liste, parmi les formations sanctionnées par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les listes des formations éligibles au CPF sont élaborées au niveau national ou au niveau régional :

- la CPNEFP (cette liste est actualisée chaque année) ;
- le COPINEF ;
- le COPIREF de la région où travaille le salarié.

ANNEXE III

RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS DES ENTREPRISES D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION

Elle a pour objet de définir les garanties, les prestations et les avantages supplémentaires prévus dans le cadre des accords de la convention collective des entreprises d'économistes de la construction ainsi que les taux des cotisation sur les tranches de salaires.

Elle détermine par ailleurs les modalités générales s'appliquant aux contrats. Elle est décomposée de la façon suivante :

- Titre A. – Régimes cadres « RNPC » :
 - Garanties du régime ;
 - Avantages supplémentaires ;
- Titre B. – Taux de cotisation. – Régime cadres « RNPC » ;
- Titre C. – Régime non cadres « E1 » :
 - Garanties du régime ;
 - Avantages supplémentaires ;
- Titre D. – Taux de cotisation. – Régime non cadres « E1 » ;
- Modalités générales.

TITRE A

GARANTIES. – RÉGIME CADRES « RNPC »

Garantie capital décès	
Salarié célibataire, veuf ou divorcé	200 % de S (1)
Salarié avec conjoint	250 % de S
Majoration pour 1 enfant à charge (3)	+ 40 % de S
Majoration pour 2 enfants à charge	+ 80 % de S
Majoration par enfant à charge à compter du 3 ^e	+ 60 % de S
Majoration pour accident	+ 100 % de S
Majoration pour accident du travail ou maladie professionnelle	+ 300 % RA (4)
Capital orphelin (si décès du conjoint [2])	+ 125 % SB par enfant à charge
Paiement anticipé du capital (si invalidité totale)	Oui
Garantie rente éducation (quelle que soit la cause du décès du salarié)	
Pour l'orphelin du parent participant :	
– si décès non suite à AT/MP	10 % SB. Mini. : 10 % PASS (6)
Pour l'orphelin de deux parents :	
– si décès non suite à AT/MP	Doublement de la rente
Garantie indemnités journalières	

Maladie	70 % de S (*)
Accident du travail ou maladie professionnelle	85 % de S
Majoration par enfant à charge	+ 3 % 1/3 de S (*)
Garantie invalidité	
Maladie catégorie 1	39 % de S (*)
Maladie catégorie 2	65 % de S (*)
Maladie catégorie 3	85 % de S (*)
Majoration pour enfant à charge :	
– si maladie catégorie 1	+ 5 % de S* si 1 enfant ou plus à charge
– si maladie catégorie 2	+ 5 % de S* par enfant à charge (7)
AT ou maladie professionnelle ($26 \% \leq T \leq 50 \%$)	$[(1,9 \times T) - 35 \%) \times S - \text{rente SS (5)}$
AT ou maladie professionnelle ($T > 50 \%$)	$[(0,7 \times T) + 30 \%) \times S - \text{rente SS (5)}$
Parentalité. – Accouchement	
Forfait parentalité	8 % du PMSS (**) (6)
Forfait accouchement	2,6 % du PASS (***) (6)
Chirurgie	
Pour chaque intervention chirurgicale	Oui (8)
(*) Garanties de ressources globales, incluant les prestations de la sécurité sociale et limitées au salaire d'activité. (**) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. (***) PASS : plafond annuel de la sécurité sociale.	

(1) Salaire de base (S)

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du salarié soumise à cotisations pour l'exercice de référence, c'est-à-dire l'exercice civil précédant celui du fait générateur de la prestation. Il se compose :

- du salaire de base tranche A = fraction du salaire total de base limité au plafond de la sécurité sociale ;
- du salaire de base tranche B = fraction du salaire total compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale.

(2) Notion de conjoint du participant

A la date du décès du participant, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le participant ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :
 - a) Le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
 - b) Il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - c) Le participant et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le participant décédé est reconnu par l'état civil) ;

d) Le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le participant.

(3) Notion d'enfant à charge

Sont considérés comme à charge les enfants nés du participant ou adoptés par le participant :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'Espace économique européen), sans être rémunérés au titre de leur activité principale ;
 - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
 - demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée ;
- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à la charge fiscale du participant, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.

Sont également considérés comme enfants à la charge du participant :

- les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-avant et à la charge fiscale du participant ;
- les enfants du participant nés viables moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

(4) RA : rémunération annuelle du participant, soumise à cotisations au titre du présent régime de prévoyance, au cours des 12 mois ayant précédé la date de l'accident ou le début de la maladie.

(5) T : taux d'incapacité attribué par la sécurité sociale.

(6) Forfaits parentalité et accouchement.

Forfait parentalité :

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

- 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

Forfait accouchement :

Un forfait est versé à la femme salariée cadre pour chaque accouchement, dont le montant est fixé comme suit :

- 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance. Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

(7) L'indemnisation globale (part de la sécurité sociale comprise) ne peut excéder :

- 90 % du salaire brut de base pour les indemnités journalières ;
- 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité.

(8) Chirurgie

Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens du présent titre est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobaltothérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution.

Bénéficiaires :

Les personnes couvertes sont le participant, son conjoint et leurs ayants droit à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

Frais pris en charge :

Sont pris en charge les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement, et dans la limite des sommes déclarées à cet organisme. Le cumul des remboursements effectués auprès du participant (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus. Par extension, sont également pris en charge, même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, d'accompagnement pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Montant de la participation :

BTP-Prévoyance garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les codes actes ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) ;
- pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :
 - 225 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;
 - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnés aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
 - de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale.

Avantages supplémentaires du régime cadres « RNPC »

Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent règlement cessent :

- au jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie de personnel affilié ;
- au terme de l'adhésion de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;

- au terme de l'adhésion de l'entreprise, pour les salariés en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du participant (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Les participants qui ne peuvent plus prétendre au bénéfice d'un maintien de garanties peuvent être assurés par adhésion individuelle.

1. Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout participant, sans contrepartie de cotisation :

Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou par un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que le participant atteste une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou le suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de la fin du contrat de travail.

Sans limitation de durée, lorsque le participant :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale contrat de travail non rompu et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par BTP-Prévoyance.

2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise adhérente, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés du collège correspondant dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

3. Maintien des garanties décès en cas de radiation de l'entreprise

Les garanties en cas de décès continuent d'être accordées sans contrepartie de cotisation tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par BTP-Prévoyance.

Toutefois, lorsqu'un ancien participant reprend une activité professionnelle en dehors du champ du BTP et bénéficie à ce titre de nouvelles garanties décès auprès d'un autre organisme assureur, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois auprès de BTP-Prévoyance et auprès du nouvel

assureur. Tout octroi ou versement, par le nouvel organisme assureur, de prestations au titre du décès de l'intéressé a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès incombant à BTP-Prévoyance, qu'elle soit issue du régime national de prévoyance des cadres du BTP ou de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

4. Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du participant

En cas de décès du participant, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de 6 mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayants droit du participant.

TITRE B

RÉGIME CADRES « RNPC ». – TAUX DE COTISATION

TAUX À COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2015	TAUX DE COTISATION
Capital décès	0,61 % TA 0,61 % TB
Rente décès	0,15 % TA 0,15 % TB
Indemnité journalière	0,25 % TA 0,55 % TB
Invalidité	0,32 % TA 0,92 % TB
Naissance	0,05 % TA 0,05 % TB
Chirurgie	0,12 % TA 0,12 % TB
Toutes garanties	1,50 % TA 2,40 % TB

TITRE C

GARANTIES. – RÉGIME NON CADRES « E1 »

Décès

Capital décès de base

- 110 % du salaire de base (1) au décès d'un participant célibataire, veuf ou divorcé ;
- 200 % du salaire de base (1) au décès d'un participant qui avait un conjoint (2).

Le montant du capital est majoré pour enfants à charge :

- + 40 % pour 1 enfant ;
- + 80 % pour 2 enfants ;
- + 140 % pour 3 enfants à charge ;
- + 60 % par enfant à compter du 4^e.

Décès consécutif à une maladie professionnelle ou à un accident (toutes causes)

Un capital complémentaire s'ajoute au capital décès de base :

- + 100 % du salaire de base (1).

Ce complément est porté à 200 % si le décès est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Capital orphelin

Il est versé un capital décès complémentaire à chaque enfant qui est orphelin de père et de mère lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- les deux parents dont les noms sont mentionnés sur l'acte de naissance de l'enfant sont décédés ;
- le décès du participant est intervenu antérieurement ou simultanément au décès du second parent de l'enfant, ou les deux décès sont directement imputables à un même accident ;
- l'enfant était à charge du participant (3) à la date du décès du participant ;
- l'enfant était à la charge du second parent (3) à la date du décès de ce dernier.

Ce capital décès complémentaire est égal à 125 % du salaire de base par enfant.

Conversion du capital décès en rente

Le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente trimestrielle.

Rente décès

Rente au conjoint reconnu invalide de 2^e ou 3^e catégorie par la sécurité sociale :

- 15 % du salaire de base (1) après déduction du montant des pensions de réversion attribuées par les régimes de retraite complémentaire ;
- supprimée en cas de remariage.

Rente éducation :

- pour l'orphelin du parent participant, si décès non suite à AT/MP : 15 % du salaire de base par enfant à charge ; minimum : 12 % du PASS (plafond annuel de la sécurité sociale) ;
- pour l'orphelin de deux parents, si décès non suite à AT/MP : doublement de la rente.

Maladie. – Invalidité

Indemnités journalières

Pour tout arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, le participant perçoit des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

Ces indemnités sont versées dès le lendemain du dernier jour indemnisé par l'employeur ou après 90 jours d'arrêt de travail continu si le participant ne remplit pas les conditions d'ancienneté dans l'entreprise.

Elles sont versées sur présentation des décomptes originaux de la sécurité sociale :

- à l'entreprise, tant que le contrat de travail est en vigueur ;
- au participant, à partir de la date de rupture du contrat de travail.

L'indemnisation peut se poursuivre jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Lorsque, en cours d'indemnisation, le participant est autorisé par la sécurité sociale à reprendre une activité partielle avec des indemnités réduites, l'indemnité journalière versée par la caisse est réduite de 50 %.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle à temps complet, le cumul des indemnités (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les arrêts de travail suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

La garantie de l'indemnité cesse de plein droit :

- à la date d'arrêt des versements des prestations journalières par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail du participant, sauf reprise à temps partiel pour raison médicale ;
- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité du participant par la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale pour inaptitude.

Maladie. – Accident de droit commun :

- 80 % du salaire de base (1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- 85 % du salaire de base (1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

Rente d'invalidité

Sont considérés comme atteints d'une invalidité totale de droit commun les participants qui ont été classés par la sécurité sociale en 2^e ou en 3^e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Sont considérés comme atteints d'une invalidité partielle de droit commun les participants qui ont été classés par la sécurité sociale en 1^{re} catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Ces participants bénéficient d'une rente d'invalidité versée par l'organisme assureur.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, le cumul des prestations (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

Maladie ou accident de droit commun :

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 3^e catégorie de la sécurité sociale : 80 % du salaire de base (1), rente sécurité sociale comprise.

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 2^e catégorie de la sécurité sociale : 70 % du salaire de base (1), rente sécurité sociale comprise.

Invalidité partielle, en complément d'une pension d'invalidité de 1^{re} catégorie de la sécurité sociale : 39 % du salaire de base (1), hors majoration pour enfants à charge.

Majoration pour enfants à charge, si le participant a un ou plusieurs enfants à charge (4) : + 5 % du salaire de base (1) en sus de la rente d'invalidité totale ou d'invalidité partielle.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- pour un taux d'IPP de 26 à 50 % : $[(1,9 \times N) - 35 \text{ \%}] \times S$ – rente SS ;
- pour un taux d'IPP supérieur à 50 % : $[(0,7 \times N) + 30 \text{ \%}] \times S$ – rente SS.

Chirurgie

Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical, au sens de la présente annexe, est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobaltothérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution.

Bénéficiaires :

Les personnes couvertes sont le participant, son conjoint et leurs ayants droit à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

Frais pris en charge :

Sont pris en charge les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement, et dans la limite des sommes déclarées à cet organisme.

Le cumul des remboursements effectués auprès du participant (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus.

Par extension, sont également pris en charge, même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, d'accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Montant de la participation :

L'organisme assureur garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les codes actes ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) ;
- pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :
 - 225 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;
 - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
 - de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale.

Forfaits parentalité et accouchement

Forfait parentalité :

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

- 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

Forfait accouchement :

Un forfait est versé à la femme salariée non cadre pour chaque accouchement, dont le montant est fixé à :

- 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

Avantages supplémentaires du régime non cadres « E1 »

Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent règlement cessent :

- au jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie de personnel affilié ;
- à la date de radiation de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail ;
- à la date de radiation de l'entreprise, pour les salariés en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du participant (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture du contrat de travail ou de la radiation de l'entreprise.

Les participants qui ne peuvent plus prétendre au bénéfice d'un maintien de garanties peuvent être assurés par adhésion individuelle (à titre onéreux) à un dérivé du (des) contrat(s) souscrit(s) par son ex-employeur.

1. Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout participant, sans contrepartie de cotisation :

- temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :
 - par une indemnisation au titre de l'assurance chômage ;
 - ou par un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que le participant atteste une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou le suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de la fin du contrat de travail ;
- sans limitation de durée, lorsque le participant :
 - a fait l'objet d'une mesure de licenciement alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale contrat de travail non rompu et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
 - et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par l'organisme assureur.

2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise adhérente, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant

assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés du collège correspondant dans l'entreprise. Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues, sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

3. Maintien des garanties décès en cas de radiation de l'entreprise

En cas de radiation de l'entreprise suite à sa sortie du champ d'application de l'accord du 16 avril 1993, les garanties en cas de décès continuent d'être accordées aux participants non cadres tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par l'organisme assureur.

4. Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du participant

En cas de décès du participant, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de 6 mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayants droit du participant.

TITRE D

RÉGIME NON CADRES « E1 ». – COTISATIONS

TAUX À COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2015	TAUX DE COTISATION
Indemnité journalière	
Invalidité	1,30 % TA
Capital décès	1,30 % TB (*)
Rente décès	
Chirurgie	0,10 % TA 0,10 % TB (*)
Naissance	0,10 % TA 0,10 % TB (*)
Toutes garanties	1,50 % TA 1,50 % TB (*)
* Limitée à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.	

Modalités générales du régime non cadres « E1 »

Conditions d'existence des garanties

Affiliation des participants :

L'affiliation à BTP-Prévoyance des membres du personnel non cadre d'une entreprise adhérente est la conséquence des stipulations de l'accord collectif national du 16 avril 1993 et de ses avenants.

L'entreprise adhérente est tenue d'inscrire à BTP-Prévoyance d'une façon permanente tous les membres de son personnel faisant partie des catégories affiliées.

Peuvent prétendre au bénéfice du présent règlement :

- les salariés non cadres des entreprises adhérentes, qui sont appelés membres participants ;
- les anciens salariés non cadres des entreprises adhérentes, lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au paragraphe « Maintien et cessation des garanties » ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent règlement.

Tout membre participant doit remplir et signer une demande d'affiliation.

L'entreprise transmet cette demande à BTP-Prévoyance après y avoir également apposé sa signature.

La date d'admission au régime est fixée à la date d'entrée dans l'entreprise, au premier jour de travail effectif dans l'entreprise en tant que non cadre en cas de promotion dans la catégorie, et en tout état de cause au plus tôt à la date d'effet d'adhésion de l'entreprise. L'entrée, la promotion dans la catégorie et la cessation d'appartenance à l'entreprise doivent être notifiées à l'institution dans les 15 jours suivant l'événement.

La cessation du contrat de travail ou de l'appartenance à la catégorie doit également être notifiée dans les 15 jours.

Conditions d'ouverture des droits. – Fait générateur :

1. Conditions d'ouverture des droits

Les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout participant affilié au régime à la date où se produit le fait générateur du risque couvert.

2. Fait générateur

Est définie comme date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières, de rente d'invalidité ;
- la date de notification du classement en invalidité de 3^e catégorie (ou d'octroi de la majoration pour tierce personne) par la sécurité sociale, pour le versement anticipé du capital décès en cas d'invalidité totale et permanente ;
- la date du décès pour les garanties de capital décès et de rente d'éducation ;
- la date la plus élevée entre la date de décès du participant et la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale, pour la garantie de rente de conjoint invalide ;
- la date de naissance ou d'adoption pour le forfait naissance ;
- la date d'hospitalisation pour la garantie chirurgie.

3. Notion de garantie applicable

En cas de réalisation du risque, le niveau de la garantie servie est fonction des dispositions conventionnelles applicables à la date du fait générateur.

Toutefois, en cas de maintien des garanties, c'est le niveau des garanties en vigueur à la date de sortie de l'entreprise qui est retenu.

Délais de prescription. – Prescription. – Déclarations tardives

1. Prescription du droit à prestation

Toute demande de prestation doit être présentée à l'institution :

- pour les demandes de rentes d'invalidité, dans un délai de 2 ans à compter de la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale ;
- pour les autres prestations, dans un délai de 2 ans à compter de la date du fait générateur qui y donne naissance.

Le même délai s'applique pour la déclaration de tout élément donnant droit à majoration du montant de la prestation.

Le délai de prescription est porté à :

- 5 ans en ce qui concerne les demandes de prestations couvrant le risque incapacité de travail et le forfait naissance ;
- 10 ans en ce qui concerne les demandes de prestations couvrant le risque décès du participant.

2. Déclarations tardives. – Paiement rétroactif

Pour les prestations d'indemnités journalières ou de rentes en cas de décès (rentes d'éducation, rentes de conjoint invalide), est considérée comme tardive la déclaration faite à l'organisme assureur après un délai de 2 années suivant la date du fait générateur. Pour les rentes liées à l'invalidité, la déclaration tardive intervient après un délai de 2 ans à compter du classement en invalidité par la sécurité sociale.

En cas de déclaration tardive, le service des prestations d'indemnités journalières ou de rentes sera assuré par l'organisme assureur pour le futur, mais ce dernier ne paiera les prestations théoriquement dues pour le passé que dans la limite de 2 années précédant la date effective de déclaration du sinistre.

3. Prescription des actions en justice

Toutes les actions en justice dérivant des opérations relatives aux droits et obligations nés du présent régime sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai ne court :

- en cas de réticence, d'omission, de déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'institution en a eu connaissance ;
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les bénéficiaires en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignorée jusque-là.

Le délai de prescription est porté à :

- 5 ans en ce qui concerne les droits à prestation couvrant le risque incapacité de travail ;
- 10 ans en ce qui concerne les droits à prestation couvrant le risque décès à condition que le bénéficiaire de la garantie ne soit pas l'adhérent.

Le délai de prescription est automatiquement interrompu au jour où l'institution, l'entreprise ou le participant engage une action en justice ; dans ce cas, l'interruption de la prescription ne porte que sur l'objet de l'action en justice.

Définitions du régime non cadres « E1 »

(1) Salaire de base

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du participant soumise à cotisation au cours de l'exercice de référence, défini comme étant l'exercice civil précédant celui où se situe l'événement à l'origine du droit à la prestation.

Si l'arrêt intervient suite à un changement dans la durée du travail, non justifié médicalement, la date de ce changement constitue pour le calcul de S la date d'affiliation.

Par ailleurs, lorsque l'exercice de référence ne correspond pas à une année complète, le salaire de base est reconstitué :

- d'après la moyenne des salaires perçus par le participant au cours de l'exercice de référence et sur lesquels il a cotisé au titre du régime, si l'événement se produit avant une année complète de cotisation ;
- si l'exercice de référence comporte une ou plusieurs périodes d'arrêt de travail, d'après la moyenne des salaires perçus par le participant au cours de cet exercice de référence en dehors des périodes d'arrêt de travail ;

- à partir des rémunérations sur lesquelles le participant a cotisé au régime depuis la date de son admission, si l'événement se produit au cours de l'exercice d'affiliation.

Dans ces trois derniers cas, le calcul ainsi réalisé ne peut avoir pour effet de prendre en compte les éléments variables de la rémunération pour un montant supérieur à celui correspondant à un exercice civil complet.

Le salaire de base servant au calcul de la prestation « rente d'invalidité » est actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations « indemnités journalières ».

De même, si le décès du participant survient pendant une période d'arrêt de travail indemnisé par BTP-Prévoyance, le salaire de base servant au calcul des prestations est celui qui a été utilisé pour la détermination du montant de l'indemnisation maladie d'origine et actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations maladie dont il a bénéficié.

(2) Notion de conjoint du participant

A la date du décès du participant, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le participant ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :
 - a) Le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
 - b) Il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - c) Le participant et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le participant décédé est reconnu par l'état civil) ;
 - d) Le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le participant.

(3) Notion d'enfant à charge

Sont considérés comme à charge les enfants nés du participant ou adoptés par le participant :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'Espace économique européen), sans être rémunérés au titre de leur activité principale ;
 - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
 - demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée ;
- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.

Sort également considérés comme enfants à la charge du participant :

- les enfants du conjoint répondant aux critères ci-avant et à la charge fiscale du participant ;
- les enfants du participant nés viables moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

ANNEXE IV

RÉGIME DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DES SALARIÉS DES ENTREPRISES D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION

Elle a pour objet de préciser les garanties définies pour la branche.

		EXPRIMÉ EN % BR y compris part sécurité sociale	Panier de garanties			EXPRIMÉ EN % BR y compris part sécurité sociale	
		Remboursement total	Part de la complémentaire (régime général)	Part de la complémentaire Alsace-Moselle		Remboursement total	Part de la complémentaire (régime Alsace-Moselle)
Soins de ville							
Consultations, visites (généralistes, spécialistes)	70 %		30 %	90 %			10 %
– spécialiste secteur 1							
– spécialiste secteur 2							
Auxiliaires médicaux, analyses, soins infirmiers	60 %	100 %	40 %			100 %	
Transports	65 %		35 %	100 %			0 %
Soins externes	60 % à 70 %		40 % à 30 %	90 %			10 %
Radiologie	70 %		30 %	90 %			10 %
Actes techniques médicaux							
Pharmacie à 65 % (ex. : vignettes blanches)	65 %		35 %	90 %			10 %

		EXPIMÉ EN % BR y compris part sécurité sociale	EXPIMÉ EN % BR			EXPIMÉ EN % BR y compris part sécurité sociale	EXPIMÉ EN % BR
		Panier de garanties				Panier de garanties	
	Part sécurité sociale régime général	Remboursement total	Part de la complémentaire (régime général)	Part sécurité sociale Alsace-Moselle	Remboursement total	Part de la complémentaire (régime Alsace-Moselle)	
Pharmacie à 30 % (ex. : vignettes bleues)	30 %	100 %	70 %	80 %	100 %	20 %	
Pharmacie à 15 % (ex. : vignettes orange)	15 %	100 %	85 %	15 %	100 %	85 %	
Hospitalisation							
Frais de séjour	80 %			90 % ou 100 %	100 %	0 ou 10 %	
Honoraires	80 %		20 %	90 % ou 100 %			
Actes associés	80 %	100 %		90 % ou 100 %			
Honoraires et actes associés	80 %		20 %	90 % ou 100 %	100 %	0 ou 10 %	
Forfait journalier hospitalier (sans limitation de durée)	–		100 %	–	N/A	N/A	
Lit accompagnant pour les enfants < 12 ans	–	23 € par jour	23 € par jour	–	23 € par jour	23 € par jour	
Forfait de 18 € pour les actes médicaux > 120 €	–	100 %	100 %	–	100 %	100 %	
Optique							
Verres et montures adulte :							
forfait de base par période de 2 ans, (période réduite à 1 an si évolution de la vue)				90 %		100 % + 125 €	
Equipement en verres simples	60 %	100 % + 125 €	40 % + 125 €			10 % + 125 €	
Equipement en verres progressifs		100 % + 200 €	40 % + 200 €			100 % + 200 €	

		Part sécurité sociale régime général	EXPÉRIMÉ EN % BR y compris part sécurité sociale	EXPÉRIMÉ EN % BR	Part sécurité sociale Alsace-Moselle	EXPÉRIMÉ EN % BR y compris part sécurité sociale	EXPÉRIMÉ EN % BR	
			Panier de garanties			Remboursement total		Part de la complémentaire (régime général)
			Panier de garanties					
		Part sécurité sociale régime général	Remboursement total	Part de la complémentaire (régime général)	Part sécurité sociale Alsace-Moselle	Remboursement total	Part de la complémentaire (régime Alsace-Moselle)	
Supplément forte correction : – si verre simple à BR SS > 4,00 € – si verre progressif à BR SS > 10,50 € Lentilles remboursées par la sécurité sociale Lentilles non remboursées par la sécurité sociale			+ 50 € par verre + 50 € par verre 250 %	+ 50 € par verre + 50 € par verre 190 %		+ 50 € par verre + 50 € par verre 250 %	+ 50 € par verre + 50 € par verre 160 %	
		60 %			90 %			
		–	–	–	–	–	–	
Dentaire et autres prothèses								
Soins dentaires		70 %	100 %	30 %	90 %	100 %	10 %	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale		70 %	250 %	180 %	90 %	250 %	160 %	
Orthodontie		70 % ou 100 %	200 %	130 % ou 100 %	90 % ou 100 %	200 %	110 % ou 100 %	
Implants		–	–	–	–	–	–	
Prothèses auditives		60 %	250 %	190 %	90 %	250 %	160 %	
Appareillages orthopédiques et autres prothèses		60 %	250 %	190 %	90 %	250 %	160 %	
Bien être								
Ostéopathie		–	–	–	–	–	–	

		EXPRIMÉ EN % BR y compris part sécurité sociale	EXPRIMÉ EN % BR			EXPRIMÉ EN % BR y compris part sécurité sociale	EXPRIMÉ EN % BR
		Panier de garanties				Panier de garanties	
		Part sécurité sociale régime général	Remboursement total	Part de la complémentaire (régime général)	Part sécurité sociale Alsace-Moselle	Remboursement total	Part de la complémentaire (régime Alsace-Moselle)
Cures thermales		70 %					
Forfait de surveillance thermique		65 %					
Forfait thermal + frais de transport et d'hébergement			100 % + 100 €	30 % à 35 % + 100 €	90 %	100 % + 100 €	10 % + 100 €
Toutes les valeurs exprimées en pourcentage correspondent au taux de prise en charge de la base de remboursement de la sécurité sociale.							

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ, À L'EMPLOI
ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650155M

IDCC : 1517

Dans le prolongement du relevé de conclusions interprofessionnel du 5 mars 2014, les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires (CDNA) (IDCC 1517) ont décidé d'ouvrir des discussions sur l'emploi, la formation et les actions à mettre en place pour apporter des solutions concrètes dans le cadre de la mise en œuvre du pacte de responsabilité et de solidarité.

L'objectif du pacte de responsabilité et de solidarité vise à restaurer la compétitivité des entreprises en prévoyant des contreparties en baisses de cotisations et d'impôts. En corollaire, et dans un esprit positif, les signataires font de la mobilisation pour l'emploi dans la branche un objectif prioritaire pour pérenniser les emplois existants et développer l'apprentissage et l'insertion des jeunes dans la branche.

Traduction du pacte de responsabilité dans la branche CDNA, le présent accord constitue une feuille de route pour les partenaires sociaux et détermine plusieurs axes supplémentaires venant compléter en parallèle les négociations paritaires : notamment salaires minima, complémentaire santé et formation professionnelle. Les signataires conviennent de mettre tout en œuvre pour atteindre des objectifs chiffrés en matière de maintien dans l'emploi et d'emploi des jeunes et des seniors, notamment en développant différents outils dont ils dressent l'inventaire dans le présent accord.

Diagnostic de l'emploi des secteurs couverts par la branche

En premier lieu, les signataires tiennent à établir les bases du diagnostic de l'emploi dans la branche sur lesquelles s'appuiera le suivi du présent accord. Ce diagnostic met en lumière le particularisme de la branche CDNA.

Il est rappelé, pour une meilleure compréhension de son environnement, que la branche du CDNA est essentiellement composée de très petites entreprises :

- 95 % des entreprises sont des TPE employant moins de 10 salariés ;
- 75 % sont des entreprises employant moins de 5 salariés,

dont l'activité principale est le commerce de détail non alimentaire centré sur les produits suivants :

- maroquinerie et articles de voyage ;

- coutellerie ;
- arts de la table ;
- droguerie, commerces de couleurs et vernis ;
- équipement du foyer, bazars ;
- antiquités et brocante y compris livres anciens de valeur ;
- galeries d'art (œuvres d'art) ;
- jeux, jouets, modélisme ;
- puérinatalité ;
- instruments de musique.

Les entreprises visées sont notamment répertoriées dans la nomenclature des activités et produits de l'INSEE aux rubriques suivantes :

- 47.19B « Autres commerces de détail en magasin non spécialisé » (surface inférieure à 2 500 m²)
- 47.52A « Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surfaces (moins de 400 m²) »
- 47.59B « Commerce de détail d'autres équipements du foyer »
- 47.65Z « Commerce de détail de jeux et jouets en magasin spécialisé »
- 47.72B « Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage »
- 47.78C « Autres commerces de détail spécialisés divers »
- 47.79Z « Commerce de détail de biens d'occasion en magasin »
- 47.89Z « Autres commerces de détail sur éventaires et marchés »

Principales sources statistiques

Dans le cadre des négociations paritaires, la branche s'appuie principalement sur les données du panorama de branche réalisé annuellement, à la demande de la CPNEFP, par l'observatoire prospectif du commerce/FORCO, qui concernent les seules entreprises adhérant au FORCO dans le cadre de l'application de l'accord de branche ayant désigné cet OPCA.

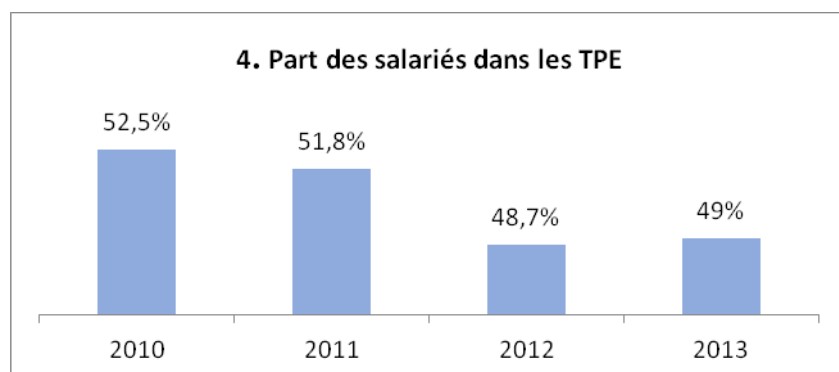
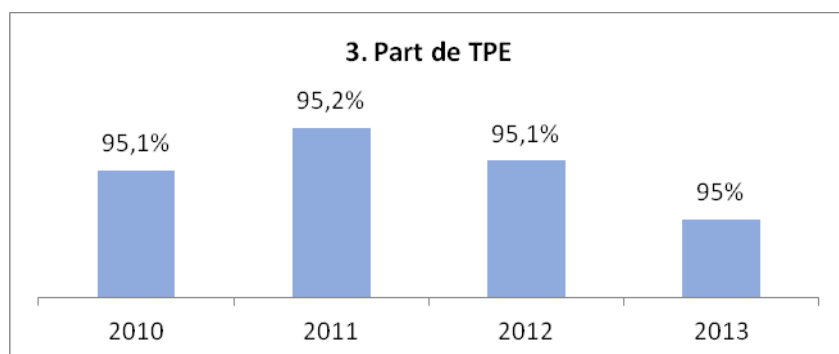
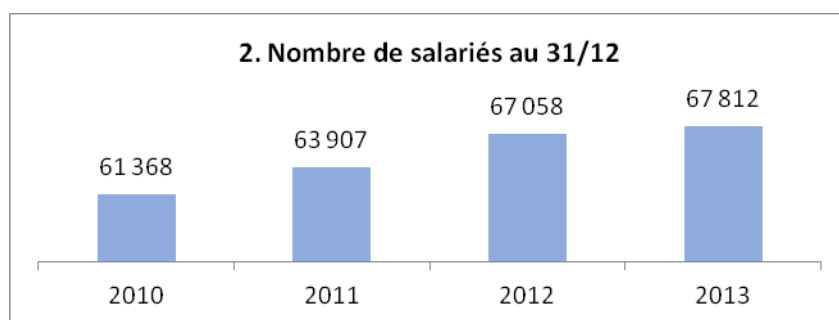
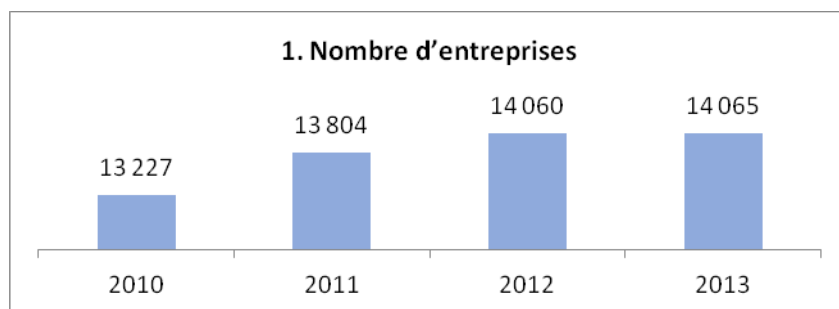
Cependant, dans le cadre du pacte de responsabilité, il est apparu nécessaire de prendre en compte également les sources de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Les statistiques de la DARES sont réalisées au niveau national et s'appuient sur les établissements appliquant la convention collective nationale (IDCC 1517), sans prendre en compte les seuls codes NAF.

1.1. Données FORCO

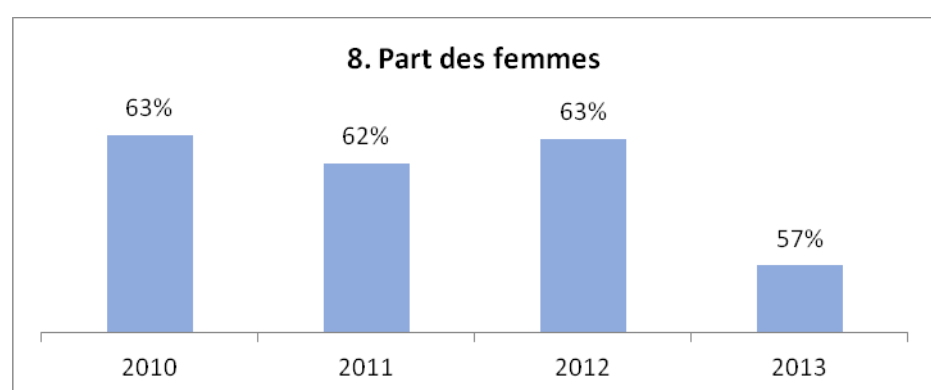
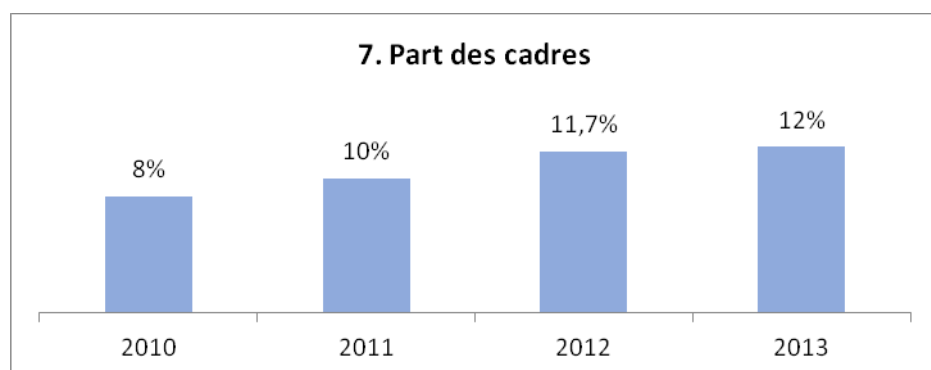
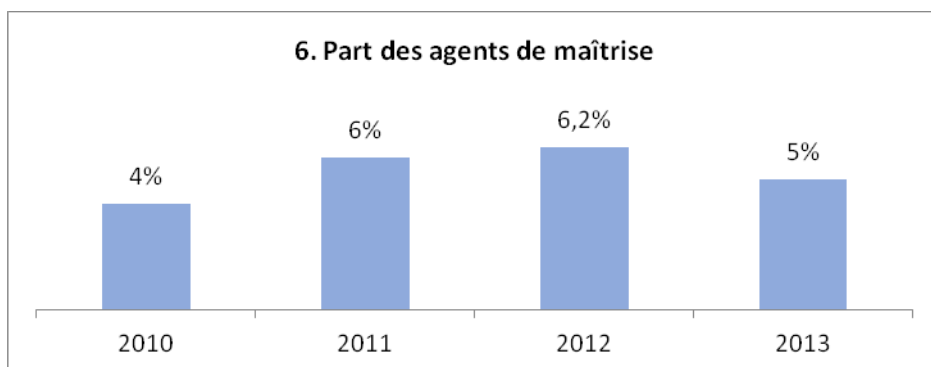
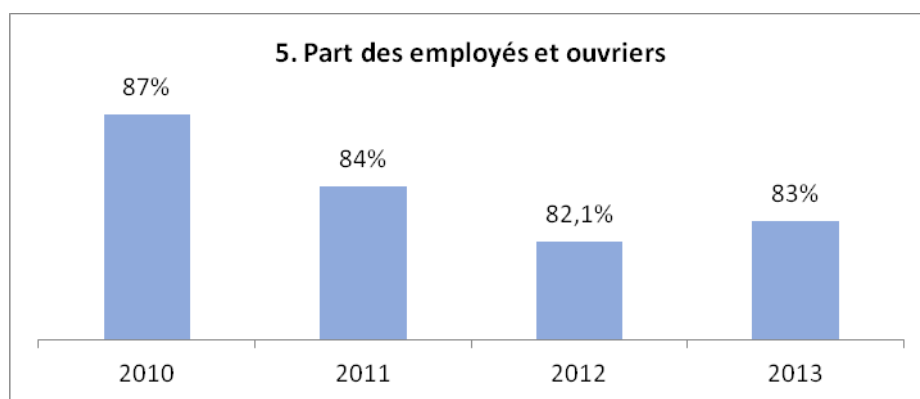
Chiffres clés sur 4 années : 2010, 2011, 2012, 2013

Périmètre des données : ensemble des entreprises de la branche adhérant au FORCO (OPCA de la branche).

(Voir graphique page suivante.)



Source : indicateurs 5 à 8, enquête annuelle FORCO



1.2. Données DARES

Les données sont issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) retraitées par l'Insee. Les données les plus récentes concernent la DADS données 2012 et apportent des éléments d'éclairage intéressants. Il apparaissait important pour les signataires de les consigner dans le présent accord.

Nombre de salariés au 31 décembre 2012	103 700
Nombre de salariés en équivalent temps plein (ETP) en 2012	87 500
Nombre d'entreprises (IDCC principal)	19 420

Objectifs à atteindre dans le cadre du pacte de responsabilité

L'activité des commerces de détail représentés au sein de la branche ne permet pas un niveau d'intention d'embauches optimal. Au 1^{er} trimestre 2015, à peine plus de 5 % des entreprises envisagent de recruter au cours des prochains mois. Cet indicateur est nettement plus élevé au sein des plus grandes entreprises, 24 % contre 4 % au sein des entreprises de moins de 10 salariés.

Globalement, les signataires, compte tenu des indicateurs actuels, tablent, à périmètre constant, sur une augmentation des effectifs de l'ordre de 4 % d'ici à 3 ans et s'engagent à mettre en œuvre tout dispositif permettant aux entreprises de la branche d'atteindre l'objectif visé.

Pour ce faire, afin d'aider les entreprises des secteurs à maintenir et/ou accroître leurs effectifs, les signataires se fixent plusieurs objectifs qui font l'objet du déploiement d'outils et d'actions mis ou à mettre en œuvre et sont exposés dans les cinq volets ci-après.

Les signataires du présent accord tiennent à souligner que le panorama de la branche réalisé par l'observatoire prospectif du commerce est indispensable à la négociation. Cependant, compte tenu des écarts importants entre les deux sources statistiques ci-dessus présentées, ils conviennent de la nécessité d'obtenir des indicateurs plus fins et dans ce but :

- de demander au FORCO de communiquer plus largement auprès des entreprises des secteurs pour optimiser l'application de l'accord désignant le FORCO comme seul OPCA de la branche ;
- d'adresser un courrier à différents OPCA afin de s'assurer qu'*a minima* les entreprises de moins de 10 salariés appliquant la convention collective (IDCC 1517), sont bien redirigées vers l'OPCA désigné par leur branche pour le versement de la taxe de formation professionnelle dont elles sont redevables.

Outils et actions mis en œuvre

Volet 1. – Diagnostic économique des secteurs

Le diagnostic de l'emploi des secteurs posé, pour avancer dans le dialogue social et mobiliser tous les leviers pour stimuler l'emploi, les partenaires sociaux ont considéré qu'il était pertinent de partager des éléments de diagnostic sur la situation économique de l'ensemble des entreprises du champ d'application de la branche.

Les éléments conjoncturels actuellement disponibles ne couvrent pas la totalité des secteurs d'activité et empêchent d'avoir une vision globale au niveau de la branche de la situation économique des entreprises.

Ainsi, prenant acte du pacte de responsabilité, les signataires du présent accord conviennent de compléter le dialogue social permanent au sein de la branche par le développement du dialogue économique à partir de la mise en place d'un indicateur de conjoncture trimestriel permettant de suivre l'activité et les intentions d'embauche des secteurs du commerce de détail couverts par la branche.

Les indicateurs retenus pour ce baromètre de conjoncture du CDNA sont principalement :

- un volet économique (situation conjoncturelle, évolution du chiffre d'affaires des activités, fréquentation des points de vente, évolution du panier moyen, anticipation d'activité) ;
- un volet emploi : intentions de recrutement, recrutement effectif, embauches pour le remplacement ou pour l'accroissement des effectifs... ;
- ponctuellement, un volet qualitatif sur un thème nécessaire à la négociation, par exemple.

A l'issue de la première vague du baromètre de conjoncture de la branche, les partenaires sociaux conviennent d'analyser son impact sur la branche et de prévoir un calendrier de rencontre trimestrielle pour cette analyse.

Le baromètre national permettra, par ailleurs, d'enrichir la présentation des rapports et informations des entreprises de la branche concernées par l'obligation instaurée par la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi qui prévoit que, chaque année, le comité d'entreprise soit informé et consulté en amont sur les orientations stratégiques.

A ce sujet, il est rappelé que :

- depuis le 14 juin 2014, les entreprises d'au moins 300 salariés doivent mettre en place une base de données économiques et sociales ;
- à compter du 14 juin 2015, la mise en place de la base de données économiques et sociales doit être effective pour les entreprises de moins de 30 salariés.

Le financement de la réalisation de ce baromètre de conjoncture sera assuré paritairement par l'APCDNA (association paritaire du commerce de détail non alimentaire), association mise en place pour le développement du dialogue social et le financement du paritarisme dans la branche gérée par les partenaires sociaux. Les signataires en font une condition à sa réalisation.

Outils et actions mis en œuvre

Volet 2. – Mobilisation pour l'emploi et la formation

1. Actualisation de la cartographie des métiers réalisée en 2006

Eléments indispensables de la mobilisation pour l'emploi, les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, ont mis en œuvre l'actualisation de la cartographie des métiers réalisée en 2006 en y intégrant un volet prospective et analytique.

La cartographie est un outil utile pour les entreprises de la branche, c'est aussi un moyen de communiquer sur les métiers et la formation auprès des jeunes publics, des enseignants et des acteurs favorisant l'insertion professionnelle des jeunes et des personnes sans emploi.

L'actualisation est pilotée par la CPNEFP et l'observatoire prospectif du commerce au sein de l'OPCA de la branche.

2. Etude sur les comportements des consommateurs et leur impact sur les compétences des salariés

Les changements dans les modes d'arbitrage induisent de nécessaires évolutions dans la manière dont les commerçants doivent appréhender leur marché et adapter les compétences des salariés.

La formation professionnelle a pour vocation de développer les compétences des salariés au regard de leur adaptation aux besoins de l'entreprise.

Pour permettre cette adaptation, les partenaires sociaux décident de s'appuyer dans un premier temps sur l'enquête CREDOC réalisée en 2014 pour les organisations professionnelles de la branche ; dans le cadre de cette enquête, les partenaires sociaux ont validé le financement par l'observatoire prospectif du commerce de la branche de focus métiers.

La présentation des premiers focus a été organisée au cours d'une matinée d'étude et d'échanges avec les membres de la CPNEFP, l'OPCA de branche, les chefs d'entreprise et responsables RH et des partenaires : « Comment adapter la stratégie de mon entreprise dans un secteur en mutation ? ».

La restitution de cette étude a mis en avant les évolutions de la consommation. La CPNEFP est chargée de dégager des pistes d'actions adaptées aux entreprises des CDNA en vue d'améliorer leur compétitivité, la compétitivité passant par la formation des personnels.

La note de synthèse réalisée par le CREDOC est mise à la disposition des partenaires sociaux et des entreprises de la branche.

3. Transmission des savoirs

La pyramide des âges des dirigeants de magasins est très déséquilibrée. De nombreux commerçants sont proches de prendre leur retraite. Il apparaît primordial de favoriser la transmission du patrimoine et des connaissances.

Beaucoup d'expériences irremplaçables ont été accumulées parmi les seniors tant chefs d'entreprise que salariés. A un tel moment de la vie de l'entreprise, il faut organiser la transmission des connaissances vers les plus jeunes et rendre attractifs les métiers du CDNA non seulement pour les futurs salariés mais également pour les futurs dirigeants d'entreprises commerciales.

Les signataires conviennent :

- d'aider les dirigeants à appréhender les différentes solutions à leur disposition en matière de formation et de validation des acquis de l'expérience (VAE),
- et d'une manière générale, sur ce volet :
- d'étudier la mise en place d'une action collective de branche sur la reprise d'entreprise ;
 - de définir des compétences clés « métiers » notamment identifiées par la nouvelle cartographie ;
 - de communiquer très largement sur la cartographie auprès des nombreuses cellules d'accueil des jeunes en insertion ;
 - de communiquer auprès des entreprises sur le principe du contrat de génération ;
 - de maintenir les dispositions de l'accord « Seniors » signé dans la branche en 2009. Ces dispositions feront l'objet d'un accord de branche (voir *infra* volet 4 seniors).

4. Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet aux demandeurs d'emploi de trouver un emploi à l'issue d'une formation adaptée, préalablement dispensée en fonction du poste à pourvoir.

Les signataires réaffirment leur intérêt pour ce dispositif particulièrement adapté aux entreprises de la branche qui leur permet de trouver les compétences dont elles ont besoin.

Soixantaine-quinze stagiaires à la POE ont été enregistrés dans la branche CDNA en 2014 dont 63 % en Ile-de-France (source FORCO). Le prévisionnel a été fixé à 79 en 2015 par la section professionnelle paritaire.

Afin de favoriser la POE et d'augmenter le nombre de bénéficiaires, les signataires conviennent de demander au FORCO la réalisation d'une plaquette de communication sur les différents acteurs de ce dispositif qui sera diffusée auprès des entreprises et des demandeurs d'emploi. Un bilan sera fait chaque année.

5. Développement d'une « plateforme pour l'emploi »

Les signataires conviennent d'optimiser le reclassement du personnel licencié dans la branche dans le cadre des procédures portées à la connaissance de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Une rubrique « reclassement du personnel » est actuellement en développement sur le portail du site patronal www.groupepedes10.org et celui de différentes organisations professionnelles représentant les entreprises de la branche. Les signataires conviennent d'améliorer la visibilité de cette rubrique auprès des entreprises de la branche en lien avec le portail de l'association paritaire des commerces de détail non alimentaires www.apcdna.org.

6. Formation et insertion des jeunes dans l'emploi

Dans le cadre du suivi des fonds de la professionnalisation, les signataires conviennent d'étudier la mise en œuvre de taux de prise en charge des contrats de professionnalisation qualifiants attractifs

pour les jeunes et les entreprises selon les priorités définies par la CPNEFP et la liste du compte personnel de formation (CPF) de la branche.

Il sera communiqué très largement sur la cartographie réalisée en 2015 afin de valoriser les métiers couverts auprès des jeunes.

Les signataires reconnaissent par ailleurs les atouts que représente pour la branche la formation à distance notamment pour les très petites entreprises. Des actions expérimentales sont en cours d'élaboration dans plusieurs secteurs professionnels pouvant conduire à la mise en œuvre des titres professionnels ou d'un CQP métier par module. Ils en suivront attentivement le développement pour élargir cette expérimentation à tout ou partie des métiers de la branche.

7. Certificat de qualification interbranches

La CPNEFP a demandé au FORCO une étude d'opportunité sur la mise en œuvre du certificat de qualification interbranches « Vente conseil en magasin (VCM) » pour le secteur équipement du foyer, droguerie, bazar.

L'étude a fait ressortir que 80 % des vendeurs(euses) du secteur n'ont pas de qualification dans la vente/commerce, les entreprises privilégiant au recrutement les candidats ayant un fort intérêt pour le secteur d'activité, de bonnes aptitudes relationnelles, avec de préférence une première expérience dans la vente.

Près des 2/3 de ces salariés sans qualification dans le commerce affirmeraient être intéressés par une formation certifiante leur permettant la reconnaissance de leurs acquis.

Les partenaires sociaux ont considéré que le CQPI VCM pouvait être une certification complémentaire pour sécuriser les parcours professionnels des salariés en poste sans diplôme via la reconnaissance de leurs compétences.

Grâce à son développement au niveau national, la délivrance du CQPI VCM contribuera à pallier en partie le déficit de profils au recrutement. Cette certification sera accessible aux demandeurs d'emploi ayant exercé dans le commerce.

Le dispositif de certification a été validé le 16 juillet 2015 par la CPNEFP. Sa mise en œuvre est prévue en 2016.

Outils et actions mis en œuvre

Volet 3. – Mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

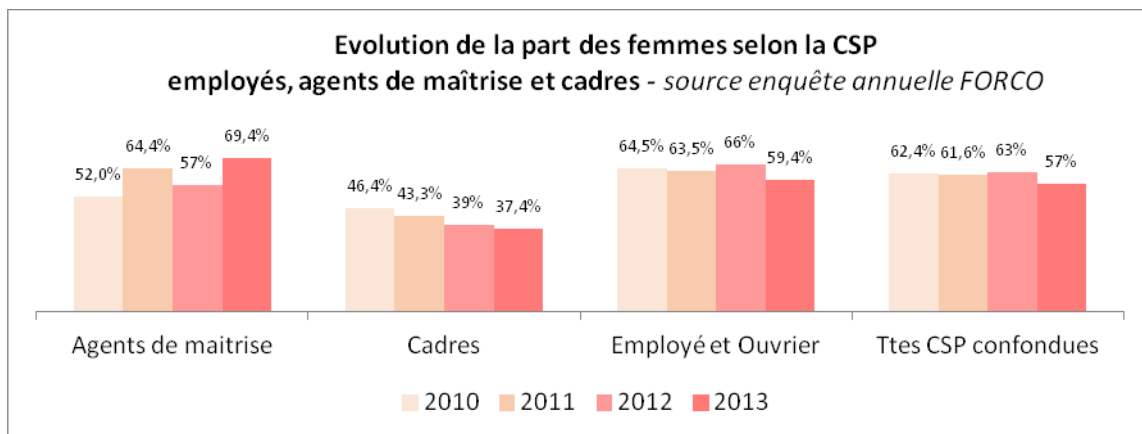
Il est rappelé que la branche du CDNA emploie un nombre important de femmes représentant selon les sources :

- DARES : 61,2 % ;
- FORCO : 63 % (données comparables 2012),

des effectifs salariés. La répartition des salariés selon leur sexe diffère suivant la filière métier, le poste ou le niveau hiérarchique des salariés.

Dans le cadre du suivi de l'accord de branche du 7 juillet 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les signataires ont constaté une amélioration de la proportion des femmes dans la catégorie agent de maîtrise, objectif qu'ils s'étaient fixé.

Ils décident de poursuivre ces efforts en proposant au sein de la CPNEFP les mesures adaptées selon les fonds qui pourront y être affectés pour augmenter cette proportion.



Pour améliorer l'égalité professionnelle, les signataires souhaitent renseigner les entreprises sur l'état de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la branche, leur rappeler le cadre juridique dans lequel elles s'inscrivent et leur fournir des outils pour que l'accès des hommes et des femmes aux différents métiers, postes ou niveaux hiérarchiques puisse se faire de la manière la plus ouverte possible.

A cette fin, ils décident de faire réaliser par l'observatoire prospectif du commerce une étude dont l'objectif est de mettre à la disposition des entreprises un outil en matière d'égalité professionnelle sous forme d'un guide pratique.

Le guide comprendra :

a) Le contexte (données quantitatives) de la branche

Les indicateurs clés seront issus des rapports annuels de branche et présentés sous forme d'infographie.

Données sociales / évolution des indicateurs depuis 2010 par sexe :

- répartition des salariés selon la nature des contrats ;
- répartition des salariés selon le statut professionnel ;
- répartition des salariés selon la durée du travail ;
- répartition des salariés selon l'ancienneté ;
- répartition des salariés selon l'âge des salariés ;
- promotions.

Formations depuis 2010 par sexe :

- formations initiales ;
- différents dispositifs de la professionnalisation ;
- formations au titre du plan.

b) Les obligations des entreprises

Le guide rappellera le cadre juridique dans lequel s'inscrit l'action des entreprises.

c) Le recensement des bonnes pratiques des entreprises

Afin de mesurer les bonnes pratiques des entreprises, un questionnaire sera envoyé aux entreprises sur les actions qu'elles mènent ou qu'elles envisagent de mener en faveur de l'égalité. Par exemple, sur les modalités de recrutement, les mesures d'aide en faveur de la gestion de la parentalité, l'accompagnement de la carrière, la mise en place d'actions de formation...

d) Une veille documentaire sur des entreprises ayant des exemples de pratiques d'égalité professionnelle innovantes

Les données recueillies par l'observatoire seront suivies par la CPNEFP de la branche.

Les signataires conviennent de maintenir les mesures adoptées dans le cadre de l'accord relatif à la gestion professionnelle des emplois et des compétences, à l'emploi des seniors et à la sécurisation du 1^{er} décembre 2009 arrivé à échéance le 31 décembre 2013.

Le dispositif de ce volet générationnel fait l'objet d'un accord de branche signé le même jour. Les signataires en rappellent les principales dispositions qui prendront effet à compter de la parution de l'arrêté d'extension dudit accord.

1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Le recrutement étant un facteur de progression du taux de l'emploi des seniors, les signataires s'engagent à promouvoir l'emploi des seniors âgés de 50 ans et plus.

A cette fin, les entreprises de la branche :

- veilleront à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge ne figure dans leurs offres d'emploi ou propositions de mutations internes ;
- pourront recourir prioritairement, pour cette catégorie de personnel et particulièrement pour les personnes moins qualifiées, au contrat de professionnalisation.

A cet effet, il est rappelé qu'un dispositif spécifique de prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation senior est mis en œuvre dans la branche, les taux étant définis par la section professionnelle paritaire.

Les entreprises de la branche sont invitées à consulter le conseiller en formation de l'OPCA désigné par la branche pour connaître les taux en vigueur au moment de la conclusion du contrat ou de la période de professionnalisation ;

- pourront recourir également, pour les personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé, au contrat à durée déterminée senior conformément au décret du 28 août 2006 (art. L. 1242-3, D. 1242-2 et D. 1242-7 du code du travail) afin de favoriser le retour à l'emploi des seniors et de permettre aux bénéficiaires d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein.

2. Tutorat senior

Les signataires rappellent que la branche a rendu obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation.

Les entreprises sont encouragées à favoriser l'accueil et l'accompagnement d'un salarié en contrat de professionnalisation ou d'un nouvel embauché pendant une période déterminée par un salarié expérimenté et volontaire de l'entreprise âgé de 45 ans ou plus.

Cette période est limitée le cas échéant :

- à la durée du contrat de professionnalisation ;
- à la durée de la période d'essai et à son renouvellement éventuel ;
- et, par dérogation à l'article 6 du chapitre XI « Modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, à trois salariés pour un tuteur âgé de 45 ans ou plus.

Les parties signataires considèrent que les connaissances et les compétences acquises par les collaborateurs les plus âgés et les plus expérimentés leur permettent d'une manière générale d'être plus à même de remplir ces missions. Elles rappellent que l'entreprise doit s'assurer de la compétence des tuteurs et veiller à leur formation éventuelle. Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.

Les entreprises sont encouragées à mettre en place des formations tuteur pour permettre au tuteur d'assumer au mieux ses missions.

La liste des tuteurs (seniors ou non) sera communiquée pour information aux institutions représentatives du personnel si elles existent dans l'entreprise.

Heures de décharge

L'employeur doit permettre au salarié tuteur de dégager sur son temps de travail le temps nécessaire pour l'exercice de la mission tutorale ; il en fixera les limites journalières ou hebdomadaires.

3. Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite

L'amélioration des conditions de travail, la préservation de la santé au travail doivent être une priorité partagée par les employeurs et les salariés.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent tenir compte des modifications physiologiques et psychiques propres à chaque individu liées au vieillissement.

Les entreprises de la branche sont encouragées à s'appuyer sur toutes les ressources internes ou externes (CHSCT, médecine du travail, CRAM, ARACT...) pour identifier les risques d'usure professionnelle et à mettre en œuvre les solutions concrètes pour préserver et améliorer la santé au travail et réduire les facteurs de pénibilité au travail.

4. Pénibilité et aménagement des horaires des collaborateurs de 55 ans et plus dans les entreprises de 50 salariés et plus

Ce paragraphe s'impose aux entreprises de 50 salariés et plus. Il est facultatif dans les autres entreprises de la branche qui sont encouragées à le mettre en œuvre.

La durée journalière maximale du travail est fixée par les dispositions législatives et réglementaires à 10 heures par jour.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus concernées par ces limites, à partir de 55 ans, le salarié qui en fera la demande pourra bénéficier d'une durée journalière maximale du travail n'excédant pas 9 heures.

Le travail de nuit est défini de 21 heures à 6 heures le matin. Les entreprises veilleront à ne pas imposer le travail de nuit aux salariés à partir de 55 ans.

Les salariés de plus de 55 ans seront prioritaires pour se voir proposer les postes à temps partiel disponibles dont la qualification serait identique.

Par ailleurs, d'une manière générale, l'employeur doit planifier des tâches variées pour les salariés à partir de 55 ans, afin de limiter la pénibilité des différentes positions ergonomiques.

Le médecin du travail de chaque établissement devra être associé à tout aménagement du poste de travail. Les membres du CHSCT, s'ils existent, seront informés, une fois par an, des mesures réalisées en matière d'aménagement du poste de travail.

Les dispositions qui précèdent entreront en vigueur à la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord générationnel signé le même jour par les partenaires sociaux.

5. Départ à la retraite

Les signataires rappellent les dispositions de l'article 7 du chapitre VI « Rupture du contrat de travail » de la convention collective nationale pour tous les salariés de la branche faisant valoir leur droit à la retraite : « Le salarié totalisant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera, 6 mois avant son départ à la retraite, d'une réduction de son horaire de travail égale à 1 heure par jour, sans diminution de salaire. Pour le salarié travaillant à temps partiel, ce droit sera accordé *pro rata temporis*. »

A partir de 55 ans et plus, si l'entreprise, quel que soit son effectif, dispose d'un accès à Internet accessible sans perturber la bonne marche de l'entreprise, les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet tels que le site www.info-retraite.fr groupement d'intérêt public (GIP info retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires ou le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr.

Outils et actions mis en œuvre

Volet 5. – Apprentissage

Les signataires constatent que la branche ne dispose à ce jour d'aucune information sur la réalité de l'apprentissage dans les entreprises du CDNA.

A partir de 2016, dans le cadre de la réforme de l'apprentissage, l'entreprise n'aura plus qu'un seul interlocuteur pour la collecte de sa taxe, qu'elle aura choisi entre un organisme national (généralement son OPCA) et un organisme collecteur régional interconsulaire.

La réforme de l'apprentissage doit permettre à la branche :

- d'avoir une connaissance de la situation de l'apprentissage dans les secteurs couverts par la convention collective nationale et de développer l'apprentissage plus adapté aux entreprises TPE de la branche ;
- d'investir dans les CFA désignés par les organisations professionnelles (11 métiers dans la branche) ;
- de suivre et de développer des outils en faveur de l'apprentissage dans les commerces de détail non alimentaires couverts par la branche.

Dans la mesure où l'OPCA désigné par la branche devient OCTA, les signataires demandent sa désignation en tant qu'OCTA de la branche CDNA afin de lui confier notamment une mission d'observatoire de l'apprentissage dans les secteurs couverts par la convention collective nationale (IDCC 1517).

Compte tenu des effectifs de la branche, les signataires font de l'apprentissage une priorité à partir du présent accord.

Dispositions finales

Communication et suivi

La branche professionnelle déploiera les outils nécessaires à l'information des entreprises sur l'ensemble des dispositifs nécessaires à l'amélioration de l'emploi et de la formation.

Les signataires conviennent d'assurer le suivi de cet accord au moins une fois par an à compter de la date de sa signature. Ils encouragent les entreprises à mettre tout en œuvre pour favoriser l'emploi, l'égalité professionnelle et la transmission des savoirs afin que cet accord atteigne ses objectifs.

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur à compter de sa signature.

Dépôt et notification

A l'issue de la procédure de signatures, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations patronales :

Organisations patronales :

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

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT.

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2015

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1650157M

IDCC : 1517

PRÉAMBULE

Conscients des enjeux de la mobilisation en faveur de l'emploi des salariés âgés dans notre pays, les signataires affirment leur attachement à la non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement et d'évolution de carrière. Les salariés plus âgés possèdent une expérience, une maturité et ont acquis des compétences à valoriser, ils doivent devenir des interlocuteurs référents pour les jeunes générations, être incités et mis en situation pour transmettre au mieux leurs connaissances et leurs compétences aux plus jeunes.

Considérant que l'âge et l'expérience acquis sont une richesse pour la branche et pour l'entreprise qu'il faut préserver, les partenaires sociaux signataires du présent accord s'engagent notamment à favoriser l'emploi des salariés âgés.

Les signataires conviennent de maintenir les mesures adoptées dans le cadre de l'accord du 1^{er} décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors arrivé à échéance le 31 décembre 2013.

Les entreprises de la branche sont incitées à développer des politiques et des pratiques favorables à la construction de parcours professionnels valorisants et qualifiants tout au long de la vie active.

Article 1^{er}

Champ d'application. – Bénéficiaires

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517, brochure *Journal officiel* n° 3251).

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises de la branche, à l'exception des dispositions expressément applicables aux seules entreprises de 50 salariés et plus.

Les employeurs dont l'effectif est inférieur à 50 salariés sont encouragés à mettre en œuvre les dispositions du présent accord applicables aux seules entreprises de 50 salariés et plus dans la mesure où elles jugeront possible d'intégrer cette politique de ressources humaines dans leur entreprise.

Article 2

Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Le recrutement étant un facteur de progression du taux de l'emploi des seniors, les signataires s'engagent à promouvoir l'emploi des seniors âgés de 50 ans et plus.

A cette fin, les entreprises de la branche :

- veilleront à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge ne figure dans leurs offres d'emploi ou propositions de mutation interne ;
- pourront recourir prioritairement, pour cette catégorie de personnel et particulièrement pour les personnes moins qualifiées, au contrat de professionnalisation.

A cet effet, il est rappelé qu'un dispositif spécifique de prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation senior est mis en œuvre dans la branche, les taux étant définis par la section professionnelle paritaire.

Les entreprises de la branche sont invitées à consulter le conseiller en formation de l'OPCA désigné par la branche pour connaître les taux en vigueur au moment de la conclusion du contrat ou de la période de professionnalisation ;

- pourront recourir également, pour les personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé, au contrat à durée déterminée senior conformément au décret du 28 août 2006 (art. L. 1242-3, D. 1242-2 et D. 1242-7 du code du travail) afin de favoriser le retour à l'emploi des seniors et de permettre aux bénéficiaires d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein.

Article 3

Tutorat senior

Les signataires rappellent que la branche a rendu obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation.

Les entreprises sont encouragées à favoriser l'accueil et l'accompagnement d'un salarié en contrat de professionnalisation ou d'un nouvel embauché pendant une période déterminée par un salarié expérimenté et volontaire de l'entreprise âgé de 45 ans ou plus.

Cette période est limitée, le cas échéant :

- à la durée du contrat de professionnalisation ;
- à la durée de la période d'essai et à son renouvellement éventuel ;
- et, par dérogation à l'article 6 du chapitre XI « Modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, à 3 salariés pour un tuteur âgé de 45 ans ou plus.

Les parties signataires considèrent que les connaissances et les compétences acquises par les collaborateurs les plus âgés et les plus expérimentés leur permettent d'une manière générale d'être plus à même de remplir ces missions. Elles rappellent que l'entreprise doit s'assurer de la compétence des tuteurs et veiller à leur formation éventuelle. Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.

Les entreprises sont encouragées à mettre en place des formations tuteur pour permettre au tuteur d'assumer au mieux ses missions.

La liste des tuteurs (seniors ou non) sera communiquée pour information aux institutions représentatives du personnel si elles existent dans l'entreprise.

Heures de décharge

L'employeur doit permettre au salarié tuteur de dégager sur son temps de travail le temps nécessaire pour l'exercice de la mission tutorale ; il en fixera les limites journalières ou hebdomadaires.

Article 4

Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite

L'amélioration des conditions de travail, la préservation de la santé au travail doivent être une priorité partagée par les employeurs et les salariés.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent tenir compte des modifications physiologiques et psychiques propres à chaque individu liées au vieillissement.

Les entreprises de la branche sont encouragées à s'appuyer sur toutes les ressources internes ou externes (CHSCT, médecine du travail, CRAM, ARACT...) pour identifier les risques d'usure professionnelle et à mettre en œuvre les solutions concrètes pour préserver et améliorer la santé au travail et réduire les facteurs de pénibilité au travail.

Article 5

Pénibilité et aménagement des horaires des collaborateurs de 55 ans et plus dans les entreprises de 50 salariés et plus

Ce paragraphe s'impose aux entreprises de 50 salariés et plus. Il est facultatif dans les autres entreprises de la branche qui sont encouragées à le mettre en œuvre.

La durée journalière maximale du travail est fixée par les dispositions législatives et réglementaires à 10 heures par jour.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus concernées par ces limites, à partir de 55 ans, le salarié qui en fera la demande pourra bénéficier d'une durée journalière maximale du travail n'excédant pas 9 heures.

Le travail de nuit est défini de 21 heures à 6 heures le matin. Les entreprises veilleront à ne pas imposer le travail de nuit aux salariés à partir de 55 ans.

Les salariés de plus de 55 ans seront prioritaires pour se voir proposer les postes à temps partiel disponibles dont la qualification serait identique.

Par ailleurs, d'une manière générale, l'employeur doit planifier des tâches variées pour les salariés à partir de 55 ans, afin de limiter la pénibilité des différentes positions ergonomiques.

Le médecin du travail de chaque établissement devra être associé à tout aménagement du poste de travail. Les membres du CHSCT, s'ils existent, seront informés, une fois par an, des mesures réalisées en matière d'aménagement du poste de travail.

Les dispositions qui précèdent entreront en vigueur à la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord générationnel signé le même jour par les partenaires sociaux.

Article 6

Départ à la retraite

Les signataires rappellent les dispositions de l'article 7 du chapitre VI « Rupture du contrat de travail » de la convention collective nationale pour tous les salariés de la branche faisant valoir leur droit à la retraite : « Le salarié totalisant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera, 6 mois avant son départ à la retraite, d'une réduction de son horaire de travail égale à 1 heure par jour, sans diminution de salaire. Pour le salarié travaillant à temps partiel, ce droit sera accordé *pro rata temporis*. »

A partir de 55 ans et plus, si l'entreprise, quel que soit son effectif, dispose d'un accès à internet accessible sans perturber la bonne marche de l'entreprise, les signataires du présent accord invitent

les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet tels que le site www.info-retraite.fr groupement d'intérêt public (GIP info retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires ou le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr.

DISPOSITIONS FINALES

Article 7

Egalité professionnelle et salariale

Les signataires rappellent aux entreprises les dispositions de l'article 6 du chapitre I^{er} « Clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Article 8

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 9

Dépôt et notification

A l'issue de la procédure de signatures, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Article 10

Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT.

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA CRÉATION DU CQPI
« VENDEUR CONSEIL EN MAGASIN »

NOR : ASET1650158M

IDCC : 1517

PRÉAMBULE

Le certificat de qualification professionnelle est une attestation délivrée par la branche reconnaissant la qualification du titulaire dans un emploi. Il est adapté aux métiers spécifiques de la branche concernées.

Prenant en considération les compétences du référentiel professionnel activités et compétences du certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) « Vente conseil en magasin (VCM) », les partenaires sociaux de la branche ont constaté qu'elles sont omniprésentes dans la branche CDNA.

Les compétences clés inscrites dans le référentiel métier des commerces de détail non alimentaires pour le métier de vendeur/vendeuse couvrent les sept domaines de compétences inscrites au référentiel professionnel du CQPI « Vente conseil en magasin ».

L'actualisation de la cartographie de la branche CDNA réalisée en avril 2015 a mis en évidence les spécificités du métier de vendeur/vendeuse en équipement du foyer et bazar et celui, particulier, de la droguerie.

La cartographie du CDNA est notamment disponible en ligne sur le site de l'observatoire de branche www.forco.org/branche/ObservatoireProspectifDuCommerce.

Au sein de la branche des commerces de détail non alimentaires, le secteur droguerie, équipement du foyer et bazar représenté par la fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer et bazar a souhaité mettre en œuvre le certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) « Vendeur conseil en magasin ».

Afin de répondre aux besoins des entreprises mis en évidence par l'étude d'opportunité préalable réalisée, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEFP) de la branche a validé cette action.

Diagnostic préalable et étude d'opportunité

Préalablement à la mise en place du CQPI, pour confirmer sa pertinence dans les secteurs concernés, la CPNEFP a commandité une étude d'opportunité à l'observatoire prospectif de la branche près le FORCO avec l'appui du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Dans la droguerie, l'équipement du foyer et le bazar, il n'y a pas de formation obligatoire. Les formations initiales les plus fréquentes à ce poste sont CAP vente, BEP vente action marchande, BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers, bac pro commerce, BTS management des unités commerciales, BTS action commerciale, titres professionnels vendeur conseil en magasin, employé commercial en magasin vendeur spécialisé en magasin, vendeur conseiller commercial.

Il existe encore quelques certifications qui ciblent ce métier de manière spécifique : mentions vendeur conseil en produits techniques pour l'habitat (MC4), vente technique pour l'habitat (MC5), BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers du ministère de l'éducation nationale. Ces certifications ne permettent pas de répondre en nombre aux besoins des entreprises du secteur.

Partant du constat qu'environ 80 % des effectifs « vendeurs/vendeuses » ne seraient titulaires d'aucun diplôme du commerce (ou des diplômes d'autres spécialités), il apparaît que les nombreux autodidactes recrutés auraient, grâce à l'apport du CQPI, un moyen de reconnaissance de leurs acquis adapté à leur secteur d'activité. Selon les entretiens réalisés dans la branche, près de 2/3 de ces salariés sans qualification dans le commerce seraient intéressés par une formation certifiante leur permettant de reconnaître leurs acquis et de sécuriser leur parcours professionnel.

La branche a déjà mis en place un CQP « Vendeur conseil en magasin » spécialisé jeux, jouets. Le développement du CQP en tant que référentiel de formation présente un nombre d'heures demandé en cours théorique plus difficilement adaptable aux très petites entreprises des secteurs de droguerie, équipement du foyer bazar. Le choix s'est ainsi porté sur un CQP évaluant les acquis de l'expérience des candidats plus en rapport avec les besoins opérationnels des magasins et le potentiel de candidats.

Selon les informations issues du rapport de branche, le secteur équipement du foyer droguerie, bazar représente près de 50 % des salariés ; on estime, selon différents croisements, que 65 % seraient des vendeurs/vendeuses.

La spécificité du métier, ses évolutions et ses difficultés de recrutement justifient un besoin fort de formations diplômantes déployables largement en volume et géographiquement. Ainsi, le CQPI VCM, une fois décliné au secteur équipement, droguerie, bazar, apparaît comme le moyen le plus pertinent de reconnaissance des acquis des salariés concernés et contribue à pallier en partie le déficit de profils au recrutement.

Par ailleurs, les professionnels des secteurs jugent aujourd'hui absolument indispensable de transmettre les savoirs et les savoir-faire dans ces métiers, notamment le secteur de la droguerie, dont les transmissions d'entreprises apparaissent souffrir tant de la conjoncture économique et que d'un manque d'image attractive pour les jeunes.

Article 1^{er}

Champ d'application

La reconnaissance du CQPI VCM équipement du foyer, droguerie, bazar concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la branche du CDNA convention collective nationale (IDCC 1517).

Article 2

Description du métier

En premier lieu, présenter un fort intérêt pour le secteur d'activité ainsi que des bonnes aptitudes relationnelles et une première expérience dans la vente sont en général les prérequis pour l'exercice du métier de vendeur/vendeuse dans la branche.

Le vendeur en droguerie, équipement du foyer ou bazar a la spécificité de commercialiser une grande diversité de produits dont certains particulièrement techniques en droguerie par exemple. La difficulté réside alors dans le nombre important de références dont il faut maîtriser les caractéristiques et les bénéfices.

Pour répondre à la demande croissante des consommateurs en conseils personnalisés, la qualité d'écoute et l'expertise deviennent cruciales. Il s'agit de démontrer l'intérêt d'acheter des produits parfois un peu plus chers mais de meilleure qualité et plus adaptés à leurs besoins.

Par ailleurs, pour sélectionner le produit qui s'adaptera le mieux à l'usage du client dans son quotidien, à son domicile, il est également demandé aux vendeurs, vendeuses de réaliser des démonstrations de produits. Cela permet d'attirer et de rassurer les clients qui ont besoin d'évaluer et de comprendre les articles et leur utilisation potentielle dans leur contexte avant de se lancer dans un achat.

Enfin, le client, de plus en plus présent sur internet, a tendance à comparer les produits. Le vendeur adopte un rôle de conseil ; il accompagne son client dans cette recherche en ligne et l'oriente. Pour ce faire, il fait appel à la maîtrise des supports mobiles de navigation en ligne et à une connaissance large des gammes de produits.

Ces compétences appliquées à des domaines pointus et à des produits parfois très techniques, souvent régis par des réglementations spécifiques car destinés à un usage de particuliers à leur domicile, sont rares. Il est souvent difficile de recruter des profils prêts pour exercer ce poste. La montée en compétences se fait alors souvent en interne, encadrée par des vendeurs plus expérimentés.

Des entretiens et l'organisation de groupes de travail avec des professionnels de la branche (chefs d'entreprise, responsables ressources humaines, responsables formation) a permis d'aboutir à la formation du référentiel de compétences et des métiers décliné au niveau des secteurs droguerie, équipement du foyer, bazar.

Article 3

Référentiel activités et compétences

Un référentiel activités et compétences (RAC) a été élaboré et décliné au niveau de la branche du commerce de détail non alimentaire pour les secteurs droguerie, équipement du foyer, bazar à partir du référentiel professionnel du CQPI VCM validé par le comité CQPI et selon les principes de la charte.

Le référentiel adapté aux secteurs figure en annexe du présent accord.

Article 4

Public visé par le CQPI VCM droguerie, équipement du foyer, bazar

Tous les salariés de la branche, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou déterminée, souhaitant compléter et/ou valider une expérience professionnelle peuvent accéder directement ou après un parcours de formation au CQPI VCM ainsi que les nouveaux entrants souhaitant intégrer le secteur d'activité en contrat de professionnalisation. Pour ces derniers, la validation a lieu à l'issue du parcours.

Il n'y a pas de durée minimale d'expérience professionnelle requise. Il est cependant souhaitable que le candidat ait un fort intérêt pour le secteur d'activité, de bonnes aptitudes relationnelles avec une première expérience dans la vente.

Hors demandeurs d'emploi, les candidatures extérieures sont admises. Les demandes seront examinées par la CPNEFP pour acceptation, sous réserve de financement.

Article 5

Positionnement dans la convention collective nationale de la branche

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur conseil en magasin droguerie, équipement du foyer, bazar » est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, la qualification obtenue dans la branche pour les métiers relevant de l'équipement du foyer, bazar et droguerie.

L'acquisition de ce CQP permet au titulaire d'accéder au minimum au niveau 3 de la convention collective nationale du commerce de détail non alimentaire (brochure n° 3251, IDCC 1517).

Article 6

Organisation des évaluations

Compte tenu de la diversité des entreprises et de leur taille, l'évaluation des compétences acquises par le candidat au CQP est réalisé :

- soit par un évaluateur externe issu d'un organisme évaluateur habilité par la CPNEFP ;
- soit par un binôme composé d'un évaluateur externe et d'un évaluateur interne à l'entreprise.

L'entreprise retient la modalité la mieux adaptée à sa taille et son organisation.

L'évaluateur externe est garant du déroulement des évaluations et des objectifs d'évaluation, dans le respect des procédures prescrites par la CPNEFP. L'évaluateur interne choisi est reconnu pour son expertise métier et sa connaissance des spécificités de l'entreprise. Il participe à la contextualisation des outils et à l'évaluation. Pour assurer son rôle, l'organisme évaluateur le prépare à l'utilisation des outils de positionnement.

Selon un cahier des charges, la CPNEFP habilite des organismes en tant qu'évaluateurs externes pour une durée de 3 ans.

Tout organisme souhaitant être habilité par la branche adresse un dossier à la CPNEFP.

Le premier organisme évaluateur retenu pour 3 ans par les professionnels des secteurs concernés est le :

- CIEFA (centre interentreprises de formation en alternance), groupe IGS, 12, rue Alexandre-Parodi, 75010 Paris.

Durant la phase d'expérimentation, à compter du 1^{er} trimestre 2016, deux sessions seront organisées au cours de chacun des semestres ; les dates d'ouverture, validées par le secrétariat de la CPNEFP, seront arrêtées par le CIEFA www.ciefa.com sur ses différents campus.

Article 7

Outils d'évaluation

Sur présentation de l'entreprise, le salarié est inscrit à l'une des sessions annuelles.

Pour mieux appréhender les compétences acquises par le candidat, un dispositif d'évaluation multimodal est mis en place à travers l'utilisation de quatre outils :

1. Un livret du candidat pour recueillir les informations sur le parcours professionnel du candidat, ses expériences et ses savoirs de base ;
2. Un questionnaire technique pour évaluer les connaissances théoriques et techniques utiles au métier ;
3. Une mise en situation/observation pour évaluer la maîtrise des savoir-faire nécessaire à l'exercice du métier ;

4. Un entretien final pour vérifier la maîtrise des compétences non validées lors des précédentes étapes d'évaluation.

Ces outils d'évaluation ont été contextualisés aux situations professionnelles réelles des secteurs concernés par le présent accord.

L'analyse des résultats de l'évaluation des compétences du candidat s'effectue via une grille de restitution complétée par l'organisme évaluateur externe.

En amont du positionnement, un guide de préparation est remis au candidat au CQPI. Ce guide présente :

- le parcours pour accéder au CQPI et l'organisation des différentes étapes d'évaluation ;
- les activités et compétences du référentiel du CQPI à maîtriser pour obtenir le certificat.

Article 8

Jury paritaire et délivrance du CQPI

Le jury paritaire est une émanation de la CPNEFP, composé à parts égales de représentants des collèges salariés et employeurs :

- il délibère sur l'attribution du CQPI aux candidats au regard des dossiers présentés par les organismes évaluateurs externes ;
- il délivre les certificats aux candidats.

Il s'assure également du respect des procédures et de la qualité de la démarche mise en œuvre par les organismes évaluateurs externes.

Un président de jury paritaire est désigné à l'ouverture de chaque séance.

Le jury paritaire se prononce :

- soit sur la validation totale du CQPI si les candidats sont admissibles sur l'ensemble des compétences exigées. Les lauréats se voient alors délivrer un certificat d'obtention du CQPI ;
- soit sur une validation partielle si les candidats sont admissibles seulement sur une partie des compétences exigées. Les candidats se voient alors remettre une attestation de compétences. Ils conservent le bénéfice des compétences acquises pendant 5 ans pour se présenter de nouveau à une validation totale du CQPI.

Le cas échéant, le jury pourra décider d'entendre le candidat, l'organisme évaluateur ou l'évaluateur interne avant de décider ou non de délivrer le CQPI.

Le jury peut émettre des suggestions de formation complémentaire.

Article 9

Parcours de développement des compétences

Dans le cas où un candidat ne valide pas l'ensemble des compétences visées par le CQPI, l'organisme évaluateur préconise un parcours de développement des compétences.

Si un parcours de formation est nécessaire, l'entreprise choisit librement l'organisme de formation. Si l'organisme évaluateur est choisi comme organisme de formation, l'évaluateur ne peut être formateur.

L'organisme de formation choisi par l'entreprise n'a pas besoin d'être habilité par la branche.

Article 10

Financement et prise en charge

Dans le cadre des dispositifs emploi-formation mobilisables, les frais relatifs aux actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du candidat pourront être pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, le FORCO.

Le forfait horaire destiné à couvrir tout ou partie des frais pédagogiques, d'évaluation et d'accompagnement, des frais éventuels de déplacement et d'hébergement des candidats à la charge par l'employeur sera déterminé par la section professionnelle paritaire ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCA.

Pour la première session, un avenant au présent accord précisera le taux horaire et les limites fixées dans le respect de l'équilibre des fonds de la branche gérés par le FORCO.

Article 11

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les signataires rappellent aux entreprises les dispositions de l'article 6 du chapitre I^{er} « Clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Le présent accord permet de garantir l'accès au CQPI VCM de façon identique pour tous les salariés sans aucune discrimination.

Article 12

Dispositions diverses

12.1. Adhésion à la charte du CQPI

Pour la mise en œuvre du CQPI, les signataires précisent que la branche est représentée pour le collège employeurs par le syndicat professionnel groupe des 10/CDNA qui adhère dans ce cadre à la charte CQPI.

12.2. Durée et prise d'effet

L'accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature. Il pourra être revu et ajusté en fonction de l'évolution des secteurs d'activité concernés.

12.3. Correspondance

Pour tout ce qui concerne le présent accord ou demande du cahier des charges d'habilitation en tant qu'organisme évaluateur, la correspondance doit être adressée à :

– Monsieur le président, CPNEFP, groupe des 10/CDNA, 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris.

12.4. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur à compter de sa signature.

12.5. Dépôt et notification

A l'issue de la procédure de signatures, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

12.6. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT.



REFERENTIELS

CQP(I) Vendeur conseil en magasin

Référentiels d'activités et de compétences
Référentiel de certification

Les référentiels présentés dans ce document ont été élaborés et déclinés au niveau de la Branche à partir du référentiel générique validé par le comité national des CQPI et selon les principes de la Charte.

Le(la) vendeur(se) conseil **accueille, informe et conseille** la clientèle sur un point de vente dans le respect des exigences de service de l'entreprise, du magasin. Il/elle **vend** les produits et des services du point de vente en délivrant des conseils adaptés en fonction des différents profils de clientèle et en faisant appel à des connaissances techniques. Il/elle **fidélise** la clientèle du magasin et **traite les réclamations simples** en provenance des clients dans le cadre de la politique commerciale. Il/elle assure **la tenue de son rayon ou de son magasin** et **met en valeur les produits** dans le cadre de la politique de merchandising du point de vente.

Le vendeur(se) conseil en magasin effectue les **principales activités suivantes**:

- Assure le **traitement des livraisons** (Réception, contrôle de la conformité de la livraison, déballage, mise en stock en réserve).
- Prépare la **mise en rayon** des articles (étiquetage, antivol, balisage, ...).
- Effectue l'**approvisionnement** ou le réassort des rayons et **installe** en magasin les articles dans le respect du **plan de merchandising** de l'enseigne.
- **Accueille le client**, identifie ses besoins, le conseille sur les articles et services du magasin et répond à ses demandes.
- **Procède à la vente**, en effectuant éventuellement une proposition complémentaire (accessoires, maroquinerie...).
- Effectue les opérations **d'encaissement et de fidélisation**.
- Effectue le **rangement et le nettoyage** de l'espace de vente et des articles en rayon.
- Assure le **traitement des retours** (retrait et retours des produits défectueux, retours des invendus, transfert de marchandises...) et participe aux **relevés d'inventaire**.

Responsabilité et autonomie

- Le vendeur/se conseil en magasin intervient sous la responsabilité d'un responsable adjoint ou d'un responsable de magasin.

Secteur(s) d'activité(s)

- Branche des commerces de détail non alimentaires(CDNA).
- Secteur Droguerie, équipement du foyer, bazars.

Désignation des métiers en lien avec la qualification

- Employé de magasin,
- vendeur,
- conseiller clientèle
- ...

Domaines	Description des activités
A1-Traitement des livraisons, mise en réserve et suivi des stocks.	<ul style="list-style-type: none"> ■ A1.1 Réception des marchandises (<i>ustensiles de cuisine, produits d'entretien, petit outillage, articles de décoration, consommables – ampoules..., PLV...</i>). ■ A1.2 Contrôle de la conformité de la livraison. ■ A1.3 Déballage des marchandises reçues. ■ A1.4 Enregistrement et rangement des articles en réserve. ■ A1.5 Préparation à la mise en rayon des articles. ■ A1.6 Préparation de l'inventaire. ■ A1.7 Traitement des retours (<i>retrait et retours des produits défectueux, retours des invendus, transfert de marchandises...</i>).
A2-Approvisionnement, réassortiment et mise en valeur du rayon, du magasin.	<ul style="list-style-type: none"> ■ A2.1 Sélection et acheminement des articles vers le magasin. ■ A2.2 Installation dans le point de vente et mise en valeur des articles dans les rayons et en vitrine dans le respect des règles de merchandising du magasin. ■ A2.3 Détection des anomalies et retrait des articles impropres à la vente. ■ A2.4 Étiquetage et/ou contrôle de l'étiquetage, changement de prix, signalisation. ■ A2.5 Maintien des rayons, du magasin en état vendeur. ■ A2.6 Installation des « promotions » et des « opérations commerciales ».
A3-Prise en charge du client.	<ul style="list-style-type: none"> ■ A3.1 Accueil des clients dans l'espace du point de vente et gestion des flux. ■ A3.2 Renseignement des clients en quête d'informations sur le magasin, les articles, les services, l'utilisation des outils numériques à disposition. ■ A3.3 Réception et traitement des réclamations courantes des clients et des retours d'articles en fonction des procédures.
A4-Conseil, relationnel client accompagnement à la vente et vente.	<ul style="list-style-type: none"> ■ A4.1 Écoute et recherche des besoins et motivations d'achats des clients sur le point de vente. ■ A4.2 Sélection et apport de précisions spécifiques sur les articles proposés et adaptés aux besoins des clients. ■ A4.3 Démonstration de l'utilisation des produits ■ A4.4 Argumentation pour conclure la vente ■ A4.5 Proposition de services associés ■ A4.6 Encaissement des règlements selon les modes de paiement retenus. ■ A4.7 Mise à jour du fichier clients.
A5-Contribution à l'animation commerciale et au suivi des performances du magasin.	<ul style="list-style-type: none"> ■ A5.1 Participation à la mise en place d'actions d'animation commerciale sur le point de vente ■ A5.2 Recueil des informations sur les performances du point de vente (<i>Chiffre d'affaires, indice de vente, prix de vente moyen...</i>). ■ A5.3 Recueil sur les indicateurs de performances de son périmètre. ■ A5.4 Partage des informations avec l'équipe du point de vente.

Activités visées	Domaines de compétence	Description des compétences associées aux activités visées
A1-Traitement des livraisons, mise en réserve et suivi des stocks.	C7-Réaliser le suivi des stocks et la prise en charge des produits.	<ul style="list-style-type: none"> C7.1 Comprendre les documents de livraison et vérifier l'adéquation entre le document et les marchandises reçues. C7.2 Signaler les anomalies de livraison au responsable. C7.3 Acheminer ou faire acheminer les marchandises vers la réserve. C7.4 Enregistrer les articles entrés sur le système d'information du point de vente. C7.5 Repérer l'affectation des articles dans la réserve et ranger les produits à la place attribuée. C7.6 Maintenir la réserve dans un état correct. C7.7 Mettre les protections "antivol", étiqueter les articles pour la mise en rayon. C7.8 Participer à l'expédition des retours ou transferts d'articles dans la chaîne logistique. C7.9 Vérifier physiquement le stock en réserve et en magasin (<i>référence, étiquetage...</i>) en vue de l'inventaire.
A2 - Approvisionnement, réassortiment et mise en valeur du rayon, du magasin.	C4-Assurer le bon état marchand du rayon ou du magasin.	<ul style="list-style-type: none"> C4.1 Déterminer les références et la quantité d'articles à mettre en rayon. C4.2 Disposer les articles en rayon et en vitrine selon le plan de merchandising et l'aménagement /ameublement disponible dans le magasin. C4.3 Installer et/ou vérifier les supports de PLV afin de maintenir l'attractivité de l'espace de vente. C4.4 Installer et/ou vérifier les éléments de signalétique en magasin en respectant les normes en vigueur. C4.5 Identifier les articles non-conformes et appliquer les procédures de retrait. C4.6 Nettoyer, ranger les rayons, maintenir la vitrine et vérifier la mise en valeur des articles. C4.7 Vérifier l'étiquetage et les stocks en rayon.
A3-Prise en charge du client.	<p>C1-Accueillir et accompagner un client en magasin.</p> <p>C5-Traiter les retours et les réclamations clients.</p>	<ul style="list-style-type: none"> C1.1 Réaliser la prise de contact conformément à la pratique en vigueur dans le magasin. C1.2 Adopter une attitude d'accueil et une tenue conforme aux standards du point de vente. C1.3 Rester disponible, détecter le moment d'intervention et offrir ses services au client en quête d'informations. C1.4 Déterminer les demandes du client et répondre aux demandes. C1.5 Orienter et/ou accompagner le client dans l'espace de vente pour traiter ses demandes. C5.1 Recevoir les réclamations des clients, détecter les attentes et appréhender l'objet de la réclamation ou du retour. C5.2 Adopter une attitude adaptée auprès des clients face à des incidents ou réclamations courants. C5.3 Formuler une réponse adaptée et/ou proposer une solution adaptée et conforme aux procédures appliquées dans le point de vente. C5.4 Transmettre les réclamations et informations liées aux retours au responsable du point de vente.
A4-Conseil, relationnel client accompagné à la vente et vente.	<p>C2-Analyser les besoins d'un client et vendre des produits et des services adaptés.</p> <p>C3-Conseiller</p>	<ul style="list-style-type: none"> C2.1 Questionner le client et pratiquer l'écoute active pour identifier et comprendre ses besoins et motivations. C2.2 Identifier le profil de client et les bons leviers à actionner pour la vente. C2.3 Sélectionner, présenter et argumenter les articles pouvant satisfaire le client. Identifier les objections et y apporter une réponse adaptée. C2.4 Repérer les ventes additionnelles (supplémentaires, complémentaires) possibles et les proposer. C2.5 Répondre aux volontés de négociation du client et conclure la vente C2.6 Créer du lien, développer l'intimité avec le client et le fidéliser. Proposer l'éventuel programme de fidélisation C2.7 Recevoir le règlement et effectuer les opérations de vérification et d'encaissement nécessaires. C2.8 Prendre congé conformément à la pratique en vigueur dans le magasin. C3.1 Identifier et connaître les différents produits du magasin et leur technicité pour en faire des arguments de vente. C3.2 Identifier les qualités et avantages correspondant aux caractéristiques des articles

	techniquement le client sur les produits et les services proposés par l'entreprise.	<ul style="list-style-type: none"> ■ C3.3 Utiliser les articles proposés et illustrer leur fonctionnement dans le cadre de démonstrations clients ■ C3.4 S'informer et disposer de connaissances sur l'univers de la décoration, de l'entretien et des équipements du foyer, ainsi que l'évolution des tendances en vue d'apporter des conseils avisés ■ C3.5 Connaître les différents services proposés par le magasin.
A5-Contribution à l'animation commerciale et au suivi des performances du magasin	C6-Appréhender et participer à la dynamique commerciale.	<ul style="list-style-type: none"> ■ C6.1 Comprendre les différents indicateurs de performance du point de vente. ■ C6.2 S'informer et prendre en compte dans son activité les objectifs fixés et les informations sur le fonctionnement du point de vente transmis par le responsable. ■ C6.3 Alimenter, suivre et analyser des tableaux de bord de gestion (ventes, stocks, commandes) et rendre compte au responsable des informations liées à l'activité. ■ C6.4 Rendre compte au responsable des informations liées à l'activité. ■ C6.5 Communiquer avec l'équipe sur les informations utiles au fonctionnement du point de vente.

Domaine de compétences qui sera évalué	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation Résultats attendus observables et/ou mesurables	Conditions de réalisation
C1-Accueillir et accompagner un client en magasin.	<p>Le livret du candidat (Durée 1h)</p> <ul style="list-style-type: none"> Le candidat décrit par écrit ses activités. Il informe sur le parcours professionnel et il permet de positionner le candidat par rapport aux activités réalisées sur le point de vente. <p>Le questionnaire technique (Durée 2h)</p> <ul style="list-style-type: none"> Il permet vérifier la maîtrise des connaissances techniques par rapport à des situations professionnelles en lien avec la certification. <p>L'observation simulée (Durée 1h30)</p> <ul style="list-style-type: none"> Elle permet d'évaluer la maîtrise des savoir-faire professionnels en situation, à partir de 3 mises en situation reconstituées. <p>L'entretien final (Durée 1h)</p> <ul style="list-style-type: none"> Il permet de revenir sur certains éléments évalués aux étapes précédentes et de déterminer le niveau d'atteinte des objectifs visés par le CQPI. 	<p>L'espace de vente est couvert : circulation dans l'espace de vente, prise en compte des différentes zones, des différents univers, ...</p> <p>La tenue, la présentation personnelle du vendeur sont conformes aux consignes de l'entreprise (<i>tenue vestimentaire, posture, présentation générale, expression orale, ...</i>).</p> <p>Le vendeur se rend disponible vis-à-vis du client, il entre en contact avec lui : pause dans l'activité en cours, gestion de l'affluence, contact visuel, accueil verbal, signe de reconnaissance, ...</p> <p>Le comportement professionnel du vendeur est adapté à la relation client et conforme aux exigences de l'entreprise (<i>écoute, empathie, respect des règles de politesse et de courtoisie, maîtrise des émotions, prise d'initiative vis-à-vis du client dans le respect de ses besoins, ...</i>), depuis l'accueil jusqu'à la prise de congé.</p> <p>L'accueil client est personnalisé, la phrase d'accroche est appropriée et la langue dans laquelle s'exprime le client est prise en compte.</p> <p>L'accompagnement du client tient compte des campagnes commerciales en cours dans le magasin : stratégie commerciale, objectifs à atteindre, ciblage de la clientèle, impacts des résultats, les ventes, ...</p>	<p>A partir :</p> <ul style="list-style-type: none"> -D'un espace de vente, du plan de la surface de vente, -des procédures d'accueil, du listing des produits référencés, des outils numériques à disposition du client.

Domaine de compétences qui sera évalué	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation Résultats attendus observables et/ou mesurables	Conditions de réalisation
C2-Analyser les besoins d'un client et vendre des produits et des services adaptés.	<p>Le livret du candidat (Durée 1h)</p> <ul style="list-style-type: none"> Le candidat décrit par écrit ses activités. Il informe sur le parcours professionnel et il permet de positionner le candidat par rapport aux activités réalisées sur le point de vente. <p>Le questionnaire technique (Durée 2h)</p> <ul style="list-style-type: none"> Il permet vérifier la maîtrise des connaissances techniques par rapport à des situations professionnelles en lien avec la certification. <p>L'observation simulée (Durée 1h30)</p> <ul style="list-style-type: none"> Elle permet d'évaluer la maîtrise des savoir-faire professionnels en situation, à partir de 3 mises en situation reconstituées. <p>L'entretien final (Durée 1h)</p> <ul style="list-style-type: none"> Il permet de revenir sur certains éléments évalués aux étapes précédentes et de déterminer le niveau d'atteinte des objectifs visés par le CQPI. 	<p>Le questionnement utilisé permet d'identifier les besoins du client (<i>questions ouvertes, attitude d'ouverture face au client, écoute active, ...</i>). Le relationnel instauré est adapté au client et contribue à un parcours d'achat personnalisé adapté à ses besoins.</p>	<p>A partir :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Des articles et services du magasin, des consignes de travail, règles et usages de l'entreprise.
		Les besoins ou la demande du client sont reformulés.	
		La durée de l'entretien de vente est adaptée au flux de clients.	
		Le choix des produits et services proposés tient compte de plusieurs paramètres : profil du client, politique commerciale, opérations en cours, ... différents canaux de vente mis en place par le magasin.	
		L'adéquation entre les produits et services proposés et les besoins du client est vérifiée.	
		Des produits et services additionnels, complémentaires ou de substitution sont proposés.	
		Les argumentaires de vente tiennent compte de l'analyse des besoins du client, des caractéristiques des produits proposés et des remarques et observations du client.	
		L'entretien de vente est conclu : transaction commerciale ou recherche d'implication du client.	
		Les procédures d'encaissement, les modalités et les conditions de paiement, les consignes de sécurité associées sont respectées.	
		Le client est informé de la politique de fidélisation de l'entreprise.	

Domaine de compétences qui sera évalué	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation Résultats attendus observables et/ou mesurables	Conditions de réalisation
C3-Conseiller techniquement le client sur les produits et les services proposés par l'entreprise.	Le livret du candidat (Durée 1h) <ul style="list-style-type: none">Le candidat décrit par écrit ses activités. Il informe sur le parcours professionnel et il permet de positionner le candidat par rapport aux activités réalisées sur le point de vente.	Les caractéristiques techniques des produits et des services proposés par l'entreprise sont présentées au client : fonctionnalités, le cas échéant procédés de fabrication, conditions d'utilisation, de conservation, précautions à prendre pour l'utilisation et l'entretien, ..	A partir : -Des articles et services du magasin, fiches techniques des articles, supports d'aide à la vente.
	Le questionnaire technique (Durée 2h) <ul style="list-style-type: none">Il permet vérifier la maîtrise des connaissances techniques par rapport à des situations professionnelles en lien avec la certification.	Le vocabulaire technique spécifique aux produits vendus est utilisé et maîtrisé.	
	L'observation simulée (Durée 1h30) <ul style="list-style-type: none">Elle permet d'évaluer la maîtrise des savoir-faire professionnels en situation, à partir de 3 mises en situation reconstituées.	Les informations et conseils techniques délivrés sur les produits et les services spécifiques (possibilité d'échange/retour, opérations promotionnelles....) sont exacts et adaptées au client.	
	L'entretien final (Durée 1h) <ul style="list-style-type: none">Il permet de revenir sur certains éléments évalués aux étapes précédentes et de déterminer le niveau d'atteinte des objectifs visés par le CQPI.	Différents produits sont présentés et proposés en réponse aux besoins du client.	
		Les outils et supports d'aide à la vente à disposition du vendeur sont utilisés (catalogues....).	

Domaine de compétences qui sera évalué	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation Résultats attendus observables et/ou mesurables	Conditions de réalisation
C4-Assurer le bon état marchand du rayon ou du magasin.	<p>Le livret du candidat (Durée 1h)</p> <ul style="list-style-type: none"> Le candidat décrit par écrit ses activités. Il informe sur le parcours professionnel et il permet de positionner le candidat par rapport aux activités réalisées sur le point de vente. <p>Le questionnaire technique (Durée 2h)</p> <ul style="list-style-type: none"> Il permet vérifier la maîtrise des connaissances techniques par rapport à des situations professionnelles en lien avec la certification. <p>L'entretien final (Durée 1h)</p> <ul style="list-style-type: none"> Il permet de revenir sur certains éléments évalués aux étapes précédentes et de déterminer le niveau d'atteinte des objectifs visés par le CQPI. 	Le plan et les règles d'implantation lors de la mise en place du rayon, du magasin et des vitrines sont respectés.	<p>A partir :</p> <ul style="list-style-type: none"> -D'un espace de vente, du plan de la surface de vente, -du plan de merchandising, -des règles et consignes d'hygiène et de sécurité.
		Les produits sont correctement positionnés, mis en valeur, dans les rayons, le magasin ou les vitrines.	
		La mise en place des produits respecte les règles d'hygiène et de sécurité (<i>règles et consignes de rangement, de préservation et de protection des produits, règles relatives aux produits dangereux, consignes des gestes et postures adaptés aux activités ...</i>).	
		Les produits détériorés et/ou non conformes sont repérés et retirés de l'espace de vente.	
		La mise en rayon est effectuée en référence au flux de clients.	
		Les procédures en vigueur face aux risques de situations dangereuses sont connues et comprises.	
		Le bon état marchand du rayon ou du magasin est vérifié tout au long de la journée (<i>rayons ou vitrines remplis, produits rangés, propreté des meubles, rangement et dégagement des allées, ...</i>).	
		Les produits devant être davantage mis en valeur sont identifiés et des propositions peuvent être formulées.	
		Des contrôles réguliers du balisage (<i>prix, publicité, ...</i>), de l'étiquetage des produits du rayon ou du magasin sont réalisés.	
		Les actions permettant d'éviter la rupture produit ou le surstock en rayon sont mises en œuvre selon les consignes : Alerte, réapprovisionnement...	

Domaine de compétences qui sera évalué	Modalités d'évaluation	Résultats attendus observables et/ou mesurables	Conditions de réalisation
C5-Traiter les retours et les réclamations clients.	<p>Le livret du candidat (Durée 1h)</p> <ul style="list-style-type: none"> Le candidat décrit par écrit ses activités. Il informe sur le parcours professionnel et il permet de positionner le candidat par rapport aux activités réalisées sur le point de vente. <p>Le questionnaire technique (Durée 2h)</p> <ul style="list-style-type: none"> Il permet vérifier la maîtrise des connaissances techniques par rapport à des situations professionnelles en lien avec la certification. <p>L'observation simulée (Durée 1h30)</p> <ul style="list-style-type: none"> Elle permet d'évaluer la maîtrise des savoir-faire professionnels en situation, à partir de 3 mises en situation reconstituées. <p>L'entretien final (Durée 1h)</p> <ul style="list-style-type: none"> Il permet de revenir sur certains éléments évalués aux étapes précédentes et de déterminer le niveau d'atteinte des objectifs visés par le CCPI. 	Les questions posées permettent d'identifier les raisons de la réclamation ou du retour de produit.	<p>A partir :</p> <ul style="list-style-type: none"> -D'un espace de vente, dans le cadre d'une réclamation simple formulée par un client ou d'un retour de produit à son initiative, -Des consignes et procédures en la matière.
		Les informations délivrées sur les différentes solutions envisageables pour traiter la réclamation sont comprises par le client et conformes à la politique du magasin.	
		Lors d'une réclamation ou d'un retour, des solutions adaptées sont proposées : orientation vers l'interlocuteur compétent, proposition d'un produit de remplacement, d'un service, d'un avantage commercial, ... selon la politique du magasin/de l'enseigne. En cas de doute, difficultés ou litiges complexes, le responsable est alerté.	
		Lors d'un retour clientèle, les opportunités de proposer un nouvel achat sont saisies.	
		L'attitude adoptée et les arguments apportés face à un client exprimant un mécontentement ou de l'agressivité permet de traiter efficacement la situation : écoute, empathie, ton calme, voix posée, mise à l'écart du client mécontent, ...	
C6-Appréhender et participer à la dynamique commerciale.		Les informations clés sur les activités réalisées et à réaliser sont identifiées.	
		Les informations utiles au fonctionnement du point de vente sont connues (<i>planning des livraisons, état du stock, objectifs et résultats des ventes, taux de transformation, panier moyen, indice de vente, points à surveiller en matière de démarque inconnue, nombre d'adhésions au programme de fidélisation, planings promotionnels...</i>).	
		Les objectifs et les indicateurs de vente sont compris et pris en compte dans l'activité.	
		Les informations recueillies, le suivi de l'activité sont transmis au responsable (<i>oralement ou par écrit en utilisant le système d'information propre au magasin</i>).	
		Les interlocuteurs compétents (<i>responsable, responsable adjoint</i>) sont alertés en cas d'incident, de dysfonctionnement, de réclamations complexes.	
		Les informations utiles à l'activité sont échangées avec les collègues, et le cas échéant, avec une attention particulière avec les nouveaux membres de l'équipe : relais des consignes, informations sur les produits, services, le magasin, clients....	<p>A partir :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Des consignes et procédures de travail, -de la politique commerciale, -en référence aux objectifs et indicateurs d'activité et de vente fixés et transmis.

Domaine de compétences qui sera évalué	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation Résultats attendus observables et/ou mesurables	Conditions de réalisation
C7-Réaliser le suivi des stocks et la prise en charge des produits.	<p>Le livret du candidat (Durée 1h)</p> <ul style="list-style-type: none"> Le candidat décrit par écrit ses activités. Il informe sur le parcours professionnel et il permet de positionner le candidat par rapport aux activités réalisées sur le point de vente. <p>Le questionnaire technique (Durée 2h)</p> <ul style="list-style-type: none"> Il permet vérifier la maîtrise des connaissances techniques par rapport à des situations professionnelles en lien avec la certification. <p>L'entretien final (Durée 1h)</p> <ul style="list-style-type: none"> Il permet de revenir sur certains éléments évalués aux étapes précédentes et de déterminer le niveau d'atteinte des objectifs visés par le CQPI. 	Les arrivages des produits du rayon ou du magasin sont suivis : pas de rayon encombré, ...	<p>A partir :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Des documents de livraison, -des consignes et règles de sécurité, -des consignes et procédures en matière de prise en charge des articles et en matière de suivi des stocks.
		Des matériels de manutention adaptés au poids et au volume des produits sont utilisés si besoin.	
		Les règles de sécurité sont connues et mises en œuvre lors du déplacement des produits, mobiliers, ...	
		Le déplacement des produits respecte les règles ergonomiques. Des gestes et postures adaptés aux activités à réaliser sont mis en œuvre.	
		Les produits sont stockés selon leur spécificité. Les règles et consignes de rangement, de préservation et d'hygiène des produits sont identifiées et mises en œuvre (<i>règle de stockage, protection des produits, règles de sécurité, identification des produits, ...</i>).	
		La réserve, les racks sont propres et rangé(s).	
		L'utilisation des outils permettant d'identifier les ruptures et les surstocks de produits est maîtrisée.	
		Les consignes visant à éviter la démarque inconnue sont respectées.	
		Les procédures et consignes en vigueur pour la préparation et la réalisation des inventaires sont respectées.	
		Les comptages réalisés lors des inventaires sont exacts.	
		Les écarts d'inventaires sont identifiés et consignés selon les procédures.	

La certification ne peut pas être attribuée à un candidat qui ne maîtrise pas les savoirs de base. C'est-à-dire les savoirs généraux mobilisés par le titulaire de la qualification dans l'exercice de ses activités professionnelles. Aucun examen n'est mis en place spécifiquement pour l'évaluation de ces savoirs. Ils sont évalués conjointement aux compétences professionnelles par le biais des 4 outils préétablis : livret, questionnaire, observation, entretien. Ces outils permettent de s'assurer du niveau maîtrisé par le candidat.

Savoirs de base	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation Résultats attendus observables et/ou mesurables
OR1 - ORAL -Structurer un message, argumenter un point de vue, reformuler. -Adapter son discours selon l'objectif, l'interlocuteur et la situation, soutenir une conversation. -Utiliser un vocabulaire varié et technique	<ul style="list-style-type: none"> Entretien final Observation en situation de travail simulée 	La prise de parole recouvre : <ul style="list-style-type: none"> Des informations de nature différentes. Des phrases construites correctement (sujet, verbe, complément, ...). Des propos, idées, reformulations, questions... phrases qui s'enchaînent facilement et qui sont organisées de façon chronologique ou respectant un ordre logique en vue d'aboutir à une explication, une argumentation.... Un vocabulaire professionnel, clair et précis, sans jargon incompréhensible.
EC1 - ECRIT -Lire et comprendre des messages écrits. -Produire des messages lisibles et structurés.	<ul style="list-style-type: none"> Livret du candidat Questionnaire technique 	<ul style="list-style-type: none"> - Le déchiffrement, la lecture et la compréhension des messages écrits sont maîtrisés. L'expression écrite est maîtrisée: <ul style="list-style-type: none"> Des termes ou des phrases courtes. Des phrases plus complexes construites et rédigées correctement (sujet, verbe, complément, ...). Les écrits ont un sens, sont compréhensibles sur le fond et la forme. L'écrit est organisé de façon chronologique ou respectant un ordre logique.
CA1 - CALCUL -Effectuer des opérations de calculs liées à l'activité professionnelle.	<ul style="list-style-type: none"> Questionnaire technique 	<ul style="list-style-type: none"> - Les calculs de base liés aux activités professionnelles sont maîtrisés. Un maniement du fonctionnement des 4 opérations, de la règle de 3 et des pourcentages permettent au candidat la résolution de problèmes simples.
ET1 - ESPACE/TEMPS -Repérer des actions à réaliser. -Planifier, ordonner des actions ou tâches	<ul style="list-style-type: none"> Questionnaire technique 	<ul style="list-style-type: none"> - Le repérage et l'ordonnement d'événement ou de données dans l'espace et le temps sont maîtrisés. Le candidat doit être capable de se situer ou situer une action dans le temps ou dans l'espace (par exemple formaliser un organigramme, un schéma et de s'y positionner, de situer une action en amont ou en aval sans erreur).

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie

ACCORD N° 3 DU 11 DÉCEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 22 JUIN 2015
RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1650159M

IDCC : 1517

Les signataires du présent avenant conviennent de compléter et modifier :

- l'article 1^{er} de l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime de complémentaire santé dans la branche des commerces de détail non alimentaires en apportant une précision sur l'application de l'article 11 de la loi Evin et de l'article R. 242-6-1 du code de la sécurité sociale ;
- l'article 3 « Dispense d'affiliation » du même code par de nouveaux cas de dispense d'affiliation au régime prévu,

comme suit :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le régime complémentaire santé mis en place dans la branche s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Les entreprises peuvent améliorer le niveau de garanties et de prise en charge de la cotisation par l'employeur en formalisant un acte de droit du travail dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et à l'article 11 de la loi du 31 décembre 1989 (loi Evin), les salariés peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation d'affiliation lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés. »

Dispense d'affiliation

Peuvent, à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au présent régime frais de santé, conformément aux dispositions réglementaires, en fournissant les justificatifs correspondant et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés en contrat à durée déterminée et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail au moins égal à 12 mois, à condition de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail de moins de 12 mois, sans aucune condition particulière ;
- les apprentis et salariés à temps partiel dont la cotisation excède 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiant de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés bénéficiant d'un contrat individuel à la date de mise en place ou d'embauche peuvent être dispensés d'adhésion jusqu'à l'échéance annuelle de leur contrat ;
- les salariés à employeurs multiples qui bénéficient déjà par ailleurs, pour les mêmes risques, d'une couverture collective obligatoire instaurée par leur employeur. La preuve de cette couverture doit être apportée chaque année ;
- les salariés bénéficiant du dispositif de leur conjoint, si l'adhésion des ayants droit est prévue à titre obligatoire par ce dispositif, peuvent être dispensés d'adhésion. La preuve de cette couverture doit être apportée chaque année ;
- les salariés bénéficiant du régime local d'Alsace-Moselle sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5 du présent accord.

En aucun cas une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au présent régime et produire tout justificatif requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette demande de dispense devra être formulée dans les 15 jours suivant la mise en place du régime institué par le présent accord ou à l'embauche du salarié concerné si elle est postérieure à cette mise en place. A défaut, ils seront affiliés d'office au régime.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations ci-dessus et doivent en informer immédiatement l'employeur.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1^{er} et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1^{er} janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion à la couverture du socle obligatoire. Cette adhésion prendra alors effet le premier jour du mois suivant la demande, et sera alors irrévocable pendant 2 ans. »

Dispositions diverses. – Entrée en vigueur. – Extension

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 11 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FS CFDT.

Brochure n° 3224

Convention collective nationale

IDCC : 1286. – **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**
(Détailants et détaillants-fabricants)

AVENANT N° 9 DU 3 NOVEMBRE 2015
À L'AVENANT N° 15 DU 3 SEPTEMBRE 2008
RELATIF AU REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE
DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1650163M
IDCC : 1286

PRÉAMBULE

Le présent avenant modifie le premier paragraphe de l'article 3 de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie conformément aux dispositions relatives à la généralisation de la complémentaire santé (loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi).

Article 1^{er}

Modification de l'article 3 « Bénéficiaires » de l'avenant n° 15

Le premier paragraphe de l'article 3 « Bénéficiaires » de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 (modifié en dernier lieu par l'avenant n° 5 du 20 février 2013 à l'avenant n° 15 du 20 février 2013) est modifié comme suit afin de supprimer la condition d'ancienneté :

« Sont bénéficiaires de ce régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé obligatoire l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent avenant, sans condition d'ancienneté. »

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet des mesures de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 3 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNDC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3224

Convention collective nationale

**IDCC : 1286. – CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE
(Détailants et détaillants-fabricants)**

AVENANT N° 2 DU 5 NOVEMBRE 2015

À L'AVENANT N° 19 DU 15 JANVIER 2014

RELATIF AU DÉPART À LA RETRAITE

NOR : ASET1650161M

IDCC : 1286

PRÉAMBULE

La convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie n° 3224 a instauré de manière mutualisée au profit des entreprises relevant de son champ d'application un fonds provisionnant les indemnités de départ à la retraite de ses salariés.

Au vu des comptes de résultats, les partenaires sociaux sont convenus de porter le taux de cotisation contractuel à 0,08 % du salaire total au lieu de 0,3 % du salaire total.

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 2 « Cotisations » de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014.

Article 2

Cotisations

L'article 2 de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation contractuel est de 0,08 % du salaire total (salaire total : masse salariale brute totale du personnel affilié).

Au vu de la présentation des comptes de résultats et de l'équilibre du régime, le taux de cotisation est examiné annuellement et peut être révisé à tout moment par accord des parties. »

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2016.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions requises par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 5 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNDC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3326

Convention collective nationale

IDCC : 2494. – **COOPÉRATION MARITIME**

AVENANT N° 14 DU 5 NOVEMBRE 2015

RELATIF AU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650177M

IDCC : 2494

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a généralisé la couverture complémentaire santé en imposant, selon un calendrier déterminé, l'engagement de négociations au niveau de la branche afin que tous les salariés puissent bénéficier d'une couverture complémentaire santé d'ici au 1^{er} janvier 2016.

Aussi, les signataires du présent avenant se sont rencontrés afin d'instaurer un régime conventionnel de remboursement de frais de santé au niveau de la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004.

Article 2

Architecture du régime conventionnel frais de santé

Le régime conventionnel frais de santé se compose d'un régime unique sur la base d'un tarif uniforme : ce régime couvre le salarié et ses ayants droit moyennant une cotisation unique.

Article 3

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent avenant s'appliquent obligatoirement à tous les salariés relevant de son champ d'application, sans condition d'ancienneté.

Il s'applique également aux anciens salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} ci-dessus qui bénéficient de la portabilité du régime frais de santé.

Dispense d'affiliation

Toutefois, par dérogation au caractère obligatoire, peuvent être dispensés d'affiliation au présent régime les salariés visés à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale. A titre informatif, à la date de signature du présent avenant, l'article précité vise les cas de dispense suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Outre la volonté du salarié d'être dispensé, cette demande doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse formulée dans le mois par le salarié concerné, qui devra produire chaque année à l'entreprise adhérente les justificatifs permettant de vérifier que les conditions nécessaires pour bénéficier de la dispense d'affiliation sont remplies.

Dans les cas de dispense d'affiliation précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'entreprise adhérente.

Le salarié qui ne remplit plus les conditions requises à la dispense d'affiliation doit en informer son entreprise. Il doit alors obligatoirement être affilié au présent régime à compter du premier jour du mois civil suivant.

Les employeurs pourront mettre en place des régimes sans cas de dispense d'affiliation possibles ou prévoyant seulement certains des cas de dispense mentionnés ci-dessus, sous réserve, bien entendu, de respecter le formalisme requis par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

A titre informatif, cet article, dans sa version en vigueur au jour de la rédaction du présent avenant, dispose que les garanties doivent être déterminées soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

Définition des ayants droit

Pour le bénéfice des garanties du régime, les ayants droit sont définis comme suit :

Conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié(e) et non séparée de droit.

Sont assimilés au conjoint le cocontractant d'un Pacs ainsi que le concubin.

Cocontractant d'un Pacs : par cocontractant d'un Pacs, il faut entendre la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) avec le (la) salarié(e).

Concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article L. 515-8 du code civil avec le (la) salarié(e), sous réserve que le (la) salarié(e) soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs.

Enfants à charge :

Par enfants à charge, il faut entendre :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus, nés) ;
- les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants dont la qualité d'ayant droit du salarié aura été reconnue par le régime de base de la sécurité sociale,

dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

Il convient de préciser l'âge qui sera retenu si les enfants ne poursuivent pas d'études. Par conséquent, il faut ajouter :

- être âgés de moins de 26 ans et, s'ils travaillent, que leur rémunération n'excède pas 55 % du Smic ;
- être âgés de moins de 28 ans, sous réserve qu'ils poursuivent leurs études ou qu'ils soient apprentis ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont invalides au sens de la législation sociale, si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21^e anniversaire.

Article 4

Garanties

Le régime conventionnel frais de santé s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables ».

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits « responsables ».

Le tableau reprenant le niveau des garanties minimales est joint en annexe. Il est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes notamment des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent avenant.

Article 5

Cotisations

Taux de cotisation

Les garanties du régime conventionnel frais de santé sont accordées moyennant le paiement d'une cotisation dont le taux est défini ci-après.

Les taux de cotisation sont exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). (A titre informatif, le PMSS 2015 est de 3 170 €.)

Les cotisations mensuelles totales (salarié et employeur) sont les suivantes :

- personnel non cadre : 4,28 % ;
- personnel cadre : 5,68 %.

Les tarifs comprennent le maintien de la garantie frais de santé au titre de la portabilité.

Révision du taux de cotisation

Toute modification de la réglementation pourra donner lieu à des modifications tarifaires qui feront l'objet d'un avenant au présent avenant, après analyse par la commission paritaire de suivi.

Au-delà de la première année de fonctionnement du régime, les résultats techniques du régime présentés par l'organisme assureur détermineront les taux de cotisation applicables.

Répartition du taux de cotisation

Les cotisations sont réparties à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Article 6

Cas de suspension du contrat de travail

Suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation

Les garanties du présent régime sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

La participation patronale doit alors être versée au profit des salariés absents, sauf si le régime prévoit un maintien de garantie gratuit.

Cette participation patronale est calculée selon les règles prévues par le régime.

Le salarié devra également acquitter la part salariale calculée selon les règles prévues par le régime, sauf si le maintien de garantie est gratuit.

Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu sans maintien total ou partiel de salaire, ni d'indemnités journalières le cas échéant, financées au moins pour partie par l'employeur, ne bénéficient plus des garanties prévues par le présent régime, et ce pendant la durée de la suspension non rémunérée et non indemnisée.

Pour autant le salarié pourra demander le maintien de sa garantie frais de santé à l'organisme assureur, sous réserve qu'il s'acquitte de la totalité de la cotisation (part patronale et part salariale).

Article 7

Maintien de la garantie frais de santé au titre de la portabilité des droits

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire (portabilité) en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime de l'assurance chômage.

Les dispositions prévues au présent article sont celles en vigueur au jour de la signature du présent avenant. Elles sont rappelées à titre purement informatif. Par conséquent, si la réglementation relative à la portabilité était amenée à évoluer, les entreprises devraient s'y conformer, sans qu'une révision du présent avenant ne soit nécessaire.

Bénéficiaires

Continuent à bénéficier de la garantie frais de santé qui les couvrait en tant qu'actifs les anciens salariés relevant du champ d'application du présent avenant, dont le contrat de travail a été rompu et remplissant les conditions suivantes :

- être indemnisés par le régime de l'assurance chômage et le justifier auprès de l'organisme assureur ;
- avoir été affiliés et bénéficier de la garantie frais de santé avant la rupture du contrat de travail par le présent régime.

Le bénéfice de cette couverture est étendu aux ayants droit de l'ancien salarié, sous réserve que ces derniers étaient déjà couverts avant la rupture du contrat de travail.

Ouverture et durée des droits à portabilité

L'ancien salarié bénéficie des prestations de la garantie frais de santé au titre de la portabilité à compter de la rupture effective de son contrat de travail.

La durée du maintien de la garantie frais de santé est égale à la durée du dernier contrat de travail de l'ancien salarié ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail de l'intéressé lorsqu'ils sont consécutifs dans l'entreprise adhérente, dans la limite de 12 mois.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite maximale de 12 mois.

Cessation de la portabilité

Le maintien de la garantie frais de santé cesse, au plus tard, 12 mois après la date de rupture du contrat de travail et en tout état de cause :

- à la fin de la durée de maintien à laquelle l'ancien salarié a droit si elle est inférieure à 12 mois ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- à la date de cessation du versement des allocations chômage ;
- à la date de liquidation de la pension d'assurance vieillesse du régime de base, y compris pour inaptitude au travail.

En cas de changement d'organisme assureur, le nouvel assureur prendra en charge les bénéficiaires de la portabilité à compter de la date d'effet du nouveau contrat collectif.

Article 8

Maintien de la garantie frais de santé au titre de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques (loi Evin), les salariés dont le contrat de travail est rompu et le cas échéant ses ayants droit, et qui répondent à l'une des conditions visées ci-dessous, pourront demander le maintien de leur garantie frais de santé, dans le cadre d'une adhésion à un contrat individuel, sans questionnaire ou examen médicaux ni période probatoire.

Sont visés par cette disposition les salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient :

- d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- ou d'une pension de retraite ;
- ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement.

Sont également visés les ayants droit d'un salarié décédé, lesquels peuvent demander le maintien de la garantie santé pendant une durée minimale de 12 mois.

La demande de maintien de la garantie frais de santé doit être réalisée par l'ancien salarié dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou suivant l'expiration de la période de maintien de la garantie frais de santé au titre de la portabilité des droits.

Les ayants droit d'un salarié décédé disposent d'un délai de 6 mois suivant le décès du salarié pour demander le maintien de leur garantie.

L'article 1^{er} du décret n° 90-769 du 30 août 1990 précise que les tarifs relatifs à ce maintien de la garantie frais de santé ne pourront être supérieurs de plus de 50 % à la cotisation totale payée par l'employeur et le salarié.

Article 9

Commission paritaire de gestion du régime frais de santé

Il est institué au sein de la branche professionnelle une commission paritaire de gestion du régime frais de santé.

Composition

La commission paritaire de gestion du régime frais de santé est composée de membres désignés par les organisations représentatives dans le champ d'application de l'avenant :

- un collège salariés comprenant un représentant pour chacune des organisations représentatives ;
- un collège employeurs du même nombre total de représentants.

Rôles

La commission paritaire de gestion du régime frais de santé a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime frais de santé institué par l'avenant :

- application de l'avenant frais de santé ;
- examen des litiges éventuels résultant de cette application, conciliation ;
- examen des comptes annuels ;
- propositions d'ajustement et d'amélioration des dispositions de l'avenant : garanties, fonctionnement ;
- suivi de la mise en conformité des contrats existants.

En cas de litiges relatifs à l'application des dispositions de l'avenant, elle pourra être saisie afin d'interpréter et d'arrêter un avis sur les dossiers qui lui seront soumis.

Réunions

La commission paritaire de gestion du régime frais de santé se réunit au moins une fois par an.

Les convocations sont adressées par le secrétariat du paritarisme en liaison avec les organismes désignés. Les convocations sont adressées au moins 15 jours à l'avance et sont accompagnées des documents de gestion liés à l'ordre du jour.

Article 10

Formalités administratives

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi et déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires signataires incitent les employeurs disposant, au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau au moins équivalent (apprécié pour chaque risque) à celui défini dans le présent avenant à maintenir leur régime.

En revanche, si le niveau des garanties mises en place (pour chaque risque) par l'employeur est inférieur à celui de celles définies dans le présent avenant, ce dernier devra les rendre conformes au présent avenant au plus tard dans le délai de 4 mois suivant son entrée en vigueur. Ce délai n'exonérera pas l'employeur de son obligation de respecter, dès le 1^{er} janvier 2016, les dispositions résultant de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Article 12

Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 13

Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNSCCM.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FNSM CGT.

ANNEXE

COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE 2016 Garanties incluant les prestations versées par la Sécurité sociale, limitées aux frais réels **PERSONNEL CADRE**

FRAIS ET ACTES PRIS EN CHARGE	PRESTATIONS SECURITE SOCIALE + MUTUELLE
HOSPITALISATION MEDICALE OU CHIRURGICALE en secteur conventionné	Y compris maternité
. Frais de séjour	100 % des Frais Réels
. Honoraires médecin adhérent au CAS	100 % des Frais Réels
. Honoraires médecin non adhérent au CAS	200 % de la BRSS
. Forfait hospitalier journalier	100 % des Frais Réels
. Chambre particulière	100 % des Frais Réels
FRAIS MEDICAUX COURANTS (y compris maternité)	
. Consultations et Visites – Radiologie et Actes Médicaux	
↳ médecin adhérent au CAS	100 % des Frais Réels
↳ médecin non adhérent au CAS	200 % de la BRSS
. Auxiliaires médicaux, Analyses	100 % des Frais Réels
. Transport	100 % de la BRSS
. Médecine naturelle : Ostéopathie, étiopathie, chiropractie	35 € par séance, 4 séances par an et par bénéficiaire
SOINS A L'ETRANGER	100 % de la BRSS
PHARMACIE	100 % de la BRSS
DENTAIRE	
. Soins dentaires	100 % des Frais Réels
. Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale	470 % de la BRSS
. Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	300 % de la BRSS reconstituée
. Implants non remboursés par la Sécurité sociale	400 € par implant (maximum 2 implants/an/bénéficiaire)
. Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	100 % des frais réels
OPTIQUE	
Équipement optique (monture + 2 verres) remboursé par la sécurité sociale : un équipement tous les 2 ans, sauf modification de la vue ou pour un enfant mineur : 1 équipement par an. (1)	
. Lunettes à verres simples*	470 €
. Lunettes comportant un verre simple* et un verre complexe**	610 €
. Lunettes comportant un verre simple* et un verre hypercomplexe***	634 €
. Lunettes à verres complexes**	634 €
. Lunettes comportant un verre complexe* et un verre hypercomplexe***	634 €
. Lunettes à verres hypercomplexes***	634 €
. Lentilles remboursées ou non par la Sécurité sociale, jetables	8 % du PMSS/an /bénéficiaire
. Opération de la myopie	10 % du PMSS par oeil
ORTHOPEDIE	
. Appareillage, Prothèses Médicales & Auditives	310 % de la BRSS
TICKET MODERATEUR FORFAITAIRE Acte dont BRSS ≥ 120 €	18 €
CURE THERMALE remboursée par la Sécurité sociale	
. Soins	Idem frais médicaux courants
. Voyage et hébergement	10 % du PMSS
FORFAIT NAISSANCE si enfant affilié au contrat	10 % du PMSS
PREVENTION	
. Vaccin anti-grippe	100 % des Frais Réels
. Actes de la liste de l'arrêté ministériel du 08.06.2006	100 % de la BRSS
ASSISTANCE « VIE QUOTIDIENNE »	Assuré par FILASSISTANCE INTERNATIONAL Ct F10S0250
GARANTIE OBSEQUES	* dans la limite des frais réels
. Adulte de moins de 65 ans	1 753,16 €
. Enfant de 12 à 25 ans (si fiscalement à charge et étudiant)	1 448,27 €
. Enfant de 9 à 12 ans	1 448,27 € *
. Enfant de moins de 9 ans	609,80 € *

BRSS : Base de Remboursement de la Sécurité Sociale. **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale de 3170 € au 01.01.2015 **CAS** : Contrat d'Accès aux Soins.

(*) Verre à simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 dioptries et dont le cylindre est ≤ à + 4 dioptries.

(**) Verre simple foyer avec sphère hors zone de - 6 ou + 6 dioptries ou le cylindre est > à + 4 dioptries, et verre multifocal ou progressif.

(***) Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de - 8 à + 8 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4 à + 4 dioptries.

(1) La période de deux ans (ou d'un an si modification de la vue ou équipement pour enfant mineur) débute à la date d'acquisition de l'équipement ou du premier élément de cet équipement optique. La prise en charge de la monture au sein de l'équipement est limitée à 150 €.

COTISATION MENSUELLE PAR SALAIRE : 5,68 % du PMSS

COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE 2016
Garanties incluant les prestations versées par la Sécurité sociale, limitées aux frais réels
PERSONNEL NON CADRE

FRAIS ET ACTES PRIS EN CHARGE	PRESTATIONS SECURITE SOCIALE + MUTUELLE
HOSPITALISATION MEDICALE OU CHIRURGICALE en secteur conventionné . Frais de séjour . Honoraires médecin adhérent au CAS . Honoraires médecin non adhérent au CAS . Forfait hospitalier journalier . Chambre particulière . Frais de lit d'accompagnant d'un enfant de moins de 12 ans	Y compris maternité 100 % des Frais Réels 100 % des Frais Réels 200 % de la BRSS 100 % des Frais Réels 100 % des frais Réels 1,50 % du PMSS par jour (maximum de 60 jours par an)
FRAIS MEDICAUX COURANTS (y compris maternité) . Consultations et Visites – Radiologie et Actes Médicaux ↳ médecin adhérent au CAS ↳ médecin non adhérent au CAS . Auxiliaires médicaux, Analyses . Transport . Médecine naturelle : Ostéopathie, étiopathie, chiropractie	320 % de la BRSS 200 % de la BRSS 310 % de la BRSS 100 % de la BRSS 30 € par séance, 4 séances par an et par bénéficiaire
SOINS A L'ETRANGER	100 % de la BRSS
PHARMACIE	100 % de la BRSS
DENTAIRE . Soins dentaires . Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale . Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	320 % de la BRSS 400 % de la BRSS 300 % de la BRSS
OPTIQUE Équipement optique (monture + 2 verres) remboursé par la sécurité sociale : un équipement tous les 2 ans, sauf modification de la vue ou pour un enfant mineur : 1 équipement par an. (1) - Lunettes à verres simples* - Lunettes comportant un verre simple* et un verre complexe** - Lunettes comportant un verre simple* et un verre hypercomplexe*** - Lunettes à verres complexes** - Lunettes comportant un verre complexe* et un verre hypercomplexe*** - Lunettes à verres hypercomplexes*** . Lentilles remboursées ou non par la Sécurité sociale, jetables . Opération de la myopie	470 € 571 € 571 € 571 € 571 € 571 € 8 % du PMSS/an /bénéficiaire 10 % du PMSS par oeil
ORTHOPEDIE . Appareillage, Prothèses Médicales & Auditives	210 % de la BRSS
TICKET MODERATEUR FORFAITAIRE Acte dont BRSS ≥ 120 €	18 €
CURE THERMALE remboursée par la Sécurité sociale . Soins . Voyage et hébergement	Idem frais médicaux courants 8 % du PMSS
PREVENTION . Vaccin anti-grippe . Actes de la liste de l'arrêté ministériel du 08.06.2006	100 % des Frais Réels 100 % de la BRSS
FORFAIT NAISSANCE si enfant affilié au contrat	8 % du PMSS
ASSISTANCE « VIE QUOTIDIENNE »	Assuré par FILASSISTANCE INTERNATIONAL Ct F10S0250
GARANTIE OBSEQUES . Adulte de moins de 65 ans . Enfant de 12 à 25 ans (si fiscalement à charge et étudiant) . Enfant de 9 à 12 ans . Enfant de moins de 9 ans	* dans la limite des frais réels 1 753,16 € 1 448,27 € 1 448,27 € * 609,80 € *

BRSS : Base de Remboursement de la Sécurité Sociale. **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale de 3170 € au 01.01.2015 **CAS** : Contrat d'Accès aux Soins.

(*) Verre à simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 dioptries et dont le cylindre est ≤ à + 4 dioptries.

(**) Verre simple foyer avec sphère hors zone de - 6 ou + 6 dioptries ou le cylindre est > à + 4 dioptries, et verre multifocal ou progressif.

(***) Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de - 8 à + 8 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4 à + 4 dioptries.

(1) La période de deux ans (ou d'un an si modification de la vue ou équipement pour enfant mineur) débute à la date d'acquisition de l'équipement ou du premier élément de cet équipement optique. La prise en charge de la monture au sein de l'équipement est limitée à 150 €.

COTISATION MENSUELLE PAR SALAIRE : 4,28 % du PMSS

Brochure n° 3355

Convention collective nationale

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

**AVENANT N° 2 DU 21 DÉCEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 25 OCTOBRE 2010
RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE REMBOURSEMENT
DES FRAIS DE SANTÉ**

NOR : ASET1650174M

IDCC : 2717

PRÉAMBULE

Après avoir rappelé les évolutions de l'environnement juridique des régimes complémentaires de frais de santé, permettant de bénéficier des avantages fiscaux et sociaux attachés à ces contrats, à savoir :

- la généralisation des complémentaires frais de santé dans les entreprises pour les salariés dès leur premier jour d'embauche (art. L. 911-7 du code de la sécurité sociale et son décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014) ;
- la modification des dispositions légales et réglementaires sur les contrats solidaires et responsables (art. L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) ;
- les conditions de maintien des garanties dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

Après avoir entendu les attentes exprimées par les entreprises et les salariés concernant certains niveaux de prestations et le financement, les parties à la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement se sont réunies afin de mettre en conformité le régime de frais de santé antérieurement institué.

C'est la raison pour laquelle ils ont décidé de conclure le présent avenant.

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant modifie les articles 2.1, 2.2, 3 et 4 de l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement.

Article 1.1

Modification de l'article 2.1

L'article 2.1 intitulé « Adhésion obligatoire des salariés permanents » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Sous réserve des dispositions prévues à l'article 2.2, l'ensemble des salariés permanents, employés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, bénéficie des garanties frais de santé des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er}, dès le premier jour d'embauche dans l'entreprise.

Les salariés éligibles à l'accord interbranches du 16 juin 2008 sont pour leur part couverts par ledit accord instituant des garanties collectives au profit des artistes et techniciens intermittents du spectacle. »

Article 1.2

Modification de l'article 2.2

L'article 2.2 intitulé « Dispenses d'affiliation » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Cependant, les salariés suivants auront, quelle que soit leur date d'embauche, la faculté de refuser leur adhésion au régime :

1. Les salariés et apprentis sous contrat d'une durée inférieure à 12 mois ;
2. Les salariés et apprentis sous contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
3. Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute ;
4. Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

5. Les salariés bénéficiant, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective de remboursement de frais médicaux servie :

- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, étant précisé que :
 - pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;
- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
- par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;
- par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF.

Par ailleurs, les salariés suivants n'auront, quant à eux, la possibilité de demander de ne pas adhérer au régime qu'au moment de leur embauche ;

6. Les salariés couverts par une assurance individuelle « remboursement de frais médicaux.

Cette faculté de ne pas adhérer au régime ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel.

Ces salariés devront formuler leur refus d'adhérer par écrit et, le cas échéant, produire chaque année tout justificatif attestant de leur couverture par ailleurs. A défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Cet écrit est le résultat d'une demande éclairée du salarié qui doit avoir été informé de ses droits et obligations au titre du présent régime et notamment du fait qu'en refusant d'adhérer au régime collectif et obligatoire frais de santé en vigueur, il ne peut bénéficier :

- de l'avantage attaché à la cotisation patronale finançant ledit régime et la neutralité fiscale de sa propre cotisation ;
- du maintien de la couverture dans les conditions définies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage. »

Article 1.3

Modification de l'article 3

L'article 3 intitulé « Garanties » est désormais intégralement rédigé de la manière suivante :

« Les remboursements des frais interviennent en complément de ceux effectués par la sécurité sociale et d'éventuels organismes complémentaires et dans la limite des frais réellement engagés.

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles devront en tout état de cause garantir à leurs salariés le "panier de soins" minimum légal défini à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les prestations ci-dessous devront être mises en œuvre dans le contrat souscrit :

Consultations généralistes, actes techniques et actes d'imagerie médicale :

- adhérents CAS : 80 % de la BR ;
- hors CAS : 60 % de la BR.

Consultations spécialistes :

- adhérents CAS : 130 % de la BR ;
- hors CAS : 110 % de la BR.

Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale :

- 250 % de la BR. »

Article 1.4

Modification de l'article 4

L'article 4 intitulé « Cotisations » est désormais rédigé de la manière suivante :

« 1. Pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, les cotisations s'élèvent au 1^{er} janvier 2016 à un montant de 0,91 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, au titre de la couverture du seul salarié.

2. Pour les salariés relevant du régime local de sécurité sociale de l'Alsace-Moselle, le montant des cotisations est fixé au 1^{er} janvier 2016 à 0,64 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, au titre de la couverture du seul salarié.

Ces cotisations, dues dès le premier jour d'embauche pour tout salarié permanent, sont fixées à prélèvements obligatoires et législation inchangés, notamment celle relative à la sécurité sociale.

Ces cotisations devront être prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes :

- part patronale : 50 % ;
- part salariale : 50 %.

Les taux de cotisations ci-dessus définis devront comprendre le coût du maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement demeurent inchangées.

Article 2

Date d'effet. – Durée. – Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

A compter de cette date, la rédaction des articles 2.1, 2.2, 3 et 4 sera modifiée et substituée tel que prévu à l'article 1^{er} ci-dessus.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 21 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNPASE ;
FICAM.

Syndicats de salariés :

CFTC ;
FNSAC CGT
FASAP FO ;
F3C CFDT.

Brochure n° 3249

Convention collective nationale

IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2015

RELATIF À LA COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650152M

IDCC : 1516

PRÉAMBULE

En application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les organisations liées par la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 ont engagé une négociation afin de permettre à tous les salariés des organismes privés de formation d'accéder à une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. Conformément à l'article 1^{er} de cette loi, la négociation a porté sur :

- le contenu des garanties et sur leur niveau ;
- la répartition de la charge des cotisations entre employeurs et salariés ;
- les modalités de choix d'un organisme assureur ;
- le financement d'un objectif de solidarité ;
- les possibilités de dispense d'affiliation à l'initiative du salarié.

A l'issue des discussions, les organisations représentatives des employeurs et les organisations syndicales représentatives de la profession ont conclu le présent accord. Cet accord s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 16 de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

1. Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de remboursement de frais de santé au plan national généralisé à tous les personnels des organismes de formation.

Il s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (IDCC 1516) y compris aux employeurs qui ont décidé d'appliquer volontairement la CNOF.

2. Bénéficiaires

2.1. Le régime minimum obligatoire de remboursement de frais de santé a un caractère collectif, général et impersonnel. Il s'applique à tous les salariés des organismes de formation, dès le premier jour de leur contrat de travail, sauf dispenses sollicitées autorisées.

2.2. La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail : à durée indéterminée, à durée déterminée ou intermittent. Les intervenants mentionnés à l'article 1^{er} de la

convention collective nationale des organismes de formation étant exclus de son champ d'application le sont aussi du régime de remboursement complémentaire de frais de santé.

2.3. Bénéficient du régime tous les salariés au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité, paternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de frais de santé.

2.4. Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient du régime pendant les périodes non travaillées. Les cotisations salariales et patronales sont dues dans les mêmes conditions que pendant les périodes travaillées. A cet effet, l'employeur peut précompter les cotisations dues au titre des périodes non travaillées sur la rémunération des périodes travaillées. En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail entraînant la suspension ou la cessation du bénéfice du régime, le salarié est remboursé de l'éventuel trop-versé.

2.5. Dans l'attente de la publication de la loi de financement de la sécurité sociale et de ses textes d'application, les salariés en contrat de courte durée ou à temps très partiel ont accès aux garanties collectives et obligatoires mises en place dans l'entreprise.

2.6. Les salariés exerçant dans les communautés, départements et régions d'outre-mer, bénéficient du présent régime pour autant qu'ils relèvent du régime obligatoire de la sécurité sociale française.

2.7. Les mandataires sociaux relevant du régime général de la sécurité sociale peuvent bénéficier du présent régime sur décision de l'organe de direction de l'organisme de formation.

3. Dérogations à l'obligation d'adhésion à l'initiative du salarié

3.1. Le régime est obligatoire sous réserve des facultés de dispenses d'adhésion prévues à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et rappelées à titre informatif en annexe au présent accord.

3.2. La demande de dispense du salarié comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix, et notamment du fait qu'en ne cotisant pas au régime il ne bénéficiera pas :

- des garanties du présent régime de frais de santé ;
- du financement patronal, de l'avantage attaché à ce financement et de la neutralité fiscale de sa propre cotisation ;
- de la portabilité de la couverture, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- de la possibilité de contracter à titre individuel la même garantie avec une cotisation ne pouvant dépasser plus de 50 % celle applicable aux actifs, en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage au-delà de la période de portabilité.

3.3. Les salariés doivent formuler leur demande de dispense par écrit auprès de leur employeur, accompagnée des justificatifs nécessaires, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime, leur embauche ou leur passage à temps partiel.

3.4. En cas de changement de situation (familiale, professionnelle...) justifiant une dispense d'affiliation, les salariés doivent impérativement adresser à leur employeur leur demande accompagnée des pièces justificatives avant le 30 juin pour une date d'effet au 1^{er} juillet suivant ou avant le 31 décembre pour une date d'effet au 1^{er} janvier suivant.

3.5. Les salariés doivent produire, tous les ans avant le 31 décembre, un document justifiant de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs en matière de remboursements de frais de santé répondant aux conditions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et informer leur employeur de tout changement de situation justifiant leur affiliation au régime.

3.6. En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus cotisent obligatoirement au régime sans possibilité de radiation à effet rétroactif :

- s'ils ne formulent pas leur demande de dispense d'affiliation dans les délais et conditions prévus au présent article ;
- s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés au cas par cas.

4. Couverture facultative des ayants droit (enfants et/ou conjoints)

Le salarié peut décider d'étendre le bénéfice des garanties à ses ayants droit en souscrivant de sa propre initiative une extension de couverture auprès de l'organisme assureur dans les conditions prévues par le protocole technique. La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droit, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, est exclusivement à la charge du salarié.

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent article, sont considérés comme ayants droit :

Le conjoint du salarié, ce vocable étant utilisé pour désigner :

- le conjoint : l'époux(se) du salarié, non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié par un Pacs : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;
- le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil, depuis au moins 2 ans ou sans condition de durée lorsque au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

Les enfants du salarié, ce vocable étant utilisé pour désigner :

- les enfants du salarié légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis ou ceux de son conjoint, partenaire ou concubin sous réserve que ces enfants aient leur domicile chez ce conjoint (partenaire ou concubin) ou qu'ils l'aient eu jusqu'à leur majorité, âgés :
 - de moins de 21 ans ;
 - ou de moins de 28 ans s'ils poursuivent leurs études dans l'enseignement secondaire ou supérieur (y compris formation en alternance tels que contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage). A ce titre, ils doivent être inscrits à un régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général ou être inscrits à Pôle emploi comme primo-demandeur d'emploi ;
 - quel que soit leur âge s'ils perçoivent une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés.

5. Suspension du contrat de travail

5.1. Le droit aux garanties est suspendu de plein droit en cas de suspension du contrat de travail sauf dispositions spécifiques pour les salariés en contrat à durée indéterminée intermittent CDII (cf. article 2.4). En conséquence, aucune cotisation n'est due pendant cette période. La garantie reprend effet dès la reprise de travail par l'intéressé.

5.2. Toutefois, le régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé défini par le présent accord reste en vigueur pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Les cotisations salariales et patronales sont dues dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité.

5.3. Dans les cas où il y a suspension du droit à garanties, le salarié peut demander, à titre individuel, à l'organisme assureur, de continuer à bénéficier du régime de remboursement de frais de soins

de santé pendant la durée de la suspension. La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser directement à l'organisme.

6. Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

6.1. Portabilité

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs au sein du même organisme de formation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. L'ancien salarié fournit à l'organisme assureur un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que son organisme assureur en fera la demande. La cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage au cours de la période de maintien des garanties fait cesser le maintien. L'ancien salarié est donc tenu d'informer l'organisme assureur de tout changement dans sa situation ; en tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date de reprise d'un autre emploi.
5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

6.2. Article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin »

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture est maintenue par l'organisme assureur dans le cadre d'une adhésion individuelle au profit des anciens salariés bénéficiaires :

- d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- d'une pension de retraite ;
- d'un revenu de remplacement s'ils sont privés d'emploi,

sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande à l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité.

Le tarif applicable aux personnes visées par le présent article ne peut être supérieur de plus de 50 % au tarif applicable aux salariés. L'organisme assureur justifie que le tarif appliqué à ces personnes n'excède pas la réalité du risque de cette population.

La cotisation est intégralement à la charge de l'ancien salarié.

7. Garanties

7.1. Garanties obligatoires : « niveau 1 »

Les prestations garanties figurent en annexe du présent accord.

Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de leur prise d'effet. Les garanties définies par le présent accord répondent aux critères des contrats responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du

code de la sécurité sociale. Les garanties seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes par accord entre les signataires et en tout état de cause au plus tard à la date d'effet requise par la réglementation.

Chaque bénéficiaire est tenu de respecter les conditions de prise en charge définies par le contrat d'assurance et rappelées dans la notice d'information sous peine de refus de couverture (notamment en ce qui concerne les obligations déclaratives, la transmission des documents justificatifs...).

7.2. Amélioration des garanties : « niveau 2 »

Les employeurs peuvent décider de mettre en place dans leur entreprise les garanties de « niveau 2 », qui figurent en annexe. Dans ce cas, les garanties revêtent un caractère collectif et obligatoire mis en œuvre dans les conditions prévues par le présent accord. Ainsi, et notamment, l'adhésion de tous les salariés est obligatoire, dès le premier jour du travail, sous réserve des dispenses autorisées par le présent accord. La cotisation est prise en charge dans les conditions prévues au présent accord, et notamment à l'article 8.

8. Financement

8.1. Le financement des garanties est assuré par une cotisation moitié à la charge de l'employeur et moitié à la charge du salarié.

Financement niveau 1

8.2. La participation de l'employeur au financement des garanties rendues obligatoires par le présent accord s'élève au minimum à 0,545 %, PMSS (arrondi à 17,50 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 0,25 % PMSS (arrondi à 8 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

8.3. La participation du salarié pour la stricte application des garanties minimales rendues obligatoires par le présent accord (niveau 1) ne peut excéder 0,545 PMSS (arrondi à 17,50 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et 0,25 % PMSS (arrondi à 8 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Ces limites ne s'appliquent pas lorsque les garanties rendues obligatoires dans l'entreprise sont supérieures à celles du niveau 1 du présent accord.

Financement niveau 2

8.4. Si l'employeur souhaite mettre en œuvre le niveau 2, la participation de l'employeur au financement des garanties s'élève au minimum à 0,635 % PMSS (arrondi à 20,50 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 0,35 % PMSS (arrondi à 11 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

8.5. La participation du salarié pour la stricte application des garanties du niveau 2 ne peut excéder 0,635 % PMSS (arrondi à 20,50 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et 0,35 % PMSS (arrondi à 11 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Ces limites ne s'appliquent pas lorsque les garanties rendues obligatoires dans l'entreprise sont supérieures à celles du niveau 2 du présent accord.

8.6. Conformément aux dispositions de l'article L. 862-4 du code de la sécurité sociale, les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé des bénéficiaires du régime.

8.7. Les cotisations et répartition de la cotisation en cas de pluralité d'employeurs et de travail à temps partiel sont renvoyées aux dispositions du futur décret.

9. Solidarité et financement de l'action sociale

Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires du présent accord ont instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la cotisation globale versée par l'entreprise à titre obligatoire. Ce financement est affecté dans un fonds de solidarité destiné à financer les mesures de solidarité.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires du présent accord décident de mettre en œuvre des actions, qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles de l'organisme assureur.

Les partenaires sociaux peuvent décider :

- de mettre en place des actions collectives de prévention ainsi que des actions individuelles en cas de difficultés d'ordre social ou économique, notamment sous forme d'aides exceptionnelles sous conditions de ressources ;
- la prise en charge totale ou partielle de la cotisation de certaines catégories de salariés ou anciens salariés dont la situation le justifie particulièrement (notamment salariés en contrats aidés, salariés ou anciens salariés en situation de santé fragilisée ou concernés par un handicap) ;
- la prise en charge de prestations d'actions sociales au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants droit tant collectives qu'individuelles.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) décide chaque année des mesures retenues et détermine les modalités d'attribution des prestations d'action sociale. Ces mesures et modalités sont fixées par avenant au présent accord.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

10. Organismes assureurs recommandés

10.1. Les signataires du présent accord sont soucieux de favoriser la mutualisation des risques au niveau de la branche afin notamment de pallier les difficultés susceptibles d'être rencontrées par certains organismes de formation lors de la mise en place d'une couverture complémentaire, de garantir l'égal accès aux garanties collectives, sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé et d'uniformiser en conséquence les conditions d'emploi des salariés et les conditions de concurrence entre organismes de formation ainsi que pour permettre la mise en œuvre d'une solidarité professionnelle.

A cet effet, les signataires du présent accord ont fait le choix de recommander les trois organismes assureurs ci-dessous pour la mise en œuvre du régime frais de santé obligatoire :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est 35, boulevard Brune, 75014 Paris.
- Harmonie mutuelle, mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité, dont le siège social est 143, rue Blomet, 75015 Paris
- Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Ces organismes ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Chaque organisme recommandé propose un contrat conforme aux dispositions du présent accord. La souscription de ce contrat par les entreprises auprès de ces organismes permet la mutualisation des risques au niveau de la branche par application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises, ainsi que l'accès au fonds de solidarité géré par les organismes assureurs recommandés.

10.2. La mise en œuvre du degré élevé de solidarité est mutualisée pour l'ensemble des entreprises adhérant à l'un des organismes assureurs recommandés. A cet effet, un fonds de solidarité unique est géré conjointement par les organismes assureurs recommandés, ou pour leur compte par l'un

d'eux, sur lequel est affectée la part de cotisation fixée à l'article 9 et à partir duquel sont financées les mesures de solidarité pour les salariés des entreprises adhérentes.

10.3. Les annexes faisant partie du présent accord précisent les garanties et cotisations du régime obligatoire (niveau 1) et du régime amélioré (niveau 2) définis par le présent accord en cas d'adhésion à l'un des organismes assureurs recommandés.

10.4. Le choix des organismes assureurs recommandés est réexaminé par la commission paritaire au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la signature du présent accord et, en tout état de cause, au moins 3 mois avant la date d'échéance annuelle.

10.5. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, les organismes recommandés présentent un rapport, sur les années écoulées depuis la prise d'effet de la recommandation et sur les perspectives d'évolution du régime (nombre d'organismes adhérents, nombre de salariés affiliés, évolution des cotisations, des prestations, la sinistralité, les effets de la portabilité, la mise en œuvre des droits non contributifs...).

11. Choix de l'organisme assureur par l'entreprise

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que l'adhésion à l'un des organismes recommandés par la branche permet, d'une part, de mettre en œuvre une mutualisation entre tout ou partie des entreprises de la branche et, d'autre part, de bénéficier d'une meilleure prise en compte des spécificités du secteur professionnel ainsi que des services associés à cette mutualisation (action sociale, réseaux de soins, actions de prévention santé...). Pour autant, le choix de l'organisme assureur reste libre.

Les organismes de formation ayant choisi pour l'application du présent accord un autre organisme assureur que ceux recommandés doivent respecter intégralement et sans exception le dispositif conventionnel pour les garanties obligatoires (niveau 1), sans condition d'ancienneté et selon les dispenses d'affiliation rappelées à l'article 3.

De plus, le fonds de solidarité de la branche ne sera pas accessible aux salariés des entreprises n'ayant pas choisi un assureur recommandé.

Le contrat d'assurance mettra en œuvre les garanties présentant un degré élevé de solidarité définies à l'article 9, et, à cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence au présent accord.

12. Obligation d'information

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'organisme de formation employeur remet à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de remboursement de frais de santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur ledit régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur.

Les salariés sont informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toutes modifications de leurs droits et obligations.

13. Commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS)

La commission paritaire de prévoyance et de santé instaurée par la convention collective a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de frais de santé institué par le présent accord, notamment :

- l'application et l'interprétation du texte de l'accord ;
- l'examen des litiges résultant de cette application ;
- la conciliation ;
- l'examen des bilans annuels et comptes de résultats des organismes assureurs recommandés ;
- le contrôle des opérations administratives et financières des organismes assureurs recommandés ;

- les propositions d’ajustement et d’amélioration des dispositions de l’accord ;
- le suivi de la gestion du fonds de solidarité géré par les organismes assureurs recommandés ;
- le suivi de la mise en conformité des contrats existants.

La CPPS est saisie quand une saisine de la CPIV (commission paritaire d’interprétation) intervient sur la santé et la prévoyance afin que la CPPS donne un avis en tant que créatrice de l’accord et gestionnaire du régime.

14. Modification, résiliation, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être modifié ou complété à tout moment par voie d’avenant. Toute demande de révision de l’une ou plusieurs des organisations signataires doit être accompagnée d’un projet de texte et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

Chacune des organisations signataires a la possibilité de dénoncer le présent accord à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation ne peut porter que sur l’ensemble de l’accord, à l’exception de l’article 10 relatif aux organismes assureurs recommandés et de l’annexe II relative aux cotisations des organismes assureurs recommandés, qui peuvent faire l’objet d’une dénonciation partielle. Les dispositions dénoncées resteront en vigueur jusqu’à la signature d’un nouvel accord ou, à défaut d’accord, pendant une durée de 1 an à compter de l’expiration du délai de préavis.

15. Date d’effet et application

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 pour les entreprises adhérentes au syndicat patronal signataire.

Dans les autres cas, il est applicable à compter de la parution au *Journal officiel* de l’arrêté ministériel d’extension. Néanmoins, l’ensemble des entreprises entrant dans le champ d’application du présent accord sont invitées à en faire application dès le 1^{er} janvier 2016, dans le cadre de la généralisation de la couverture santé à l’ensemble des salariés.

Conformément à l’article L. 2253-3 du code du travail, il ne peut être dérogé par accord d’entreprise aux dispositions du présent accord. Pour apprécier la notion de garanties au moins égales, la comparaison se fait sur l’ensemble des dispositions du présent accord (affiliation des salariés dès le premier jour de travail, application des cas de dispenses d’affiliation, financement...). Pour les prestations, la comparaison se fait sur chaque type de remboursement (ligne par ligne) de la couverture minimale de la branche (niveau 1).

Ainsi, doivent notamment être respectés :

- la répartition des cotisations appelées au titre de l’article 8 du présent accord « Financement » ;
- la cotisation patronale minimale définie à l’article 8 ;
- le niveau des garanties de la couverture obligatoire de « niveau 1 » défini dans l’annexe I ;
- l’accès à la couverture frais de santé sans condition d’ancienneté.

Les entreprises disposant à la date de signature du présent accord d’une couverture collective et obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé dont les garanties sont inférieures à la couverture minimale de la branche disposent d’un délai de 3 mois à compter de la publication de l’arrêté d’extension du présent accord pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Dans le respect des obligations légales et réglementaires en vigueur, les entreprises disposant à la date de signature du présent accord d’une couverture collective et obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé dont les garanties sont supérieures au niveau 1 qui constitue la couverture minimale disposent de 24 mois à compter du 1^{er} janvier 2016, date d’entrée en vigueur du présent accord, pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

16. Modification du cadre législatif ou réglementaire

Les dispositions du présent accord ont été adoptées dans un cadre législatif et réglementaire en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront révisées sans délai, en tout ou partie, en cas de modification ou d'évolution des textes législatifs ou réglementaires.

17. Dépôt, demande d'extension

Le présent accord 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, il a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Il 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 accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget.

Fait à Paris, le 19 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFP.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO.

ANNEXE I
PRESTATIONS

	NIVEAU 1	NIVEAU 2
Hospitalisation et maternité		
Frais de séjour	TM + 70 % BR	TM + 120 % BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie dans le cadre du contrat d'accès aux soins	TM + 70 % BR	TM + 120 % BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie hors du contrat d'accès aux soins	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Frais de transport		
Frais de transport remboursés par la sécurité sociale	TM	TM
Médecins, auxiliaires médicaux, pharmacie		
Consultations médicales/visites médicales généralistes dans le cadre du CAS ⁽¹⁾	TM	TM
Consultations médicales/visites médicales généralistes hors CAS	TM	TM
Consultations médicales/visites médicales spécialistes dans le cadre du CAS ⁽¹⁾	TM + 70 % BR	TM + 120 % BR
Consultations médicales/visites médicales spécialistes hors CAS ⁽¹⁾	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Auxiliaires médicaux	TM	TM
Analyses	TM	TM
Actes techniques dans le cadre du CAS ⁽¹⁾	TM	TM
Actes techniques hors CAS ⁽¹⁾	TM	TM
Radiographie, échographie	TM	TM
Pharmacie		
Pharmacie remboursée à 65 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 30 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 15 % par la sécurité sociale	TM	TM
Appareillages, cure thermique		
Appareillage, prothèses orthopédiques et auditives	TM	TM

	NIVEAU 1	NIVEAU 2
Cure thermique	TM	TM
Soins dentaires		
Soins conservateurs et chirurgicaux	TM	TM
Inlay/onlay	TM	TM + 20 % BR
Parodontologie remboursée par la sécurité sociale	TM	TM
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	Néant	60 € / an
Orthodontie		
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	TM + 25 % BR	TM + 25 % BR
Prothèses dentaires		
Prothèse prise en charge par l'AM	TM + 25 % BR	TM + 100 % BR
Inlay core pris en charge par l'AM	TM + 25 % BR	TM + 50 % BR
Implantologie	Néant	200 € / an
Optique	Un équipement tous les 2 ans Cette période est réduite à 1 an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.	
Equipelement simple	100 €	100 €
Equipelement complexe	200 €	200 €
Equipelement très complexe	200 €	200 €
Equipelement mixte verres simple/complexe	150 €	150 €
Equipelement mixte verres simple/très complexe	150 €	150 €
Equipelement mixte verres complexe/très complexe	200 €	200 €
Lentilles cornéennes prises en charge ou non par l'AM	TM	TM + 60 € par an
Chirurgie réfractive (correction des défauts visuels), par œil	Néant	200 € / œil / an
Autres prestations		
Actes de prévention pris en charge par le RO	TM	TM
⁽¹⁾ CAS : contrat d'accès aux soins.		

ANNEXE II

TAUX DE COTISATION AUPRÈS DES ORGANISMES ASSUREURS RECOMMANDÉS

Annexe II.1. – Cotisations 2016

Pour l'année 2016. – Cotisations du régime obligatoire « niveau 1 »

(En euros.)

	RÉGIME OBLIGATOIRE (niveau 1)	RÉGIME OBLIGATOIRE (niveau 1) Alsace-Moselle
Couverture collective obligatoire		
Salarié	35,00	16,00
Couverture individuelle facultative au choix du salarié		
Conjoint	39,50	21,00
Enfant (cf. gratuité à compter du 3 ^e enfant)	22,50	10,50

Pour l'année 2016. – Cotisation du régime amélioré « niveau 2 »

(En euros.)

	RÉGIME AMÉLIORÉ (niveau 2)	RÉGIME AMÉLIORÉ (niveau 2) Alsace-Moselle
Couverture collective obligatoire		
Salarié	41	22
Couverture individuelle facultative au choix du salarié		
Conjoint	46	27
Enfant (cf. gratuité à compter du 3 ^e enfant)	24	13

*Pour l'année 2016. – Couverture « Evin »
(retraités et anciens salariés)*

(En euros.)

	RÉGIME OBLIGATOIRE (niveau 1)	RÉGIME OBLIGATOIRE (niveau 1) Alsace-Moselle	RÉGIME AMÉLIORÉ (niveau 2)	RÉGIME AMÉLIORÉ (niveau 2) Alsace-Moselle
Salarié	50,00	23,00	60,00	30,00
Conjoint	50,00	23,00	60,00	30,00
Enfant (cf. gratuité à compter du 3 ^e en- fant)	22,50	10,50	24,00	13,00

Annexe II.2. – Cotisations 2017

A partir du 1^{er} janvier 2017. – Cotisations du régime obligatoire « niveau 1 »

(En pourcentage PMSS)

	RÉGIME OBLIGATOIRE (niveau 1)	RÉGIME OBLIGATOIRE (niveau 1) Alsace-Moselle
Couverture collective obligatoire		
Salarié	1,09	0,5
Couverture individuelle facultative au choix du salarié		
Conjoint	1,23	0,66
Enfant (cf. gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,70	0,33

A partir du 1^{er} janvier 2017. – Cotisations du régime amélioré « niveau 2 »

(En pourcentage PMSS)

	RÉGIME AMÉLIORÉ (niveau 2)	RÉGIME AMÉLIORÉ (niveau 2) Alsace-Moselle
Couverture collective obligatoire		
Salarié	1,27	0,7
Couverture individuelle facultative au choix du salarié		
Conjoint	1,43	0,84
Enfant (cf. gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,75	0,41

*A partir du 1^{er} janvier 2017. – Couverture « Evin »
(retraités et anciens salariés)*

(En pourcentage PMSS)

	RÉGIME OBLIGATOIRE (niveau 1)	RÉGIME OBLIGATOIRE (niveau 1) Alsace-Moselle	RÉGIME AMÉLIORÉ (niveau 2)	RÉGIME AMÉLIORÉ (niveau 2) Alsace-Moselle
Salarié	1,55	0,71	1,86	0,93
Conjoint	1,55	0,71	1,86	0,93
Enfant (cf. gratuité à compter du 3 ^e en- fant)	0,70	0,33	0,75	0,41

ANNEXE III

DISPENSES D'ADHÉSION

Peuvent être dispensés d'adhésion au régime frais de santé à leur initiative, en application de l'article 3 de l'accord et de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective frais de santé, à condition de le justifier chaque année :
 - dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du même code ;
 - par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
 - par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
 - dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Ces dispenses sont rappelées à titre indicatif. Toute évolution des dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale sera immédiatement applicable de plein droit, nonobstant l'absence de révision de la présente annexe qui n'a qu'une valeur informative.

Brochure n° 3249

Convention collective nationale

IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 19 NOVEMBRE 2015

À L'ACCORD DU 3 JUILLET 1992

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650160M

IDCC : 1516

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont décidé de mettre en place par le présent avenant un régime de prévoyance complémentaire obligatoire et mutualisé au niveau national à compter du 1^{er} janvier 2016.

Le régime de prévoyance complémentaire mis en place présente un degré élevé de solidarité tel que prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Afin d'assurer une mutualisation la plus large possible, les partenaires sociaux décident de recommander plusieurs organismes assureurs pour la couverture du régime de prévoyance mis en place au bénéfice, d'une part, du personnel affilié à l'AGIRC et, d'autre part, du personnel non affilié à l'AGIRC, permettant ainsi à chaque organisme de formation de souscrire un contrat parfaitement conforme aux obligations découlant de l'accord du 3 juillet 1992.

Cette recommandation a été précédée d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, initiée par un avis d'appel à la concurrence publié le 27 mars 2015 dans l'Argus de l'assurance et le Moniteur et sur le site Marchés online le 23 mars 2015 dans le respect des principes de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 de la branche professionnelle des organismes de formation.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 2.1 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Cet accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de prévoyance au plan national généralisé à tous les personnels exerçant une activité salariée dans les organismes de formation visés par la convention précitée et inscrits à l'effectif (à 0 heure) le jour de la mise en œuvre de la prévoyance. »

Article 2

Les dispositions de l'article 3.2 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Il est fixé en pourcentage de la rémunération annuelle brute de référence définie à l'article 9. Le salaire annuel de référence est revalorisé à la date du décès.

Pour le personnel non affilié à l'AGIRC, le montant du capital est égal à 150 % du salaire de référence revalorisé.

Pour le personnel affilié à l'AGIRC, le montant du capital est porté à 300 % du salaire de référence revalorisé. »

Article 3

Les dispositions de l'article 3.5 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« En cas de décès par accident de la circulation exclusivement dans l'exercice de fonctions professionnelles ou représentatives, au sens de l'article L. 2141-4 du code du travail, quel que soit le mode de transport, le capital défini aux articles 3.2 et 3.3 est doublé.

Le montant global du capital versé au titre d'un sinistre et tel que calculé dans les conditions ci-dessus ne peut toutefois être supérieur à 480 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour les participants non affiliés à l'AGIRC et 960 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour les participants affiliés à l'AGIRC (majorations pour personnes à charge comprises).

L'éventuelle réduction induite de ce plafonnement sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires. »

Article 4

Les dispositions de l'article 3.6 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Décès du conjoint non participant du régime
postérieurement à celui du participant

Si après le décès d'un participant, laissant un ou plusieurs enfants à charge (y compris les enfants à naître), le conjoint tel que défini ci-dessous vient lui-même à décéder, le régime de prévoyance verse au profit des enfants qui seraient toujours à charge, et par parts égales entre eux, un nouveau capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire de référence est défini aux articles 3.2 et 3.3.

Décès simultané du participant et de son conjoint non participant
par accident de la circulation dans les conditions de l'article 3.5

En cas de décès simultané des deux conjoints par accident de la circulation visé à l'article 3.5 et ayant une ou plusieurs personnes à charge, le capital visé aux articles 3.2 et 3.3 est multiplié par trois et versé aux personnes à charge par parts égales entre elles.

Toutefois, en cas de décès simultané de conjoints tous deux participants, il n'y a plus de notion de double effet.

Il est alors procédé au versement de deux capitaux décès tels que prévus aux articles 3.2 et 3.3 pour un décès toute cause et 3.5 pour un décès par accident de la circulation dans l'exercice des fonctions professionnelles.

Le montant global du capital versé au titre d'un sinistre et tel que calculé dans les conditions ci-dessus ne peut toutefois être supérieur à 480 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour le personnel non affilié à l'AGIRC et 960 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour le personnel affilié à l'AGIRC (majorations pour personnes à charge comprises).

L'éventuelle réduction induite de ce plafonnement sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires.

**Tableau récapitulatif des capitaux versés dans le cadre
des articles 3.2, 3.3, 3.5 et 3.6 de l'accord de prévoyance**

	PERSONNEL AFFILIÉ À L'AGIRC	PERSONNEL NON AFFILIÉ À L'AGIRC
Décès du participant (toute cause), article 3.2	300 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	150 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès du participant par accident de la circulation, article 3.5	600 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	300 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès du conjoint non participant postérieurement à celui du participant	300 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	150 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès simultané des deux conjoints ayant des personnes à charge (décès toute cause, sauf accident de la circulation tel que prévu à l'article 3.5)	600 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	300 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès simultané des deux conjoints par accident de la circulation tel que visé à l'article 3.5	900 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	450 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès (toute cause) simultané des deux conjoints tous deux participants	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 300 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 150 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès (accident de la circulation tel que prévu à l'article 3.5) simultané des deux conjoints tous deux participants	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 600 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 300 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)

Les capitaux énumérés au présent tableau sont plafonnés dans les conditions prévues aux articles 3.5 et 3.6.

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps.

Sont également assimilés au conjoint le concubin ou la concubine du participant au sens de l'article 515-8 du code civil, lorsque à la date du décès du participant les concubins peuvent justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans et/ou qu'un enfant commun est né de leur union. Le concubin ou la concubine n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque le participant ou le ou la concubine est par ailleurs marié(e) à un tiers.

Sont également assimilés au conjoint les partenaires liés par un pacte civil de solidarité. »

Article 5

Les dispositions de l'article 5.2 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« En cas de décès ou d'invalidité totale et définitive d'un salarié, il sera versé une rente éducation dont le montant est égal à :

- 9 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 6 à 16 ans ;

- 15 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de plus de 16 ans et jusqu'à son 25^e anniversaire au plus tard s'il poursuit des études.

Il est entendu que le taux de l'allocation évolue selon l'âge de l'enfant. »

Article 6

La mention « visées aux articles L. 249 et L. 250 du code de la sécurité sociale » est supprimée de l'article 8.1 de l'accord du 3 juillet 1992.

Article 7

Les dispositions de l'article 10.1 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le fonds de revalorisation est alimenté chaque année avant et après résiliation par la différence entre 90 % du taux de placement dégagé par les organismes assureurs visés à l'article 11.2 et le taux technique pris en compte dans le calcul des provisions.

Le taux ainsi obtenu s'appliquant à la demi-somme des provisions mathématiques à l'ouverture et à la fermeture.

La revalorisation des indemnités journalières et des rentes d'invalidité sera déterminée sur l'absence du point conventionnel et prélevé sur le fonds de revalorisation constitué selon les modalités visées ci-dessus.

Pour le maintien des garanties décès, les salaires servant de base au calcul des capitaux décès à servir seront revalorisés suivant les règles appliquées aux indemnités journalières.

Les rentes éducation seront revalorisées avant et après résiliation sur la base des revalorisations décidées deux fois par an par le conseil d'administration de l'OCIRP.

En tout état de cause, les indemnités journalières et les rentes d'invalidité seront revalorisées dans la limite du fonds existant. »

Article 8

Les dispositions de l'article 11.1 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La couverture des garanties définies au présent accord fera l'objet d'une convention de gestion conclue avec un ou plusieurs organismes assureurs visés à l'article 11.2. »

Article 9

Les dispositions de l'article 11.2 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour permettre la couverture des garanties prévues dans l'accord prévoyance du 3 juillet 1992, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de recommander auprès des organismes de formation les organismes assureurs suivants :

Pour les garanties décès en capital, incapacité et invalidité :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14 ;
- APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;
- Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Pour la garantie rente éducation :

- OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les organismes recommandés proposent aux organismes de formation un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord.

Les résultats techniques et financiers seront mutualisés entre ces organismes recommandés. A cet effet, un protocole technique et financier est conclu avec les organismes assureurs corecommandés et un des organismes corecommandés sera choisi chaque année pour effectuer l'apérition technique. »

Article 10

Les dispositions de l'article 11.2 *bis* de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2016, soit pour le 1^{er} janvier 2021. A cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance. »

Article 11

Les dispositions de l'article 11.3 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Afin de satisfaire à leurs obligations visées au présent accord, les organismes de formation pourront souscrire :

- soit le contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux visant à satisfaire leurs intérêts et satisfaisant aux dispositions du présent accord, et ce auprès de l'un des organismes assureurs recommandés visés à l'article 11.2 ;
- soit un contrat d'assurance auprès d'un organisme habilité de leur choix. Dans ce dernier cas, les organismes de formation seront tenus de vérifier que le contrat d'assurance souscrit satisfait aux dispositions du présent accord, notamment l'article 11.3 *ter*.

Le présent accord entraîne l'affiliation des salariés tels que visés aux articles 2.1 à 2.5 au contrat collectif d'assurance souscrit par leur employeur.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur remettra à chaque salarié bénéficiaire une notice d'information détaillée, rédigée par l'organisme assureur choisi, résumant notamment les garanties du régime et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations. »

Article 12

Le titre et les dispositions de l'article 11.3 *bis* de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacés par les suivantes :

« 11.3 *bis*. Garanties collectives présentant un haut degré de solidarité et financement

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1, alinéa 1, du code de la sécurité sociale, le présent accord prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Les organismes de formation devront respecter les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité définies à l'article 11.3 *ter*. »

Article 13

Le titre et les dispositions de l'article 11.3 *ter* de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacés par les suivantes :

« 11.3 *ter*. Financement et définition des garanties collectives
présentant un degré élevé de solidarité

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la cotisation globale versée par l'organisme de formation. Ce financement est affecté dans un fonds de solidarité destiné à financer les mesures de solidarité.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires du présent accord décident de mettre en œuvre des actions, qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles des organismes assureurs recommandés.

Les partenaires sociaux peuvent décider :

- de mettre en place des actions collectives de prévention ;
- la prise en charge totale ou partielle de la cotisation de certaines catégories de salariés dont la situation le justifie particulièrement.

Les orientations des actions de prévention et les modalités de prise en charge totale ou partielle de la cotisation seront déterminées par la commission paritaire nationale par voie d'avenant au présent accord.

La commission paritaire nationale contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

La commission paritaire nationale se dote d'outils permettant la communication au plus grand nombre de l'existence de ces actions, des possibilités d'en bénéficier et d'éventuelles modalités de saisine, etc. »

Article 14

Les dispositions de l'article 11.3 *quater* de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« En cas de résiliation de l'adhésion ou de la convention de gestion avec les organismes assureurs recommandés à l'article 11.2 :

- les garanties en cas de décès telles que définies aux articles 3, 4 et 5 sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations complémentaires suite à la mise en œuvre des garanties incapacité et invalidité par l'organisme faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s), tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité, et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de la résiliation ou du non-renouvellement.

La revalorisation du salaire de référence se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés par la branche ;

- les prestations incapacité et invalidité en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation.

Leur revalorisation se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés par la branche ;

- les maintiens de garanties au titre des situations particulières, visées à l'article 8, cessent ;

- le maintien des prestations octroyées au titre des situations particulières, visées à l'article 8, n'est pas remis en cause. La prise en charge des prestations attachées à ces maintiens particuliers est assumée par l'organisme assureur recommandé faisant l'objet d'une résiliation pour les risques survenus avant l'effet de la résiliation (arrêt de travail, décès) tandis que la prise en charge des prestations attachées à ce maintien est assumée par les organismes assureurs recommandés suivants pour les risques survenus après l'effet de la résiliation (arrêt de travail, décès). »

Article 15

Les dispositions de l'article 11.4 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent accord constitue pour chaque organisme de formation un socle de base minimum et obligatoire tant en termes de prestations garanties qu'en termes de répartition employeurs/salariés.

Chaque organisme de formation reste libre de mettre en place selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale un régime de prévoyance plus favorable que celui visé ci-dessus. »

Article 16

Le titre et les dispositions de l'article 12 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 12. Commission paritaire de prévoyance et santé

12.1. Composition

Il est créé une commission paritaire de prévoyance et santé composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives dans la profession et signataires du présent accord, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

La commission paritaire de prévoyance et santé définira ses modalités et fonctionnement par un règlement intérieur.

12.2. Rôle

La commission paritaire de prévoyance et santé a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent accord :

- application et interprétation du texte de l'accord ;
- examen des litiges résultant de cette application ;
- conciliation ;
- examen des bilans annuels et comptes de résultats des organismes assureurs recommandés ;
- contrôle des opérations administratives et financières des organismes assureurs recommandés ;
- propositions d'ajustement et d'amélioration des dispositions de l'accord :
 - gestion du fonds d'action sociale ;
 - suivi de la mise en conformité des contrats existants.

12.3. Réunions

La commission paritaire de prévoyance et santé se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations signataires de l'accord. »

Article 17

Les dispositions de l'article 14 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

- « Les signataires du présent accord décident la création d'un fonds d'action sociale permettant :
- de remédier à des situations difficiles non envisagées dans le cadre actuel de l'accord : secours, prêts, assistance ;
 - et d'améliorer les conditions de vie des salariés en facilitant l'accès à diverses réalisations sociales ou culturelles.

Les organismes recommandés à l'article 11.2, y compris l'OCIRP, mettent en œuvre au profit des salariés qu'ils garantissent ainsi que de leurs bénéficiaires et ayants droit, une action sociale, définie par les partenaires sociaux de la branche. »

Article 18

Les dispositions de l'article 2 de l'annexe de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

- « Les taux de cotisation sont fixés à :
- pour le personnel affilié à l'AGIRC : 1,58 % TA et 2,21 % TB/TC ;
 - pour le personnel non affilié à l'AGIRC : 1,32 % TA et 1,95 % TB.

Un taux d'appel est appliqué sur ces taux et repris au sein de l'article 4 de la présente annexe à l'accord du 3 juillet 1992. »

Article 19

Les dispositions de l'article 4 de l'annexe de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les cotisations définies à l'article 2 de la présente annexe seront calculées sur la totalité du salaire limité à la tranche C et réparties entre employeurs et salariés selon les modalités suivantes :

(En pourcentage.)

GARANTIE	PERSONNEL AFFILIÉ À L'AGIRC			
	TA	TA	TB	TB
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Décès toutes causes	0	0,54	0	0,54
Décès accidentel	0	0,06	0	0,06
Double effet-ITD, frais d'obsèques	0	0,05	0	0,05
Rente éducation (OCIRP)	0	0,11	0	0,11
Total intermédiaire (1)	0	0,76	0	0,76
Incapacité de travail	0	0,21	0,25	0
Invalidité	0	0,53	0	0,75
Total intermédiaire (2)	0	0,74	0,25	0,75
Total (1) + (2)	0	1,50	0,25	1,51
Total	1,50		1,76	

GARANTIE	PERSONNEL AFFILIÉ À L'AGIRC			
	TA	TA	TB	TB
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Décès toutes causes	0,12	0,12	0,12	0,12
Décès accidentel	0,010	0,010	0,010	0,010
Double effet-ITD, frais d'obsèques	0,020	0,020	0,020	0,020
Rente éducation (OCIRP)	0,050	0,050	0,050	0,050
Total intermédiaire (1)	0,200	0,200	0,200	0,200
Incapacité de travail	0,10	0,10	0,14	0,14
Invalidité	0,225	0,225	0,435	0,435
Total intermédiaire (2)	0,325	0,325	0,58	0,58
Total (1) + (2)	0,525	0,525	0,78	0,78
Total	1,05		1,55	

Les organismes de formation non adhérents sont invités à appliquer les répartitions visées dans le présent article afin de satisfaire aux exigences URSSAF (art. L. 242-1-4 du code de la sécurité sociale). »

Article 20

Les dispositions de l'article 6 de l'annexe de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes.

« Les taux des cotisations définies à l'article 4 de la présente annexe sont maintenus à compter du 1^{er} janvier 2016 par les organismes assureurs visés à l'article 11.2 pendant 2 ans pour la couverture des risques, y compris la rente éducation. »

Article 21

Les articles 2.4, 10.2, 10.3 de l'accord de prévoyance et 3 de l'annexe à l'accord de prévoyance sont supprimés.

Article 22

Dans les articles 11.5, 13.1 et 13.2 de l'accord de prévoyance, la mention suivante « l'organisme de prévoyance » est remplacée par « l'organisme assureur » et la mention « les organismes de prévoyance » est remplacée par « les organismes assureurs ».

Article 23

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet le 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 19 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronales :

FFP.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;
SNPEFP CGT ;
SNEPL CFTC ;
FD CFE-CGC ;
SNEPAT FO.

Brochure n° 3205

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 29 OCTOBRE 2015

RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI DES SALARIÉS NON CADRES

NOR : ASET1650168M

IDCC : 2543

Entre :

La CSNGT ;

L'UNGE ;

Le SNEPPIM,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Révision de l'article 3.1.2 de la convention collective
sur la période d'essai des salariés non cadres*

« Article 3.1.2

Période d'essai des salariés non cadres

3.1.2.1. Durées de la période d'essai

Conformément à l'article L. 1221-19 du code du travail, tout engagement à durée indéterminée des salariés non cadres ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée, mentionnée dans le contrat de travail, est définie ci-dessous :

- salariés classés au niveau I, coefficient 200 au niveau II, échelon 2, coefficient 259 inclus : 1 mois ;
- salariés classés au niveau II, échelon 3, coefficient 281 : 2 mois ;
- salariés classés au niveau III, échelon 1, coefficient 306 au niveau III, échelon 3, coefficient 364 inclus : 2 mois.

La période d'essai ayant pour principal objectif d'apprécier, durant son déroulement, les qualités du salarié à occuper le poste proposé, toute absence de ce dernier, quelle qu'en soit la cause, la suspendra automatiquement et la prolongera d'autant.

Après accord écrit des parties intervenu avant son terme, la période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée qui ne pourra excéder celle de la durée initiale à l'exception des salariés classés au niveau II, échelon 3, coefficient 281, dont le renouvellement sera de 1 mois.

3.1.2.2. Délai de prévenance. – Rupture à l'initiative de l'employeur

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai en cours et jusqu'au terme de celle-ci, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Les délais s'appliquent à la rupture pendant toute la période d'essai d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, aucun délai de prévenance n'est exigé si la durée de la période d'essai est inférieure à 1 semaine.

3.1.2.3. Délai de prévenance. – Rupture à l'initiative du salarié

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Ces délais s'appliquent à la rupture pendant la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée. »

Article 2

Révision de l'article 10.4 de la convention collective sur la période d'essai des salariés cadres

« 10.4. Période d'essai des salariés cadres

10.4.1. Durée de la période d'essai

Tout engagement à durée indéterminée d'un salarié cadre ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée, mentionnée dans le contrat de travail, sera de :

- pour les cadres classés au niveau IV, échelon 1, coefficient 600 au niveau IV, échelon 2, coefficient 690 inclus : 3 mois.
- pour les cadres classés au niveau IV, échelon 3, coefficient 790 au niveau V, échelon 1, coefficient 900 inclus : 4 mois.

La période d'essai ayant pour principal objectif d'apprécier, durant son déroulement, les qualités du salarié à occuper le poste proposé, toute absence de ce dernier, et ce quelle qu'en soit la cause, la suspendra automatiquement et la prolongera d'autant.

Après accord écrit des parties intervenu avant son terme, la période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée qui ne pourra excéder celle de la durée initiale.

10.4.2. Délai de prévenance. – Rupture à l'initiative de l'employeur

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai en cours et jusqu'au terme de celle-ci, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Les délais s'appliquent à la rupture pendant toute la période d'essai d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, aucun délai de prévenance n'est exigé si la durée de la période d'essai est inférieure à 1 semaine.

10.4.3. Délai de prévenance. – Rupture à l'initiative du salarié

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Ces délais s'appliquent à la rupture pendant la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée. »

Article 3

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter de sa signature et pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les conditions prévues à cet effet.

Les signataires s'engagent à revoir la classification conventionnelle et les présentes dispositions au plus tard dans un délai de 3 ans à compter de la date d'extension.

Article 4

Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 5

Caractère impératif

Les cabinets et entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers de la branche ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 6

Ouverture à la signature

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'à la date du 13 novembre 2015.

Fait à Paris, le 29 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205

Convention collective nationale

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

**AVENANT N° 5 DU 29 OCTOBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1650170M
IDCC : 2543

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et par voie de conséquence de modifier l'avenant du 6 janvier 2011 relatif au versement des contributions de formation professionnelle des entreprises de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers. Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation.

Il est arrêté conformément aux décisions prises par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dans sa séance du 26 novembre 2014.

TITRE I^{ER}

**OBLIGATIONS LÉGALES DE CONTRIBUTION
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Article 1^{er}

Champ d'application

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

Cette contribution est calculée et répartie comme suit.

Article 2

Entreprises de 1 à 9 salariés

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

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

Article 3

Entreprises de 10 à 49 salariés

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

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

Article 4

Entreprises de 50 à 299 salariés

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

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

Article 5

Entreprises de 300 salariés et plus

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

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

TITRE II

OBLIGATION CONVENTIONNELLE DE CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 6

Champ d'application

En application des dispositions de l'article 1.1 de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers, les entreprises versent leur contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, cette contribution supplémentaire est calculée et répartie comme suit.

Article 7

Pour les entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,65 % de la masse salariale brute.

Article 8

Pour les entreprises de 10 à 19 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute.

Article 9

Pour les entreprises de 20 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute.

Article 10

Pour les entreprises de 50 salariés et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute.

TITRE III

PORTÉE ET DURÉE DE L'ACCORD

Article 11

Portée

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant, qui s'applique à l'ensemble des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers.

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

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

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

Article 12

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 année à compter du 1^{er} janvier 2016 et sera caduc au 31 décembre 2016.

Fait à Paris, le 29 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicats de salariés :

FNCB SYNATPAU CFDT ;

BATIMAT-TP CFTC.

Brochure n° 3205

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 3 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650167M

IDCC : 2543

Entre :

La CSNGT ;

Le SNEPPIM,

D'une part, et

Le SPABEIC CFE-CGC BTP ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis le 3 décembre 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} janvier 2016.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 3 décembre 2015 et pour une durée de 10 jours soit le 13 décembre 2015.

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 1 558,91 € à effet du 1^{er} janvier 2016.

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} janvier 2016, sont augmentés de 0,9 % à effet du 1^{er} janvier 2016.

Grille de salaires mensuels bruts au 1^{er} janvier 2016

Base 35 heures (151,67 heures)

(En euros.)

DÉSIGNATION	COEFFICIENT	SALAIRE
Niveau I	200	1 558,91
Niveau II		
– échelon 1	236	1 558,91
– échelon 2	259	1 680,03
– échelon 3	281	1 795,89
Niveau III		
– échelon 1	306	1 927,54
– échelon 2	364	2 232,98
– échelon 3	450	2 685,88
Niveau IV		
– échelon 1	600	2 939,34
– échelon 2	690	3 310,50
– échelon 3	790	3 722,91
Niveau V		
– échelon 1	900	4 176,55

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.

Article 4

Période d'ouverture à la signature

Les parties signataires conviennent d'une période d'ouverture à la signature jusqu'au 22 décembre 2015.

Fait à Paris, le 3 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 3 DÉCEMBRE 2015

À L'ACCORD DU 13 OCTOBRE 2005

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650165M

IDCC : 2543

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de compléter, de préciser ou de modifier certaines dispositions de l'accord de prévoyance du 13 octobre 2005 comme suit.

Article 1^{er}

Les garanties du régime minimum obligatoire de l'article 6.4 « Tableau des garanties » et du régime optionnel prévu à l'article 6.5, figurant en annexe II de l'accord de prévoyance, sont modifiées comme suit :

(Les aménagements apportés figurent en grisé.)

GARANTIES en complément des remboursements de la sécurité sociale (sauf pour les garanties exprimées en % FR qui s'entendent y compris les remboursements de la sécurité sociale)	RÉGIME SOCLE Adhésion obligatoire	RÉGIME OPTIONNEL (y compris les garanties du socle) Adhésion facultative
Hospitalisation chirurgicale et médicale, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)		
Honoraires – Signataires CAS	100 % FR	100 % FR
Honoraires – Non signataires CAS	100 % FR et dans la limite de TM + 100 % BR	100 % FR et dans la limite de TM + 100 % BR
Honoraires – Secteur non conventionné	85 % FR avec minimum de 100 % TM et dans la limite de TM + 100 % BR	85 % FR avec minimum de 100 % TM et dans la limite de TM + 100 % BR
Frais de séjour	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière	80 € par jour	80 € par jour

GARANTIES en complément des remboursements de la sécurité sociale (sauf pour les garanties exprimées en % FR qui s'entendent y compris les remboursements de la sécurité sociale)	RÉGIME SOCLE Adhésion obligatoire	RÉGIME OPTIONNEL (y compris les garanties du socle) Adhésion facultative
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	80 € par jour	80 € par jour
Forfait hospitalier	100 % FR	100 % FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €	18 €
Soins de ville (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)		
Consultations et visites généralistes et spécialistes – signataires CAS	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
Consultations et visites généralistes et spécialistes – non signataires CAS	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité – Signataires CAS	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité – Non signataires CAS	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – Signataires CAS	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – Non signataires CAS	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Frais d'analyses et de laboratoire	TM + 60 % BR	TM + 210 % BR
Auxiliaires médicaux	TM + 60 % BR	TM + 210 % BR
Prothèses auditives, piles et entretien de la prothèse remboursés par la sécurité sociale	30 % PMSS par an et par bénéficiaire avec minimum de 100 % TM	40 % PMSS par an et par bénéficiaire avec minimum de 100 % TM
Autre appareillage remboursé par la sécurité sociale	TM + 65 % BR	TM + 215 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €	18 €
Pharmacie		
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	100 % TM	100 % TM
Transport		
Transport remboursé par la sécurité sociale	100 % TM	100 % TM
Frais dentaires		
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale :		
– couronnes, bridges et inter de bridges	TM + 270 % BR dans la limite de 2 859 € par an et par bénéficiaire (au-delà du plafond 55 % BR)	TM + 430 % BR dans la limite de 2 859 € par an et par bénéficiaire (au-delà du plafond 55 % BR)
– couronnes sur implants		
– prothèses dentaires amovibles		
– réparations sur prothèses		
– inlays-cores		

GARANTIES en complément des remboursements de la sécurité sociale (sauf pour les garanties exprimées en % FR qui s'entendent y compris les remboursements de la sécurité sociale)	RÉGIME SOCLE Adhésion obligatoire	RÉGIME OPTIONNEL (y compris les garanties du socle) Adhésion facultative
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale : – couronnes et bridges – prothèses dentaires provisoires – réparations (sauf les réparations à caractère esthétique) Orthodontie remboursée ou non par la sécurité sociale Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale Implants (implant + pilier implantaire)	270 € par dent dans la limite de 2 859 € par an et par bénéficiaire 150 % BR dans la limite de 1 525 € par an et par bénéficiaire (au-delà du plafond 25 % BR) 4 % PMSS par an et par bénéficiaire 20 % PMSS par an et par bénéficiaire	430 € par dent dans la limite de 2 859 € par an et par bénéficiaire 300 % BR dans la limite de 1 525 € par an et par bénéficiaire (au-delà du plafond 25 % BR) 6 % PMSS par an et par bénéficiaire 40 % PMSS par an et par bénéficiaire
Frais d'optique Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans) Monture Verre simple ⁽²⁾ par verre Verre complexe ⁽²⁾ par verre Verre très complexe ⁽²⁾ par verre Lentilles remboursées ou non par la sécurité sociale (y compris jetables) Chirurgie réfractive (toute chirurgie des yeux)	 120 € 50 € 80 € 100 € 4 % PMSS par an et par bénéficiaire avec minimum de 100 % TM 11 % PMSS/œil	 150 € 110 € 180 € 200 € 5 % PMSS par an et par bénéficiaire avec minimum de 100 % TM 22 % PMSS/œil
Maternité et adoption Allocation naissance ou adoption (doublée en cas de naissances ou d'adoptions multiples)	10 % PMSS	15 % PMSS
Prévention et autres soins Forfait pour cure thermale remboursée par la sécurité sociale Médecine douce (acupuncture, chiropractie, diététique, ergothérapie, homéopathie, méthode Mézières, microkinésie, nutritionniste, ostéopathie, pédicure-podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie) Pilules contraceptives non remboursées par la sécurité sociale	125 € par an et par bénéficiaire 30 € par séance (maxi 8 séances par an et par bénéficiaire) 1,5 % PMSS par an et par bénéficiaire	305 € par an et par bénéficiaire 45 € par séance (maxi 8 séances par an et par bénéficiaire) 2,5 % PMSS par an et par bénéficiaire

GARANTIES en complément des remboursements de la sécurité sociale (sauf pour les garanties exprimées en % FR qui s'entendent y compris les remboursements de la sécurité sociale)	RÉGIME SOCLE Adhésion obligatoire	RÉGIME OPTIONNEL (y compris les garanties du socle) Adhésion facultative
Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ⁽²⁾	Pris en charge	Pris en charge
<p>(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) Verre simple : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est ≤ + 4,00 dioptries. Verre complexe : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6,00 et + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est > + 4,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif. Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique pour adulte dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique pour adulte dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries.</p> <p>(3) Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.</p> <p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale / CAS : contrat d'accès aux soins / FR : frais réels / MR : montant remboursé par la sécurité sociale. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année / SS : sécurité sociale.</p>		

Article 2

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, le premier alinéa de l'article 6.1 de l'accord de prévoyance est modifié comme suit :

« Les salariés définis aux articles 2 et 3 du présent accord, ainsi que leurs familles bénéficient obligatoirement de cette couverture.

Les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation au régime frais de santé prévue au présent accord :

- les salariés et les apprentis dont le contrat à durée déterminée est au plus d'une durée de 12 mois ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). Dans ces cas, la dispense doit être justifiée par tout document utile et joue jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- pour les couples travaillant dans la même entreprise, l'un des deux membres du couple peut être affilié en propre, l'autre pouvant l'être, dans ce cas, en tant qu'ayant droit. »

Article 3

L'article 6.2 B de l'accord de prévoyance est complété comme suit :

« En cas de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde de l'entreprise ayant pour conséquence la résiliation du contrat d'assurance souscrit avec l'organisme assureur, les partenaires sociaux conviennent de la mise en place d'un fonds de mutualisation permettant le financement du maintien du régime aux anciens salariés au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale au-delà de cette résiliation. »

Article 4

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2016.

Article 5

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès du ministère compétent.

Article 6

Les parties signataires conviennent d'une période d'ouverture à la signature jusqu'au 22 décembre.

Suivent les signatures des organisations syndicales ci-après :

Organisations patronales :

UNGE ;
SNEPPIM.

Syndicat de salariés :

FNCB SYNATPAU CFDT.

Brochure n° 3286

Convention collective nationale

IDCC : 1982. – **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2015

RELATIF À LA CRÉATION D'UN RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ

NOR : ASET1650169M

IDCC : 1982

PRÉAMBULE

Dans le cadre et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont souhaité créer un régime de remboursement des frais de santé au sein de la branche, complétant ainsi leur politique en matière de protection sociale.

Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte tenu des besoins sociaux et contraintes économiques de la branche ;
- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisation négociés et maintenus pendant 2 ans ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;
- un pilotage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application, l'adaptation, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Le régime professionnel « frais de santé » développe également un degré élevé de solidarité destinée à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les populations les plus fragiles et de maintien des garanties pour certains salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.

La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente assurant l'égalité des candidats dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux des organismes assureurs les mieux-disants.

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de proposer une couverture « frais de santé » respectant la réglementation des contrats responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture au bénéfice des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé portabilité santé.

Il répond aussi à des obligations liées à la généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à effet du 1^{er} janvier 2016 et facilite ainsi les démarches pour certaines entreprises, notamment les TPE-PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Suite à l'appel à concurrence mené début 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord instaure un régime professionnel de remboursement des frais de santé (dénommé régime professionnel de santé) au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (IDCC 1982).

Il définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité professionnelle mise en œuvre ainsi que l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale au 1^{er} janvier 2016 relève du champ d'application professionnel de la convention collective, tel qu'il est défini à l'article 1^{er} de la convention. Il s'applique dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM, dont Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 2

Hiérarchie des normes et accords d'entreprise

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, l'accord de complémentaire santé d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime professionnel de santé visé par le présent accord.

PARTIE 1

RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ

Article 3

Bénéficiaires du régime professionnel de santé et dispenses d'affiliation

Article 3.1

Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement, dès leur date d'embauche, à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leurs congés de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des dispenses d'affiliation peuvent être exercées par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 3.2 et mises en œuvre selon des modalités de l'article 3.3.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'en cas de non-respect des dispositions du présent article les entreprises s'exposent pour elles-mêmes et pour l'ensemble des salariés affiliés au régime à un redressement fiscal et/ou social.

Article 3.2

Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie « frais de santé » :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (notamment salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

En application de la législation en vigueur, aucun autre cas de dispense ne pourra être accordé.

Article 3.3

Modalités de mise en œuvre des dispenses

Pour l'application des cas de dispense de l'article 3.2, l'employeur devra se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés demandant une dispense d'affiliation.

Cet écrit précise obligatoirement leur refus d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie « frais de santé ». Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande.

Cette adhésion sera révocable, sur justificatifs, à dates fixes : le 1^{er} janvier ou le 1^{er} septembre de chaque année.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de cotiser à la garantie « frais de santé » lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Article 3.4

Cas particulier de bénéficiaires à titre gratuit

Les salariés en congés de maternité ou de paternité et en congés parentaux à temps plein bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation (part employeur comme salarié) au titre de la « base obligatoire conventionnelle » par la solidarité du régime professionnel de santé.

Article 3.5

Autres bénéficiaires

Les ayants droit du salarié, tels que définis ci-dessous, ont accès aux mêmes garanties que le salarié, sous réserve des conditions exposées ci-après.

Article 3.5.1

Définition des ayants droit

Sont ayants droit du salarié bénéficiaire :

- le conjoint du participant non divorcé ou non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne vivant en concubinage avec le participant. Conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple ;
- les enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge du participant :
 - les enfants du salarié de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du salarié (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfont à l'une des conditions suivantes :
 - être âgés de moins de 21 ans et être non-salariés et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
 - être âgés de moins de 26 ans, sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation :
 - être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
 - ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA ;
 - ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
 - être âgés de moins de 28 ans, être non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
 - quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^e anniversaire ;
- les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Article 3.5.2

Caractère facultatif de l'affiliation des ayants droit

Le régime professionnel de santé permet au salarié de couvrir sa famille à charge à titre facultatif.

L'affiliation des ayants droit étant facultative, le salarié peut étendre la couverture de la garantie santé dont il bénéficie à :

- son conjoint, concubin ou pacsé, tel que défini ci-dessus ;
- et/ou
- à son (ses) enfant(s) à charge, tels que définis ci-dessus.

Dans ce cas, les ayants droit du salarié bénéficieront du même niveau de garanties que le salarié. Leur couverture donnera lieu au paiement des cotisations y afférentes dans les conditions stipulées à l'article 6.

Le bénéfice des garanties prend effet en fonction des dispositions de l'article 4.

Article 4

Garanties du régime professionnel de santé

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie assistance santé établis respectivement aux articles 4.1, 4.2 et 4.3.

Excepté pour les garanties assistance, les seules limites ou exclusions de garanties sont mentionnées à l'article 4.1.2.

La cotisation à la garantie santé du régime fait bénéficier le participant de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie santé + actes de prévention + garantie assistance).

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 3 du présent accord.

Garanties supplémentaires aux garanties prévues dans la base obligatoire conventionnelle (option)

Les entreprises pourront souscrire librement à des niveaux de prestations supérieurs à ceux de la base obligatoire détaillés ci-après. Dans cette hypothèse, l'entreprise veillera à procéder à la formalisation juridique nécessaire.

A ce titre, au-delà du régime de base obligatoire couvrant le seul salarié, l'entreprise a notamment la possibilité de souscrire une option facultative permettant aux salariés d'améliorer les prestations du régime de base.

Cette option a été définie par les partenaires sociaux et bénéficie de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès des organismes recommandés à l'article 9.

Les entreprises pourront y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

Les modalités de choix de l'option par le salarié sont les suivantes :

- accès à une option supérieure :
 - au 1^{er} janvier de chaque année si la demande est reçue par l'organisme assureur avant le 1^{er} novembre de l'année précédente ;
 - au premier jour du mois civil suivant la réception de la demande en cas de changement de situation familiale, sous réserve que la demande soit reçue par l'organisme assureur dans les 3 mois de ce changement ;
- retour à une option inférieure :
 - au 1^{er} janvier de chaque année si le salarié peut justifier de 3 ans d'affiliation à la précédente option et si la demande est reçue par l'organisme assureur avant le 1^{er} novembre de l'année précédente ;
 - au premier jour du mois civil suivant la réception de la demande en cas de changement de situation familiale, sous réserve que la demande soit reçue par l'organisme assureur dans les 3 mois de ce changement.

Ouverture des droits aux garanties du régime professionnel de santé

Concernant les salariés, les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif dans le cas où l'adhésion du salarié seul est obligatoire, les droits à garantie sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- au premier jour du mois civil qui suit la date de réception par l'organisme recommandé de la demande d'affiliation de l'ayant droit, si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié et justifiée par un changement de situation familiale.

Lorsque l'adhésion du salarié et de sa famille à charge est obligatoire, les droits à garantie sont ouverts :

- à la même date que ceux du salarié ;
- à la date du changement de situation familiale dans le cas d'une adhésion suite à un changement de situation familiale, sous réserve que l'organisme assureur reçoive la demande dans les 3 mois qui suivent ce changement. A défaut, l'affiliation de l'ayant droit prendra effet au premier jour du mois civil qui suit la réception de la demande d'affiliation par l'organisme assureur.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « changement de situation familiale » tout événement permettant d'attribuer à une personne la qualité d'ayant droit du salarié, telle que définie au présent accord, ou de mettre un terme à cette qualité. Il peut notamment s'agir d'un mariage, de la conclusion d'un Pacs ou de la naissance d'un enfant.

Article 4.1

Garantie frais de santé du régime professionnel de santé

Article 4.1.1

Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale hormis pour la garantie optique.

	BASE OBLIGATOIRE du régime professionnel de santé	OPTION (sous déduction de la base obligatoire)
Hospitalisation (*)		
Frais de séjour conventionné ou non	150 % BR	300 % BR
Honoraires conventionnés ou non, facturés par un médecin adhérent au CAS (**)	150 % BR	300 % BR
Honoraires conventionnés ou non, facturés par un médecin non adhérent au CAS (**)	130 % BR	200 % BR
Forfait hospitalier (y compris actes lourds)	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière	80 € par jour	80 € par jour
Lit accompagnant	32 € par jour	32 € par jour
Transport	100 % BR	100 % BR
Soins courants (*)		
Consultations/visites médecins ⁽¹⁾	125 % BR	150 % BR

	BASE OBLIGATOIRE du régime professionnel de santé	OPTION (sous déduction de la base obligatoire)
Actes techniques médicaux ⁽¹⁾	125 % BR	150 % BR
Auxiliaires médicaux	150 % BR	150 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie ⁽¹⁾	125 % BR	150 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	100 % BR
⁽¹⁾ Complément pour les médecins adhérents au CAS ^(**)	+ 25 % BR	+ 50 % BR
Pharmacie (*)		
Toutes vignettes (y compris orange)	100 % TM	100 % TM
Dentaire (*)		
Soins dentaires (hors inlays, onlays)	125 % BR	125 % BR
Prothèses dentaires inlays, onlays acceptées par la sécurité sociale	250 % BR	350 % BR
Implants refusés par la sécurité sociale	–	508 €
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	250 % BR	350 % BR
Optique		
Un remboursement tous les 2 ans pour les adultes sauf évolution de la vision médicalement constatée ^(***)		
Verre blanc sphéro-cylindrique :		
– dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries	78 €	110 €
– autres verres	100 €	140 €
Verre blanc sphérique multifocal :		
– dont la sphère est entre – 4,00 et + 4,00 dioptries	125 €	185 €
– dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries	150 €	250 €
Verre blanc sphéro-cylindrique multifocal :		
– dont la sphère est entre – 8,00 et + 8,00 dioptries	130 €	195 €
– dont la sphère est hors zone entre – 8,00 et + 8,00 dioptries	200 €	300 €
Monture	127 €	150 €
Lentilles acceptées par la sécurité sociale ou non par an	159 €	222 €
Chirurgie réfractive (pour les deux yeux par an)	254 €	381 €
Actes hors nomenclature (*)		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour enfant, sevrage tabagique, moyens contraceptifs et vaccins prescrits mais non remboursés (par personne)	100 % de la dépense dans la limite d'un forfait de 60 € par an	100 % de la dépense dans la limite d'un forfait de 120 € par an
Autres (*)		
Actes de prévention	100 % BR	100 % BR
Forfait maternité/adoption	317 €	476 €

	BASE OBLIGATOIRE du régime professionnel de santé	OPTION (sous déduction de la base obligatoire)
Cure thermale acceptée par la sécurité sociale	100 % BR	317 €
Prothèses médicales orthopédiques et autres	200 % BR	200 % BR
Prothèses auditives	200 % BR	500 % BR
FR : frais réels. BR : base de remboursement de la sécurité sociale (restituée pour actes non acceptés). (*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables – prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la sécurité sociale. (**) Contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1. (***) L'équipement optique complet (2 verres + monture) est limité à 1 remboursement tous les 2 ans sauf évolution de la vision médicalement constatée et hors enfant de moins de 18 ans. Dans ces deux cas, il est fait application d'un remboursement tous les ans.		

Article 4.1.2

Limites et exclusions de garanties

La garantie santé du régime professionnel de santé telle que définie précédemment ne s'applique pas en cas de dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, la garantie « frais de santé » respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau de garanties.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Article 4.2

Actes de prévention du régime professionnel de santé

Comme l'indique le tableau des prestations de l'article 4.1.1, le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention à la hauteur du ticket modérateur.

A titre indicatif, les actes définis dans le tableau ci-dessous sont pris en charge.

Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	Oui
Détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	Oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitude à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de 14 ans)	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui

Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour un des actes prévus :	
Audiométrie tonale ou vocale	
Audiométrie tonale avec tympanométrie	Oui
Audiométrie vocale dans le bruit	
Audiométrie tonale ou vocale	
Audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie	
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limité aux femmes de plus de 50 ans, 1 fois tous les 6 ans	Oui
Les vaccinations suivantes seules ou combinées :	
a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges	
b) Coqueluche : avant 14 ans	
c) Hépatite B : avant 14 ans	
d) BCG : avant 6 ans	Oui
e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant	
f) <i>Haemophilus influenzae</i> B	
g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois	

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel de santé met en œuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 10 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel de santé.

Article 4.3

Garantie assistance santé du régime professionnel de santé

Chaque bénéficiaire du régime professionnel de santé bénéficie d'une garantie dite « assistance santé » notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès dont les conditions sont définies contractuellement par les organismes assureurs recommandés à l'article 8.1.

Article 5

Maintien et conditions de suspension des garanties du régime professionnel de santé

Article 5.1

Maintien des garanties du régime professionnel de santé dans le cadre de la portabilité

Les salariés bénéficient du maintien sans contrepartie de cotisation des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (dispositif appelé « portabilité santé ») dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Ce maintien est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des régimes frais de santé de l'ensemble des salariés encore en activité, aucune cotisation n'étant due dès lors par l'entreprise et le salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

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

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

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

Article 5.2

Maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou aux ayants droit

Article 5.2.1

Bénéficiaires de ce maintien

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

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Le régime professionnel de santé élargit le bénéfice du maintien des garanties au profit des anciens salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Article 5.2.2

Conditions de ce maintien

Les taux de cotisation des bénéficiaires visés à l'article ci-dessus sont définis au point 1 de l'article 6.1 du présent accord.

Sous réserve d'être informé par l'employeur lors de la cessation du contrat de travail, ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 5.1, ou du décès du salarié.

Les intéressés peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 5.1.

Par ailleurs, les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent accord au profit des salariés.

La garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 5.3

Conditions de maintien des garanties du régime professionnel de santé en cas de suspension du contrat de travail

Article 5.3.1

Suspension des garanties du régime professionnel de santé

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés non rémunérés, ni indemnisés dont le contrat de travail est suspendu à l'exception des cas mentionnés à l'article 3.4 (congrés de maternité, de paternité et congé parental).

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Cependant, à la demande des salariés, les garanties du présent régime peuvent être maintenues. Dans ce cas, les garanties du régime professionnel de santé seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires définies au point 2 de l'article 6.1.

Article 5.3.2

Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle il bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale pour maladie, accident, ou d'adoption.

Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales).

Article 6

Cotisation

Article 6.1

Taux de cotisation du régime professionnel de santé

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonc-

tions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

1. La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé (incluant le financement de la portabilité santé défini à l'article 5.1), exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, est égale à :

(En pourcentage.)

	RÉGIME GÉNÉRAL		RÉGIME LOCAL	
	Cotisations dues par personne assurée		Cotisations dues par personne assurée	
	Base obligatoire	Option facultative en surcoût de la base	Base obligatoire	Option facultative en surcoût de la base
Salarié seul en obligatoire	1,46	+ 0,49	0,98	+ 0,49
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	+ 1,57	+ 0,49	+ 1,04	+ 0,49
Affiliation facultative par enfant à charge (*)	+ 0,90	+ 0,21	+ 0,59	+ 0,21
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3 ^e enfant.				

Soixante pour cent de la cotisation du salarié seul sont pris en charge par l'employeur sur la « base obligatoire » du régime professionnel de santé.

Si le salarié choisit d'être garanti au titre de l'« option », les cotisations s'ajoutent à la cotisation de la base obligatoire. Elles sont alors à la charge exclusive du salarié.

S'il le souhaite, et à sa charge exclusive, le salarié peut demander que ses ayants droit, tels que définis par le présent accord, bénéficient du régime professionnel de santé au même niveau de garantie que lui : soit la « base obligatoire » du régime professionnel de santé, soit l'« option ».

Les cotisations mentionnées dans le tableau ci-dessus sont dues par personne assurée et s'ajoutent à la cotisation due pour le salarié.

Si l'entreprise le souhaite, elle peut également choisir, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise :

- d'améliorer la couverture obligatoire du régime professionnel de santé en souscrivant l'« option » à titre obligatoire au sein de l'entreprise pour le salarié seul (« salarié seul à titre obligatoire ») ;

Dans cette hypothèse, les cotisations sont les suivantes :

(En pourcentage.)

	RÉGIME GÉNÉRAL	RÉGIME LOCAL
	Cotisations dues par personne assurée	Cotisations dues par personne assurée
	Option obligatoire dans l'entreprise	Option obligatoire dans l'entreprise
Salarié seul en obligatoire	1,91	1,43
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	+ 2,02	+ 1,49
Affiliation facultative par enfant à charge (*)	+ 1,09	+ 0,78
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3 ^e enfant.		

S'il le souhaite, et à sa charge exclusive, le salarié peut demander que l'ensemble de ses ayants droit à charge, tels que définis par le présent accord, bénéficient du même niveau de garantie que lui. Les cotisations mentionnées dans le tableau ci-dessus sont dues par personne assurée et s'ajoutent à la cotisation due pour le salarié.

2. La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé pour les anciens salariés et bénéficiaires visés par les articles 5.2.1 et 5.3 est égale à :

(En pourcentage.)

	RÉGIME GÉNÉRAL		RÉGIME LOCAL	
	Cotisations dues par personne assurée		Cotisations dues par personne assurée	
	Base du régime professionnel de santé	Option	Base du régime professionnel de santé	Option
Salarié en suspension de contrat de travail non rémunérée	1,46	1,91	0,98	1,43
Ancien salarié non bénéficiaire d'une pension de retraite	1,90	2,49	1,27	1,86
Ancien salarié bénéficiaire d'une pension de retraite	2,19	2,86	1,47	2,14
Conjoint au sens de l'article 3.5.1	2,19	2,86	1,47	2,14
Enfant au sens de l'article 3.5.1	1,17	1,42	0,76	1,01

Les cotisations susmentionnées sont à la charge des personnes souhaitant bénéficier du maintien des garanties du régime. Elles peuvent bénéficier auprès de l'organisme recommandé d'un financement au titre de la solidarité du régime professionnel de santé.

3. Maintien des taux de cotisation

Les taux de cotisation du présent article sont maintenus pour une durée de 2 années hormis en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou de désengagement de la sécurité sociale venant modifier les conditions d'équilibre du régime professionnel de santé.

A l'issue, les cotisations sont révisables chaque année par accord paritaire dans les limites prévues par la loi.

Afin de favoriser la montée en charge du régime professionnel de santé, un taux d'appel des cotisations est mis en œuvre pendant 1 année.

Du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016, les cotisations seront appelées à hauteur de 90 % des taux fixés aux 1 et 2 du présent article.

Article 6.2

Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur indicative pour 2016 de 3 218 €).

Article 7

Degré élevé de solidarité du régime professionnel

Le régime professionnel prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés qui bénéficient des garanties de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale par l'organisme assureur, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et au décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel, est également mis en œuvre.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel prévoit :

- le financement de la cotisation des salariés en congés de maternité ou de paternité et en congés parentaux à temps plein tel que défini par l'article 3.4 ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :
 - à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
 - à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyer pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

Article 8

Règles relatives à l'instauration du régime professionnel de santé en fonction de la situation de l'entreprise

Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 3 doivent, à la date du 1^{er} janvier 2016, bénéficier des garanties prévues à l'article 4.

A cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1^{er} janvier 2016 à un organisme d'assurance (mentionné à l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du présent régime professionnel qui entre en vigueur à cette date.

Les entreprises ayant déjà mis en place un régime collectif à caractère obligatoire couvrant les garanties santé bénéficient d'un délai jusqu'au 1^{er} juillet 2017 pour adapter leur couverture et se mettre ainsi en conformité.

Le choix des organismes recommandés visés à l'article 9 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs...

Les entreprises n'ayant pas rejoint les organismes recommandés ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et sous réserve de satisfaire aux vérifications visées à l'article 14.

Article 8.1

Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties santé avant le 1^{er} janvier 2016

Lorsque aucune garantie santé n'a été mise en place dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2016, l'employeur a l'obligation de mettre en place un régime respectant, *a minima*, l'ensemble des prescriptions du régime professionnel de santé instauré par le présent accord au plus tard au 1^{er} janvier 2016.

Lorsque le chef d'entreprise envisage des garanties supérieures en tout ou partie à celles définies par le régime professionnel ou financées pour plus de 60 % par l'entreprise, les garanties santé et leur financement sont déterminés selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 8.2

Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties santé avant le 1^{er} janvier 2016

En présence d'une couverture santé antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé.

A ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie mise en place dans l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 60 % ;
- la participation patronale représente au moins 60 % de la cotisation du régime professionnel de santé « base minimum conventionnelle obligatoire » pour le salarié seul ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 7 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- les salariés en congés de maternité ou de paternité et en congés parentaux bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation telle que définie à l'article 3.4 ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

Article 8.3

Détermination de la conformité d'une couverture antérieure

En présence d'une couverture antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé (art. 8.2) et l'adapter d'ici au 1^{er} juillet 2017 conformément aux dispositions suivantes :

1. Le contrat couvrant l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le présent accord (absence de condition d'ancienneté minimale, dispenses d'affiliation) ;
2. La couverture doit être solidaire et responsable selon les définitions du régime professionnel de santé ;
3. La situation individuelle de tout salarié couvert antérieurement au 1^{er} janvier 2016 doit être comparée aux dispositions du régime professionnel de santé défini par le présent accord :
 - s'il ne bénéficie pas d'une prestation prévue par le régime professionnel, il faudra inclure celle-ci dans le contrat collectif en prévoyant un financement patronal égal à 60 % ;
 - lorsqu'un poste de garantie composé des prestations définies par le régime professionnel existe déjà, il faudra comparer son quantum (liste des prestations du régime professionnel de santé de l'article 4) et son financement en fonction de la ventilation par poste définie ci-après :
 - a) Si le quantum est inférieur au barème conventionnel, il doit être mis à niveau et la part patronale doit être le cas échéant augmentée, pour respecter la règle du financement à 60/40 ;
 - b) Si le quantum est supérieur au barème conventionnel, il doit être maintenu et la part patronale correspondant au barème conventionnel doit être, le cas échéant, augmentée pour respecter la règle du financement à 60/40 ;
 - les prestations précédemment en place et non prévues dans le panier conventionnel sont maintenues ainsi que leur mode de financement ;

- si des prestations précédemment en place correspondent partiellement à ce que prévoit le régime professionnel soit en raison d'un intitulé différent, soit en raison de l'utilisation d'un barème différent, il sera nécessaire de modifier le contrat pour permettre la comparaison.

(En pourcentage.)

Libellé du poste	ALLOCATION MINIMUM PAR POSTE DE PRESTATIONS en pourcentage de la cotisation de la base obligatoire du régime professionnel de santé pour le salarié seul	
	Régime général	Régime local
Hospitalisation	10	10
Soins courants	22	13
Pharmacie	14	8
Dentaire	21	31
Optique	9	12
Actes hors nomenclature	2	1
Autres	7	10

4. Les vérifications ci-dessus permettent d'isoler la part des prestations prévues par le contrat qui demeure supérieure au minimum défini par le régime professionnel ainsi que le financement correspondant ; le niveau antérieur de prestation pourra, le cas échéant, être conservé par la souscription de garanties optionnelles ouvertes à tous les salariés ou à des catégories objectives préalablement définies et dont le financement est librement déterminé.

Les vérifications ci-dessus seront normalement effectuées dans la même forme que celle qui avait présidé à la mise en place initiale de la couverture, déterminée selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

En présence de délégués syndicaux, elles peuvent donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel.

PARTIE 2

MUTUALISATION PROFESSIONNELLE

Article 9

Organismes assureurs recommandés pour la mutualisation professionnelle

Les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion des garanties de santé prévues par le présent accord de branche sont APGIS et Malakoff Médéric Prévoyance, institutions de prévoyance, régies par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Les organismes recommandés sont chargés de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'obligent à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment les conséquences suivantes :

- ils s'obligent à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elles emploient ;
- ils s'interdisent de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations.

Les organismes recommandés sont mandatés par les partenaires sociaux pour contrôler l'application du régime professionnel de la branche dans les conditions définies à l'article 14 du présent accord.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès d'APGIS et de Malakoff Médéric Prévoyance, dès le 1^{er} janvier 2016, les garanties « frais de santé » conformes aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Les organismes recommandés sont choisis pour gérer, pour les entreprises ayant adhéré auprès d'eux, sur délégation des partenaires sociaux, le fonds de solidarité défini à l'article 12.

Article 10

Durée et conditions de réexamen des organismes recommandés

Les organismes sont recommandés pour une durée de 5 ans maximum.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du régime professionnel au 1^{er} janvier 2016.

Article 11

Comptes de résultats et rapport annuel

Chaque année, au plus tard le 31 mai, les organismes assureurs recommandés soumettent à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Une fois les comptes approuvés, la commission paritaire propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents après constitution des provisions et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultats en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion du régime professionnel.

Les organismes recommandés produisent également, pour approbation par les partenaires sociaux, le rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 12

Fonds de solidarité

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations de la « base conventionnelle minimum obligatoire » définies à l'article 6 versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi les organismes assureurs recommandés à l'article 9.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel définies par l'article 7.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint l'organisme assureur recommandé, à charge, pour les autres entreprises, de veiller au respect des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel notamment auprès de leur organisme assureur.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultats définis à l'article 11, sur décision annuelle de la commission paritaire de surveillance après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- de déterminer les modalités, notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche ;
- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche et de prévention dans le respect de la solidarité du régime professionnel déterminée à l'article 7.

Article 13

Pilotage paritaire de la mutualisation

Il est institué au sein de la profession une commission paritaire de surveillance du régime professionnel composée de deux membres de chaque organisation syndicale représentative des salariés et d'autant de membres représentant le collège patronal, chaque partie ayant le même nombre de voix.

La commission paritaire de surveillance exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire nationale, qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La présidence de cette commission et la fonction de secrétaire sont assurées par le président de la commission paritaire nationale ou par un représentant désigné par lui pour le remplacer.

La commission paritaire de surveillance définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Article 13.1

Rôle de la commission paritaire de surveillance

La commission paritaire de surveillance a notamment pour rôles :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel ainsi que les dispositions contractuelles proposées par les organismes assureurs recommandés ;
- l'étude de l'évolution des garanties « frais de santé » et des conditions de maintien de celles-ci ;
- l'examen des comptes de résultats et bilan financier produits par les organismes assureurs recommandés ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- le choix des organismes recommandés ;
- la négociation avec les organismes recommandés notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;
- l'étude des statistiques demandées aux organismes assureurs recommandés pour la qualité de service et gestion ;
- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- la définition du degré élevé de solidarité du régime professionnel et son pilotage mis en œuvre par les organismes assureurs recommandés ;
- l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.

Pour toutes ces tâches, la commission paritaire de surveillance peut demander l'aide d'experts.

Article 13.2

Réunions

La commission paritaire de surveillance se réunit au minimum deux fois par an sur convocation du secrétariat et en tant que de besoin à la demande d'une organisation signataire.

Les décisions se prennent à la majorité des voix.

Article 14

Application du régime professionnel de santé

Les organismes recommandés par les partenaires sociaux à l'article 9 sont mandatés par le présent accord pour accomplir les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des organisations représentatives signataires afin de garantir l'application du régime aux salariés et entreprises de la branche.

Ils sont habilités, sous le contrôle de la commission paritaire nationale, à vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie « frais de santé » auprès de lui à la date du 1^{er} janvier 2016. Ils peuvent notamment leur demander :

- tous justificatifs relatifs à la situation des entreprises ;
- la remise des notices d'information relatives à la nature des garanties et aux modalités de couverture des bénéficiaires ;
- la production de tout justificatif attestant la mise en œuvre du degré élevé de solidarité défini par l'article 7.

Les organismes recommandés peuvent, en cas d'absence de réponse ou de non-conformité de leur régime, délivrer une mise en demeure les alertant sur :

- les exigences du présent accord ;
- les risques encourus par l'entreprise.

La commission paritaire nationale est tenue informée des mises en demeure et des suites données par les entreprises défaillantes. Les entreprises qui reçoivent une mise en demeure relative à une non-conformité doivent en informer leur organisme assureur.

Lorsqu'une mise en demeure n'est pas suivie d'effet au terme du délai imparti, il peut être envisagé, sur décision de la commission paritaire nationale, d'intenter toute action en justice en vue d'obtenir l'exécution du présent accord par application des articles L. 2261-15 et L. 2262-1 du code du travail, sans préjudice des actions que les organisations signataires peuvent exercer concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession par application de l'article L. 2132-3 du même code.

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés sont fondées à obtenir en justice l'exécution du présent accord conformément aux articles L. 2262-4 et L. 2262-9 et suivants du code du travail.

Article 15

Structure de cotisation alternative facultative

Une structure de cotisation alternative dite « famille sociale » a été définie par les partenaires sociaux pour répondre aux demandes des entreprises, notamment celles déjà dotées dans le cadre de couvertures familiales et ainsi favoriser la mutualisation professionnelle. Elle bénéficie de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès des organismes recommandés.

L'accès et la mise en œuvre de cette structure de cotisation font l'objet d'une contractualisation avec les organismes assureurs recommandés (règles de souscription).

Si l'entreprise le souhaite, elle peut choisir, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise, de faire bénéficier au salarié et à ses ayants droit à charge à titre obligatoire (« famille sociale en obligatoire ») de la couverture du régime professionnel de santé ou de l'« option ».

En fonction du niveau de garanties souscrit par l'entreprise, le salarié peut, à sa charge exclusive, choisir :

- de couvrir son conjoint non à charge tel que défini par le présent accord ;
- d'être garanti au titre de l'« option ».

Les conditions tarifaires de la structure de cotisation alternative facultative sont les suivantes :

(En pourcentage.)

	RÉGIME GÉNÉRAL		RÉGIME LOCAL	
	Base obligatoire du régime professionnel de santé	Option facultative en surcoût de la base	Base obligatoire du régime professionnel de santé	Option facultative en surcoût de la base
Famille sociale en obligatoire	2,52	+ 0,80	1,68	+ 0,80
Affiliation facultative conjoint non à charge	+ 1,57	+ 0,49	+ 1,04	+ 0,49

Si le salarié choisit d'être garanti au titre de l'« option », les cotisations s'ajoutent à la cotisation de la base obligatoire. Elles sont alors à la charge exclusive du salarié.

(En pourcentage.)

	RÉGIME GÉNÉRAL	RÉGIME LOCAL
	Option obligatoire dans l'entreprise	Option obligatoire dans l'entreprise
Famille sociale en obligatoire	3,27	2,44
Affiliation facultative conjoint non à charge	+ 2,02	+ 1,49

Article 16

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 17

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Article 18

Notification. – Dépôt. – Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNPDM.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

FSS CFTC.

Brochure n° 3362

Convention collective

IDCC : 2755. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Belfort-Montbéliard)

AVENANT DU 21 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À L'ALINÉA 1 DE L'ARTICLE 53
DE LA CONVENTION SUR LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650166M
IDCC : 2755

Entre :

L'UIMM Belfort-Montbéliard,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard du 25 juillet 2008.

PRÉAMBULE

En application de l'article 1^{er}-V de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux se réunissent afin d'envisager la possibilité d'étendre la couverture prévoyance, prévue par la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard, à tous les salariés quelle que soit leur ancienneté.

Article 1^{er}

L'alinéa 1 de l'article 53 de la convention collective est remplacé par l'alinéa suivant :

« Il sera mis en place dans les entreprises, en faveur des salariés qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès. »

Article 2

Entrée en vigueur

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

Article 3

Dépôt

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

En même temps que son dépôt, il fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Fait à Exincourt, le 21 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1650151M

IDCC : 1555

PRÉAMBULE

Suite à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les parties signataires ont estimé nécessaire d'encadrer les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel, notamment du fait de la nécessité pour certaines entreprises de la branche d'y recourir. Bien que n'atteignant pas 1/3 de ses effectifs occupés à temps partiel, la branche a souhaité fixer par le présent accord les règles relatives au recours au temps partiel.

Le rapport annuel de branche de l'année 2014, établi sur les données 2013, indique que 8,92 % des salariés de la branche occupent un emploi à temps partiel. Ce taux est en baisse par rapport aux années 2011 et 2012.

Compte tenu de la nature des activités exercées, de l'activité économique de la branche et des besoins spécifiques des entreprises de la branche, certaines entreprises ont la nécessité de recourir à des emplois à temps partiel. Le temps partiel peut aussi avoir pour source une demande des salariés. On parle alors de temps partiel « choisi ». Ce temps partiel « choisi » doit être examiné en priorité.

Les parties signataires rappellent leur attachement au strict respect du principe de non-discrimination. Un salarié en travail à temps partiel ne doit en aucun cas subir de discrimination du fait de cette organisation et ses évolutions de carrière doivent être envisagées comme pour les salariés à temps plein.

Enfin, la rémunération des salariés employés à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

En dehors des dispositions renvoyant à une notion d'heures, les salariés au forfait annuel en jours réduit sont concernés par les dispositions du présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif, relevant de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

Les parties signataires invitent les entreprises à décliner et à améliorer par la négociation les principes et les modalités fixés par le présent accord.

Article 2

Modalités de mise en place du temps partiel

Les parties signataires rappellent que la mise en place du travail à temps partiel nécessite un avenant au contrat de travail.

Article 2.1

Temps partiel choisi

Le temps partiel doit prioritairement être un temps partiel « choisi ».

En effet, le temps partiel doit être une réponse aux attentes et besoins des salariés qui expriment le souhait de trouver un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

Dans le cadre du temps partiel choisi, la demande du salarié doit être notifiée par écrit à l'employeur 3 mois au minimum avant le démarrage souhaité. L'employeur devra apporter une réponse motivée dans un délai de 1 mois et, en cas d'accord, préciser la date de départ du travail à temps partiel, celui-ci ne pouvant démarrer moins de 3 mois après la demande.

Une dérogation peut être apportée à ce délai minimum de 3 mois lorsque les deux parties sont d'accord sur les délais de mise en œuvre suite à la demande claire et non équivoque du salarié d'une mise en œuvre dans un délai plus court.

En outre, en accord avec l'employeur, un salarié qui souhaiterait, suite à sa demande, faire une période de travail à temps partiel à titre d'essai peut également commencer le temps partiel avant le délai de 3 mois minimum, en gardant la possibilité de se rétracter avant le terme de ce délai.

Cette possibilité doit être manifestée de manière claire et non équivoque et être mentionnée par écrit afin de rappeler les délais de cette période de temps partiel à titre d'essai et les délais de rétractation.

Article 2.2

Temps partiel sur proposition de l'employeur

Bien que les parties signataires manifestent la volonté de favoriser le développement du temps partiel à la demande des salariés, le temps partiel peut aussi être proposé par l'employeur.

Dans ce cas l'employeur doit en faire la proposition au salarié par écrit et lui laisser un délai de réflexion de 1 mois.

L'employeur devra, en même temps que la proposition, préciser au salarié la date de mise en œuvre envisagée du temps partiel. Cette mise en œuvre ne peut alors intervenir moins de 3 mois après la réception par le salarié de la proposition de l'employeur. Ce délai peut être porté à 1 mois en cas de difficultés économiques et conjoncturelles.

En tout état de cause, l'employeur ne peut pas imposer un passage à temps partiel au salarié. Son refus d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Toutefois, un licenciement pour motif économique reste possible si la réduction du temps de travail proposée est justifiée par des difficultés économiques.

Article 2.3

Temps partiel à durée déterminée

Au-delà du temps partiel dans le cadre d'un congé parental, il peut y avoir des recours au temps partiel pour une durée déterminée lorsque le salarié en fait la demande pour des raisons personnelles.

La demande devra alors être formalisée dans les conditions et les délais définis à l'article 2.1.

L'avenant au contrat de travail devra précisément stipuler la durée de cet avenant, les possibilités de renouvellement et indiquer qu'à l'issue de cette durée le salarié retrouvera son emploi à temps plein. Le salarié qui sera à temps partiel à durée déterminée devra bénéficier de toutes les dispositions du présent accord.

Article 3

Durée minimale du temps partiel

Aux termes de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, la durée minimale du travail à temps partiel est de 24 heures par semaine.

Toutefois, il peut être dérogé à cette durée minimale dans les cas suivants :

- dans le cas d'un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 7 jours ;
- si la demande de travailler moins de 24 heures hebdomadaires émane du salarié pour lui permettre :
 - de faire face à des contraintes personnelles ;
 - d'accomplir un congé parental ;
 - de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou à un temps partiel au moins égal à 24 heures par semaine.

En tout état de cause, le salarié devra manifester sa demande par écrit et la motiver auprès de l'employeur, qui apportera une réponse dans un délai de 1 mois.

Par ailleurs, le salarié devra dans ce cas être informé de la possibilité de regrouper ses heures en journées ou demi-journées afin de lui faciliter l'exercice d'une ou d'autres activités. Les parties signataires soulignent que le cumul d'activités ne peut relever que de la volonté du salarié.

Le salarié cumulant plusieurs emplois doit également respecter la durée maximale légale de travail, sous peine de sanctions.

Ces durées doivent être respectées, quels que soient le nombre d'employeurs et la durée du travail de chaque contrat.

Conformément à l'article L. 3123-14-2 du code du travail, l'employeur doit informer chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle à cette durée minimale de 24 heures.

Article 4

Journées et horaires de travail des salariés à temps partiel

Article 4.1

Dispositions générales

Les garanties sur les horaires, au bénéfice des salariés à temps partiel, sont les suivantes :

Ces horaires doivent être réguliers afin de permettre un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Les horaires de travail répartis à l'intérieur de la semaine doivent être réguliers et regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières en respectant scrupuleusement les dispositions définies

au contrat de travail ou à l'avenant au contrat de travail, sauf dans les cas de dérogation définis à l'article 4.2.

Les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité qui, le cas échéant, ne devra pas être supérieure à 2 heures.

Il est toutefois demandé aux employeurs, lorsque cela est possible et compatible avec l'organisation, de réduire la durée de ces interruptions, tout en respectant les dispositions légales sur les temps de pause, lorsque la demande émane du salarié pour gérer ses horaires afin de faire face à des contraintes personnelles d'organisation.

De plus, la demi-journée ne peut pas être inférieure à 2 heures de travail.

Article 4.2

Dérogations

Il pourra être dérogé à l'article 4.1 sur proposition de l'employeur et avec l'accord écrit du salarié dans les cas suivants :

- travaux urgents (exemple : retard de commande) ;
- variation temporaire d'activité ;
- départ en formation du salarié. Dans ce cas, si la durée de la formation dépasse la durée hebdomadaire définie au contrat ou à l'avenant au contrat de travail, il devra être fait application des dispositions relatives aux heures complémentaires.

Pour toute modification, le délai de prévenance est d'une durée minimale de 7 jours.

L'employeur ne doit pas, par ces dérogations, léser les salariés qui auraient un autre emploi à temps partiel rendant difficile toute modification. Dans ce cas, le salarié devra apporter la preuve de ses autres activités pour justifier son refus de changement d'horaire.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel doit mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ainsi que les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir.

Article 5

Heures complémentaires

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées par un salarié à temps partiel, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée normale prévue par son contrat de travail, cette durée ne pouvant être inférieure à 24 heures, sauf dans les cas de dérogation prévus à l'article 3.

Les parties signataires soulignent que le salarié ne peut ni exiger d'effectuer les heures complémentaires autorisées par la loi, ni refuser de les exécuter lorsque la demande émane de l'employeur. Il doit être informé au moins 7 jours à l'avance des heures complémentaires à effectuer. A défaut, son refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les parties signataires posent comme limite de dépassement du temps de travail des salariés à temps partiel 1/3 de la durée initiale du contrat.

Les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat et dans cette limite feront l'objet d'un taux de majoration de 15 % par heure complémentaire qui ne dépasse pas 1/10 de la durée initiale du contrat.

Ce taux sera porté à 25 % pour les heures au-delà de 1/10 de la durée initiale et jusqu'à la limite de 1/3 de la durée initiale.

Article 6

Complément temporaire d'heures

Il peut être prévu, en accord avec les deux parties, sur proposition du salarié ou de l'employeur, la mise en place d'un complément temporaire d'heures.

L'augmentation temporaire de la durée du travail entraînera alors la rédaction d'un avenant au contrat de travail. Le nombre d'avenants est limité à six par salarié, et ce tout au long de la relation contractuelle, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Dans le cadre de l'avenant de complément temporaire d'heures, et dans la limite des heures fixées, les heures travaillées par le salarié sont rémunérées au taux normal, sauf accord d'entreprise ou dispositions contractuelles en disposant autrement.

Toute heure travaillée au-delà du complément d'heures fixé par avenant constitue une heure complémentaire entraînant une majoration salariale d'au moins 25 %.

En tout état de cause, l'avenant de complément temporaire d'heures ne pourra prévoir de complément d'heures au-delà de 1/3 de la durée initiale du contrat.

Article 7

Garanties de retour à un temps plein

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent ressortissant de leur catégorie professionnelle.

Dans ce cadre, l'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Par ailleurs, les demandes de retour à temps plein des salariés à temps partiel, en cas d'événement familial majeur (divorce, chômage ou décès du conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, etc.) ayant une importante répercussion sur les ressources de la famille, doivent être examinées en priorité.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction des relations du travail.

Article 9

Dépôt et extension

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Article 10

Révision et dénonciation

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

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

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

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

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

Fait à Paris, le 24 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3375

Convention collective nationale

IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650180M

IDCC : 3017

PRÉAMBULE

Le présent accord a été négocié en application des dispositions de l'article 6, A, point 2.1, *a*, de la convention collective nationale unifiée (CCNU) et de son annexe IV relative au programme de travail établi par ses signataires.

Les garanties collectives de prévoyance de branche qu'il détermine se substituent à l'ensemble des dispositions conventionnelles de prévoyance applicables dans les deux champs d'activité ports et manutention, à savoir :

- accord du 24 octobre 2007, ses avenants et annexes, dans le secteur portuaire ;
- accord du 18 janvier 1996 (avenant n° 6 de la convention collective nationale de la manutention portuaire) et ses avenants et annexes, dans le secteur de la manutention.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord définit :

- les garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire minimales en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès devant être instituées au profit des salariés visés à l'article 2 du présent accord ;
- la répartition minimale du financement de ces garanties,

et prévoit la recommandation d'un organisme assureur.

Article 2

Bénéficiaires

Le présent accord s'applique aux salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947, employés sous le régime de la CCNU par les entreprises et établissements entrant dans son champ d'application.

Article 2.1

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales

Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure ou égale à 12 mois peuvent bénéficier d'une dispense d'affiliation à leur demande, à condition de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.

Article 2.2

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire

Sont bénéficiaires des garanties les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise au moment de la survenance du sinistre, à l'exception des ouvriers dockers intermittents et des ouvriers dockers occasionnels pour lesquels des mécanismes adaptés sont institués par des accords collectifs dédiés tenant compte des spécificités de leurs conditions d'emploi.

Article 3

Définition du salaire de référence pour la détermination des garanties

Article 3.1

Définition applicable dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales

La rémunération brute mensuelle d'activité qui sert de base au calcul du montant des garanties est établie à partir de la rémunération moyenne des 12 derniers mois, à l'exception des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, des éléments maintenus en cas d'arrêt de travail (dont le supplément familial et la gratification annuelle) ou qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de compte épargne-temps, médaille du travail, primes de naissance, de mariage...).

Ces éléments peuvent être précisés par accord local.

En cas de suspension du contrat de travail au cours des 12 mois précédant le sinistre, l'assiette de calcul des prestations sera définie en reconstituant le salaire qui aurait été perçu par le salarié s'il avait travaillé pendant la période de suspension considérée.

Article 3.2

Définition applicable dans les établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire

Pour le calcul des garanties :

- le salaire de référence mensuel brut est établi à partir de la rémunération moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, à l'exception (i) des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, (ii) des primes ou de tout autre élément de salaire dont le paiement est maintenu pendant la période d'absence ou dont le montant n'est pas affecté par l'arrêt de travail ou (iii) qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de compte épargne-temps, médaille du travail...).

Lorsque la période de référence est incomplète en raison d'un début d'activité, d'un ou de plusieurs arrêts de travail pour maladie, accident ou maternité, ou d'un congé non rémunéré, la rémunération mensuelle brute d'activité est reconstituée sur la base d'un montant journalier calculé comme suit :

- le montant des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, à l'exception (i) des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, (ii) des primes ou de tout autre élément de salaire dont le paiement est maintenu pendant la période d'absence ou dont le montant n'est pas affecté par l'arrêt de

travail ou (iii) qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de compte épargne-temps, médaille du travail...),

est divisé par :

- le nombre de jours calendaires pendant lesquels le salarié a appartenu à l'entreprise sur cette période, déduction faite des périodes d'absence (décomptées en jours calendaires de la date de début à la date de fin de l'absence).

Le montant journalier résultant de ce calcul est ensuite multiplié par 30 pour obtenir le montant de la rémunération brute d'activité mensuelle reconstituée ;

- le salaire de référence annuel brut est égal à la somme des rémunérations soumises aux cotisations de sécurité sociale quelle qu'en soit la nature, perçues au cours des 12 mois civils précédant le sinistre, à l'exclusion des primes, indemnités et rappels versés lors du départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, départ à la retraite, indemnité compensatrice de congés payés...).

Lorsque au cours des 12 derniers mois le salarié n'a pas perçu une rémunération complète du fait d'un début d'activité, d'un ou de plusieurs arrêts de travail pour maladie, accident ou maternité, ou d'un congé non rémunéré, le salaire de référence annuel brut est reconstitué sur la base d'un montant journalier déterminé comme suit :

1. La somme des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale perçues au cours des 12 derniers mois, à l'exclusion des éléments maintenus en cas d'arrêt de travail et des primes dont le montant n'est pas affecté par l'absence,

est divisée par :

- le nombre de jours calendaires pendant lesquels le salarié était présent dans l'entreprise sur cette période (les périodes d'absence sont décomptées en jours calendaires de la date de début à la date de fin de l'absence).

2. Ce montant journalier est multiplié par 365.

3. Le cas échéant, le montant ainsi obtenu est augmenté du montant des primes, dont le montant n'est pas affecté par l'absence, versées au cours des 12 derniers mois.

Article 4

Garanties minimales

Le niveau minimal des garanties figure en annexe au présent accord pour chacun des deux compartiments ports et manutention (annexe I « Résumé des garanties de prévoyance »).

Ces garanties couvrent :

- l'incapacité temporaire de travail (ITT) en relais de la garantie de ressources conventionnelle pour les deux compartiments ports et manutention ou, pour le seul compartiment manutention, après une franchise continue de 60 jours pour les salariés ne bénéficiant pas de cette garantie de ressources ;
- l'invalidité de 2^e et 3^e catégories ;
- l'incapacité permanente professionnelle (IPP) ;
- le décès et l'invalidité absolue et définitive (IAD).

L'indemnisation versée en cas d'ITT, d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou d'IPP ne peut excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

La garantie décès/IAD permet d'opter pour le versement d'une rente éducation. Les enfants bénéficiaires de la rente éducation sont définis en annexe II.

Article 5

Suspension du contrat de travail

Suspensions rémunérées ou indemnisées

Le bénéfice du régime de prévoyance de branche est maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée par l'employeur, directement ou par la perception d'indemnités journalières.

Dans ce cas, l'employeur et le salarié continuent de s'acquitter du versement de la part de cotisation qui leur incombe pendant toute la durée de la suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Cette cotisation est calculée sur la base de la rémunération ou de l'indemnisation soumise aux cotisations de sécurité sociale.

Suspensions non rémunérées ou indemnisées

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières (par exemple les salariés en congé sans solde, congé parental d'éducation à temps plein, congé sabbatique...) peuvent également continuer à bénéficier du régime de prévoyance de branche, sous réserve de s'acquitter, pendant toute la durée de la suspension du contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée, et sauf accord local plus favorable, de l'intégralité de la cotisation due (part patronale et part salariale) calculée sur la base du salaire des 12 derniers mois civils précédant cette suspension.

Article 6

Portabilité

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien de sa couverture prévoyance dans les conditions prévues par la loi.

Article 7

Recommandation d'un organisme assureur et modalités d'adhésion des établissements

A l'issue du déroulement de la procédure prévue par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, la commission mixte paritaire de la branche ports et manutention décidera de retenir un organisme assureur recommandé au niveau de la branche. Le choix de l'organisme assureur retenu et recommandé sera formalisé dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Il est précisé que l'adhésion des établissements et entreprises de la branche à cet organisme recommandé est facultative.

L'UNIM et l'UPF recommandent toutefois à leurs adhérents d'adhérer à cet organisme, sous réserve du respect des procédures auxquelles les établissements publics sont soumis, afin que ce régime puisse bénéficier d'une mutualisation des risques par secteurs d'activité, établissements portuaires, d'une part, et entreprises de manutention, d'autre part.

Un accord conclu entre l'organisme assureur recommandé et les établissements portuaires ou les entreprises ayant retenu cet organisme formalisera leur adhésion.

Article 8

Mise en place du régime de prévoyance de branche

Au plus tard à l'expiration du délai de 18 mois prévu à l'article 14 ci-après, les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent accord devront obligatoirement être couverts par un contrat d'assurance satisfaisant aux niveaux de garanties minimales de l'article 4 et devront respecter la répartition des cotisations prévue à l'article 9.

Les entreprises et établissements non couverts par l'organisme assureur recommandé devront s'assurer que les garanties couvertes par accord local bénéficient de façon obligatoire aux salariés visés à l'article 2 et sont supérieures ou égales à celles définies par le présent accord, la comparaison s'effectuant ligne par ligne et risque par risque.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les dispositions de protection sociale plus favorables ou complémentaires prévues par accord local.

Article 9

Assiette et répartition des cotisations

Le taux de cotisation applicable en cas d'adhésion à l'organisme recommandé sera fixé dans le cadre d'un avenant au présent accord.

L'organisme assureur recommandé devra s'engager à maintenir le taux de cotisation ainsi défini pendant une période de 3 ans à compter de la date d'effet de l'avenant cité à l'alinéa précédent.

Quel que soit l'organisme choisi pour assurer la couverture du régime, la cotisation, assise sur la rémunération brute mensuelle soumise à cotisations de sécurité sociale, tranche A et tranche B, est répartie entre l'employeur et le salarié comme suit :

- 50 % employeur ;
- 50 % salarié,

sauf usages, décisions unilatérales ou accords locaux plus favorables aux salariés.

Article 10

Réexamen du choix de l'organisme assureur recommandé

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur recommandé dans les conditions prévues par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

A cet effet, elles se réuniront 12 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente, pour organiser le déroulement de la procédure.

Article 11

Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité-invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Article 12

Engagement des partenaires sociaux au titre du haut degré de solidarité

Le présent accord instaure des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Cet engagement se traduira notamment par la prise en charge de prestations d'actions sociales individuelles.

La part de financement attribuée aux prestations présentant un haut degré de solidarité devra être au moins égale à 2 % de la cotisation.

Les modalités de mise en œuvre et de financement desdites garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité seront déterminées dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Article 13

Modalités de suivi

Une commission paritaire sera constituée pour analyser la sinistralité du régime couvert par l'assureur recommandé et assurer le suivi et l'ajustement éventuel des actions définies au titre du haut degré de solidarité.

La composition de cette commission sera définie par accord de branche.

Cette commission se réunira, au minimum, deux fois par an.

Article 14

Durée. – Prise d'effet. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

Les garanties du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} juillet 2016.

Toutefois, du fait des obligations inhérentes aux établissements portuaires en matière d'appel d'offres, ceux-ci bénéficieront d'un délai maximum de 18 mois pour effectuer ces procédures.

Article 15

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par l'article 12 de la CCNU.

Fait à Paris, le 17 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNIM ;

UPF.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

ANNEXE I

RÉSUMÉ DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE

RISQUE	GARANTIE		GARANTIES UNIM UPF		
			UNIM	UPF	
ARRET DE TRAVAIL	Incapacité de Travail Temporaire				
	Franchise		En relais de la garantie de ressources pour le régime général, et sous réserve d'une franchise continue de 60 jours pour les non bénéficiaires de la garantie de ressources hors ODO et ODPI.	En relais de la garantie de ressources, à partir du 91ème jour d'arrêt	
	Salaire de référence / Assiette		salaire de référence défini par accord de branche	salaire de référence défini par accord de branche	
	Niveau		70% Salaire mensuel de référence sous déduction des IJSS	70% Salaire de référence sous déduction des IJSS & maintien de l'existant pour les ALD (100% du salaire annuel net fiscal sous déduction SS, à compter du 121ème jour)	
	Invalidité				
	2ème catégorie		70 % du salaire mensuel de référence sous déduction sécurité sociale		
	3ème catégorie / IAD		70 % du salaire mensuel de référence (sous déduction SS) + au choix de l'assuré, versement du capital décès par anticipation (option 1 ci-dessous) ou versement d'un capital décès réduit mais avec rente éducation (option 2 ci-dessous)		
	Incapacité permanente professionnelle				
	Taux IPP entre 33% et 66%		30% du salaire mensuel de référence en complément SS		
	Taux IPP ≥ 66%		30% du salaire mensuel de référence en complément SS lim 100% net	70% du salaire mensuel de référence sous déduction SS	
DECES			Option 1	Option 2	Option 3
	Capital		Choix entre les trois options laissé au bénéficiaire.		
	Niveau		200% du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 400% en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet	100% du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 200% en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet	100% du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 200% en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet
	Minimum		Maladie ou accident : 1,5 PASS AT MP et accident de trajet : 3 PASS		
	Maximum		Maladie ou accident : 4 PASS AT MP et accident de trajet : 5 PASS		
	Rente Education			7% PASS jusqu'à 16 ans, 10% au delà jusqu'au 26ème anniversaire avec poursuite d'étude ou rémunération moins de 55% du SMIC (définition des bénéficiaires par accord de branche).	
				Viager si orphelin invalide (avant 26emeAnniversaire)	
	Rente de conjoint temporaire				10% Salaire annuel de référence jusqu'à date pension réversion ARRCO du conjoint survivant

ANNEXE II

DÉFINITION DES ENFANTS BÉNÉFICIAIRES DE LA RENTE ÉDUCATION

Les enfants bénéficiaires de la rente éducation sont les enfants fiscalement à la charge du bénéficiaire, ainsi que les enfants de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin notoire ⁽¹⁾ si ces derniers en ont la garde non partagée ou l'ont eue jusqu'à leur majorité :

- lorsqu'ils sont mineurs ;
- lorsqu'ils sont majeurs et âgés de moins de 26 ans et qu'ils poursuivent des études dans l'enseignement secondaire ou supérieur (y compris dans le cadre d'une formation en alternance : contrat de qualification, contrat d'apprentissage...), sous réserve :
 - soit qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pendant plus de 3 mois dans l'année ;
 - soit lorsqu'ils perçoivent, pendant plus de 3 mois dans l'année, une rémunération d'un employeur ou de leur école que celle-ci n'excède pas 55 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) ;
- ou, quel que soit leur âge, si au moment du décès ils ouvrent droit à l'allocation d'éducation pour enfant handicapé prévue à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale ou perçoivent l'allocation aux adultes handicapés prévue à l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale (ou seraient susceptibles de la percevoir si leurs ressources ne dépassaient pas le plafond prévu par décret, à condition toutefois qu'elles restent inférieures au Smic), sous réserve que leur incapacité ait été reconnue avant 21 ans.

(1) Le concubinage notoire est justifié par un certificat établi en mairie ou des avis d'imposition attestant de la résidence commune.

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS DOCKERS INTERMITTENTS

NOR : ASET1650189M
IDCC : 3017

PRÉAMBULE

Dans le cadre des négociations menées en application des dispositions de l'article 6, A, point 2.1, *a*, de la convention collective nationale unifiée (CCNU) et de son annexe IV relative au programme de travail établi par ses signataires, les partenaires sociaux ont souhaité instituer un régime de prévoyance adapté aux ouvriers dockers professionnels intermittents et à leurs conditions d'emploi spécifiques.

Les garanties collectives de prévoyance de branche déterminées par le présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions de l'accord du 18 janvier 1996 (avenant n° 6 de la convention collective nationale de la manutention portuaire) et ses avenants et annexes, dans le secteur de la manutention, concernant les ouvriers dockers professionnels intermittents.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord définit :

- les garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire minimales en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès devant être instituées au profit des salariés visés à l'article 2 du présent accord ;
- la répartition minimale du financement de ces garanties,

et prévoit la recommandation d'un organisme assureur.

Article 2

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires des garanties prévues au présent accord les ouvriers dockers professionnels intermittents définis par l'article 2 de la CCNU et l'article L. 5343-4 du code des transports, justifiant de 6 mois de présence à l'embauche, au sens de l'article L. 5343-5 du code des transports, au cours des 12 mois précédant le sinistre.

Sont également bénéficiaires des garanties de prévoyance définies au présent accord les ouvriers dockers intermittents pendant les périodes où ils sont régulièrement mandatés en application d'un accord paritaire local et appointés exclusivement par une organisation patronale de la place.

Les garanties s'appliquent pendant les périodes de travail, durant les repos légaux ou conventionnels ainsi que pendant les périodes d'inemploi visées aux articles L. 5343-18 et L. 5343-19 du code des transports.

Les garanties cessent pendant les périodes d'absence (voir art. 5).

Il appartient à la caisse de compensation des congés payés à laquelle sont affiliées les entreprises d'un port comprenant encore la présence d'une main-d'œuvre de dockers intermittents tels que définis à l'article L. 5343-4 du code des transports de souscrire un contrat de prévoyance permettant d'assurer aux dockers intermittents de la place les garanties en prévoyance prévues par le présent accord.

En conséquence, les entreprises ne sont pas tenues, durant les périodes où elles emploient des dockers professionnels intermittents, d'affilier les intéressés au régime de prévoyance de l'entreprise.

Tant qu'ils ne justifient pas des conditions définies ci-dessus, les ouvriers dockers professionnels intermittents continuent de bénéficier du régime de prévoyance défini à l'article 8 de l'accord intermittent du 9 juin 1993 figurant en annexe II de la CCNU.

Article 3

Définition du salaire de référence pour la détermination des garanties

Pour le calcul des garanties :

- le salaire de référence annuel brut est égal à la somme des rémunérations soumises aux cotisations de sécurité sociale, quelle qu'en soit la nature, perçues en contrepartie du travail accompli au cours des 12 mois précédant le sinistre et des indemnités de congés payés, à l'exclusion de toute reconstitution de salaire pour les périodes d'inemploi, les jours de grève étant neutralisés ;
- le salaire de référence mensuel brut est égal à 1/12 du salaire de référence annuel brut défini ci-dessus.

Article 4

Garanties minimales

Le niveau minimal des garanties figure en annexe au présent accord pour le compartiment manutention (annexe I « Résumé des garanties de prévoyance »).

Ces garanties couvrent :

- l'incapacité temporaire de travail (ITT), après une franchise continue de 3 jours ;
- l'invalidité de 2^e et 3^e catégories ;
- l'incapacité permanente professionnelle (IPP) ;
- le décès et l'invalidité absolue et définitive (IAD).

L'indemnisation versée en cas d'ITT, d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou d'IPP ne peut excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

La garantie décès/IAD permet d'opter pour le versement d'une rente éducation. Les enfants bénéficiaires de la rente éducation sont définis en annexe II.

Article 5

Portabilité

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien de sa couverture prévoyance dans les conditions prévues par la loi.

Article 6

Recommandation d'un organisme assureur et modalités d'adhésion des établissements

A l'issue du déroulement de la procédure prévue par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, la commission mixte paritaire de la branche ports et manutention décidera de retenir un organisme assureur recommandé au niveau de la branche. Le choix de l'organisme assureur retenu et recommandé sera formalisé dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Il est précisé que l'adhésion des établissements et entreprises de la branche à cet organisme recommandé est facultative.

L'UNIM et l'UPF recommandent toutefois à leurs adhérents d'adhérer à cet organisme, sous réserve du respect des procédures auxquelles les établissements publics sont soumis, afin que ce régime puisse bénéficier d'une mutualisation des risques par secteurs d'activité, établissements portuaires, d'une part, et entreprises de manutention, d'autre part.

Un accord conclu entre l'organisme assureur recommandé et les établissements portuaires ou les entreprises ayant retenu cet organisme formalisera leur adhésion.

Article 7

Mise en place du régime de prévoyance de branche

Au plus tard à la date du 1^{er} juillet 2016 prévue à l'article 13 ci-après, les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent accord devront obligatoirement être couverts par un contrat d'assurance satisfaisant aux niveaux de garanties minimales de l'article 4 et devront respecter la répartition des cotisations prévue à l'article 8.

Les entreprises et établissements non couverts par l'organisme assureur recommandé devront s'assurer que les garanties couvertes par accord local bénéficient de façon obligatoire aux salariés visés à l'article 2 et sont supérieures ou égales à celles définies par le présent accord, la comparaison s'effectuant ligne par ligne et risque par risque.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les dispositions de protection sociale plus favorables ou complémentaires prévues par accord local.

Article 8

Assiette et répartition des cotisations

Le taux de cotisation applicable en cas d'adhésion à l'organisme recommandé sera fixé dans le cadre d'un avenant au présent accord.

L'organisme assureur recommandé devra s'engager à maintenir le taux de cotisation ainsi défini pendant une période de 3 ans à compter de la date d'effet de l'avenant cité à l'alinéa précédent.

Quel que soit l'organisme choisi pour assurer la couverture du régime, la cotisation, assise sur la rémunération brute mensuelle soumise à cotisations de sécurité sociale, tranche A et tranche B, est répartie entre l'employeur et le salarié comme suit :

- 50 % employeur ;
- 50 % salarié,

sauf usages, décisions unilatérales ou accords locaux plus favorables aux salariés.

Article 9

Réexamen du choix de l'organisme assureur recommandé

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer

le choix de l'organisme assureur recommandé dans les conditions prévues par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

A cet effet, elles se réuniront 12 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente, pour organiser le déroulement de la procédure.

Article 10

Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité-invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Article 11

Engagement des partenaires sociaux au titre du haut degré de solidarité

Le présent accord instaure des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Cet engagement se traduira notamment par la prise en charge de prestations d'actions sociales individuelles.

La part de financement attribuée aux prestations présentant un haut degré de solidarité devra être au moins égale à 2 % de la cotisation.

Les modalités de mise en œuvre et de financement desdites garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité seront déterminées dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Article 12

Modalités de suivi

Une commission paritaire sera constituée pour analyser la sinistralité du régime couvert par l'assureur recommandé et assurer le suivi et l'ajustement éventuel des actions définies au titre du haut degré de solidarité.

La composition de cette commission sera définie par accord de branche.

Cette commission se réunira, au minimum, deux fois par an.

Article 13

Durée. – Prise d'effet. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

Les garanties du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} juillet 2016.

Article 14

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par l'article 12 de la CCNU.

Fait à Paris, le 17 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNIM ;

UPE.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

ANNEXE I

RÉSUMÉ DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE ODPI

RISQUE	GARANTIE		GARANTIES UNIM		
			UNIM		
ARRET DE TRAVAIL	Incapacité de Travail Temporaire				
	Franchise		3 Jours Les garanties prennent effet à compter du 4e Jour d'arrêt		
	Salaire de référence / Assiette		salaire de référence défini par accord de branche		
	Niveau		70% Salaire mensuel de référence sous déduction des IJSS		
	Incapacité				
	2ème catégorie		70 % du salaire mensuel de référence sous déduction sécurité sociale		
	3ème catégorie / IAD		70 % du salaire mensuel de référence (sous déduction SS) + au choix de l'assuré, versement du capital décès par anticipation (option 1 ci-dessous) ou versement d'un capital décès réduit mais avec rente éducation (option 2 ci-dessous)		
	Incapacité permanente professionnelle				
	Taux IPP entre 33% et 66%		30% du salaire mensuel de référence en complément SS		
	Taux IPP ≥ 66%		30% du salaire mensuel de référence en complément SS lim 100% net		
DECES			Option 1	Option 2	Option 3
	Capital		Choix entre les trois options laissé au bénéficiaire.		
	Niveau		200% du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 400% en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet	100% du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 200% en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet	100% du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 200% en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet
	Minimum		Maladie ou accident : 1,5 PASS AT MP et accident de trajet : 3 PASS		
	Maximum		Maladie ou accident : 4 PASS AT MP et accident de trajet : 5 PASS		
	Rente Education			7% PASS jusqu'à 16 ans, 10% au delà jusqu'au 26ème anniversaire avec poursuite d'étude ou rémunération moins de 55% du SMIC (définition des bénéficiaires par accord de branche).	
				Viager si orphelin invalide (avant 26èmeAnniversaire)	
	Rente de conjoint temporaire				10% Salaire annuel de référence jusqu'à date pension réversion ARRCO du conjoint survivant

ANNEXE II

DÉFINITION DES ENFANTS BÉNÉFICIAIRES DE LA RENTE ÉDUCATION

Les enfants bénéficiaires de la rente éducation sont les enfants fiscalement à la charge du bénéficiaire, ainsi que les enfants de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin notoire ⁽¹⁾ si ces derniers en ont la garde non partagée ou l'ont eue jusqu'à leur majorité :

- lorsqu'ils sont mineurs ;
- lorsqu'ils sont majeurs et âgés de moins de 26 ans et qu'ils poursuivent des études dans l'enseignement secondaire ou supérieur (y compris dans le cadre d'une formation en alternance : contrat de qualification, contrat d'apprentissage...), sous réserve :
 - soit qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pendant plus de 3 mois dans l'année ;
 - soit lorsqu'ils perçoivent, pendant plus de 3 mois dans l'année, une rémunération d'un employeur ou de leur école que celle-ci n'excède pas 55 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) ;
- ou, quel que soit leur âge, si au moment du décès ils ouvrent droit à l'allocation d'éducation pour enfant handicapé prévue à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale ou perçoivent l'allocation aux adultes handicapés prévue à l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale (ou seraient susceptibles de la percevoir si leurs ressources ne dépassaient pas le plafond prévu par décret, à condition toutefois qu'elles restent inférieures au Smic), sous réserve que leur incapacité ait été reconnue avant 21 ans.

(1) Le concubinage notoire est justifié par un certificat établi en mairie ou des avis d'imposition attestant de la résidence commune.

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS DOCKERS OCCASIONNELS

NOR : ASET1650190M
IDCC : 3017

PRÉAMBULE

Dans le cadre des négociations menées en application des dispositions de l'article 6, A, point 2.1, *a*) de la convention collective nationale unifiée (CCNU) et de son annexe IV relative au programme de travail établi par ses signataires, les partenaires sociaux ont souhaité instituer un régime de prévoyance adapté aux ouvriers dockers occasionnels et à leurs conditions d'emploi spécifiques.

Les garanties collectives de prévoyance de branche qu'il détermine se substituent à l'ensemble des dispositions de l'accord du 18 janvier 1996 (avenant n° 6 de la convention collective nationale de la manutention portuaire) et ses avenants et annexes, dans le secteur de la manutention, concernant les ouvriers dockers professionnels occasionnels.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord définit :

- les garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire minimales en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès devant être instituées au profit des salariés visés à l'article 2 du présent accord ;
- la répartition minimale du financement de ces garanties,

et prévoit la recommandation d'un organisme assureur.

Article 2

Bénéficiaires

Le présent accord s'applique aux salariés ouvriers dockers occasionnels définis par l'article 2 de la CCNU et l'article L. 5343-6 du code des transports et employés sous CDD dit « d'usage constant » au sens de l'article L. 1242-2, alinéa 3, du code du travail dans les conditions prévues à l'article 6, B, de la CCNU.

Ces salariés sont bénéficiaires des garanties dès lors qu'ils sont inscrits à la caisse de congés payés depuis au moins 1 an et qu'ils justifient de 400 heures de travail effectif dans une ou plusieurs entreprises ou au sein d'un groupement d'entreprises du port relevant de la CCNU quel que soit le nombre de contrats conclus avec celles-ci au cours des 12 mois civils précédant le sinistre.

Toutefois, la garantie décès/IAD, lorsqu'elle résulte d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle survenus ou contractée au service de l'entreprise, est applicable sans condition d'ancienneté ou de présence.

Il appartient à la caisse de compensation des congés payés à laquelle sont affiliées les entreprises du port de souscrire un contrat de prévoyance permettant d'assurer aux dockers occasionnels de la place les garanties en prévoyance prévues par le présent accord.

En conséquence, les entreprises ne sont pas tenues, durant les périodes où elles emploient des dockers occasionnels, d'affilier les intéressés au régime de prévoyance de l'entreprise.

Les garanties s'appliquent pendant les périodes de travail, durant les repos légaux ou conventionnels ainsi que pendant les périodes d'inactivité pour autant que l'ouvrier occasionnel justifie des heures de travail effectif visées ci-avant. Elles ne s'appliquent pas si l'ouvrier est en contrat dans une entreprise ne relevant pas de la CCNU au moment de la survenance du sinistre.

Article 3

Définition du salaire de référence pour la détermination des garanties

Pour le calcul des garanties :

- le salaire de référence annuel brut est égal à la somme des rémunérations soumises aux cotisations de sécurité sociale quelle qu'en soit la nature, versées par les entreprises de manutention et la caisse de compensation des congés payés du port concerné, et perçues en contrepartie du travail accompli au cours des 12 mois précédant le sinistre, à l'exclusion de toute reconstitution de salaire pour les périodes d'inemploi ;
- le salaire de référence mensuel brut est égal à 1/12 du salaire de référence annuel brut défini ci-dessus.

Article 4

Garanties minimales

Le niveau minimal des garanties figure en annexe au présent accord pour chacun le compartiment manutention (annexe I « Résumé des garanties de prévoyance »).

Ces garanties couvrent :

- l'incapacité temporaire de travail (ITT), après une franchise continue de 60 jours ;
- l'invalidité de 2^e et 3^e catégories ;
- l'incapacité permanente professionnelle (IPP) ;
- le décès et l'invalidité absolue et définitive (IAD).

L'indemnisation versée en cas d'ITT, d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou d'IPP ne peut excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Les montants minimum des capitaux décès mentionnés en annexe sont, à l'exclusion de ceux résultant d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle survenus ou contractée au service de l'entreprise, composés d'une partie fixe et d'une partie variable. La part variable sera calculée au prorata des heures travaillées au cours des 12 mois civils précédant le sinistre (périodes de travail, repos légaux ou conventionnels, à l'exclusion des périodes d'inemploi) sur une base 100 établie à 1 607 heures par an.

La garantie décès/IAD permet d'opter pour le versement d'une rente éducation. Les enfants bénéficiaires de la rente éducation sont définis en annexe II.

Article 5

Portabilité

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien de sa couverture prévoyance dans les conditions prévues par la loi.

Article 6

Recommandation d'un organisme assureur et modalités d'adhésion des établissements

A l'issue du déroulement de la procédure prévue par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, la commission mixte paritaire de la branche ports et manutention décidera de retenir un organisme assureur recommandé au niveau de la branche. Le choix de l'organisme assureur retenu et recommandé sera formalisé dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Il est précisé que l'adhésion des établissements et entreprises de la branche à cet organisme recommandé est facultative.

L'UNIM et l'UPF recommandent toutefois à leurs adhérents d'adhérer à cet organisme, sous réserve du respect des procédures auxquelles les établissements publics sont soumis, afin que ce régime puisse bénéficier d'une mutualisation des risques par secteur d'activité, établissements portuaires, d'une part, et entreprises de manutention, d'autre part.

Un accord conclu entre l'organisme assureur recommandé et les établissements portuaires ou les entreprises ayant retenu cet organisme formalisera leur adhésion.

Article 7

Mise en place du régime de prévoyance de branche

Au plus tard à la date du 1^{er} juillet 2016 prévue à l'article 13 ci-après, les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent accord devront obligatoirement être couverts par un contrat d'assurance satisfaisant aux niveaux de garanties minimales de l'article 4 et devront respecter la répartition des cotisations prévue à l'article 8.

Les entreprises et établissements non couverts par l'organisme assureur recommandé devront s'assurer que les garanties couvertes par accord local bénéficient de façon obligatoire aux salariés visés à l'article 2 et sont supérieures ou égales à celles définies par le présent accord, la comparaison s'effectuant ligne par ligne et risque par risque.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les dispositions de protection sociale plus favorables ou complémentaires prévues par accord local.

Article 8

Assiette et répartition des cotisations

Le taux de cotisation applicable en cas d'adhésion à l'organisme recommandé sera fixé dans le cadre d'un avenant au présent accord.

L'organisme assureur recommandé devra s'engager à maintenir le taux de cotisation ainsi défini pendant une période de 3 ans à compter de la date d'effet de l'avenant cité à l'alinéa précédent.

Quel que soit l'organisme choisi pour assurer la couverture du régime, la cotisation, assise sur la rémunération brute mensuelle soumise à cotisations de sécurité sociale, tranche A et tranche B, est répartie entre l'employeur et le salarié comme suit :

- 50 % employeur ;
- 50 % salarié,

sauf usages, décisions unilatérales ou accords locaux plus favorables aux salariés.

Article 9

Réexamen du choix de l'organisme assureur recommandé

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer

le choix de l'organisme assureur recommandé dans les conditions prévues par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

A cet effet, elles se réuniront 12 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente, pour organiser le déroulement de la procédure.

Article 10

Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité-invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Article 11

Engagement des partenaires sociaux au titre du haut degré de solidarité

Le présent accord instaure des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Cet engagement se traduira notamment par la prise en charge de prestations d'actions sociales individuelles.

La part de financement attribuée aux prestations présentant un haut degré de solidarité devra être au moins égale à 2 % de la cotisation.

Les modalités de mise en œuvre et de financement desdites garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité seront déterminées dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Article 12

Modalités de suivi

Une commission paritaire sera constituée pour analyser la sinistralité du régime couvert par l'assureur recommandé et assurer le suivi et l'ajustement éventuel des actions définies au titre du haut degré de solidarité.

La composition de cette commission sera définie par accord de branche.

Cette commission se réunira, au minimum, deux fois par an.

Article 13

Durée. – Prise d'effet. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

Les garanties du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} juillet 2016.

Article 14

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par l'article 12 de la CCNU.

Fait à Paris, le 17 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNIM ;

UPE.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

ANNEXE I

RÉSUMÉ DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE ODO

RISQUE	GARANTIE		GARANTIES UNIM		
			UNIM		
ARRET DE TRAVAIL	Incapacité de Travail Temporaire				
	Franchise		Franchise fixe continue de 60 jours		
	Salaire de référence / Assiette		salaire de référence défini par accord de branche		
	Niveau		70% Salaire mensuel de référence sous déduction des IJSS		
	Invalidité				
	2ème catégorie		70 % du salaire mensuel de référence sous déduction sécurité sociale		
	3ème catégorie / IAD		70 % du salaire mensuel de référence (sous déduction SS) + au choix de l'assuré, versement du capital décès par anticipation (option 1 ci-dessous) ou versement d'un capital décès réduit mais avec rente éducation (option 2 ci-dessous)		
	Incapacité permanente professionnelle				
	Taux IPP entre 33% et 66%		30% du salaire mensuel de référence en complément SS		
	Taux IPP ≥ 66%		30% du salaire mensuel de référence en complément SS lim 100% net		
DECES			Option 1	Option 2	Option 3
	Capital		Choix entre les trois options laissé au bénéficiaire.		
	Niveau		200% du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 400% en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet	100% du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 200% en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet	100% du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 200% en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet
	Minimum		Maladie ou accident : 1,5 PASS dont 1 PASS fixe et 0,5 PASS au prorata des heures travaillées au cours des douze mois civils précédant le sinistre (base 100 = 1607 H/an) AT MP et accident de trajet : 3 PASS		
	Maximum		Maladie ou accident : 4 PASS AT MP et accident de trajet : 5 PASS		
	Rente Education			7% PASS jusqu'à 16 ans, 10% au delà jusqu'au 26ème anniversaire avec poursuite d'étude ou rémunération moins de 55% du SMIC (définition des bénéficiaires par accord de branche).	
				Viager si orphelin invalide (avant 26èmeAnniversaire)	
	Rente de conjoint temporaire				10% Salaire annuel de référence jusqu'à date pension réversion ARRCO du conjoint survivant

ANNEXE II

DÉFINITION DES ENFANTS BÉNÉFICIAIRES DE LA RENTE ÉDUCATION

Les enfants bénéficiaires de la rente éducation sont les enfants fiscalement à la charge du bénéficiaire, ainsi que les enfants de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs, ou de son concubin notoire ⁽¹⁾ si ces derniers en ont la garde non partagée ou l'ont eue jusqu'à leur majorité :

- lorsqu'ils sont mineurs ;
- lorsqu'ils sont majeurs et âgés de moins de 26 ans et qu'ils poursuivent des études dans l'enseignement secondaire ou supérieur (y compris dans le cadre d'une formation en alternance : contrat de qualification, contrat d'apprentissage...), sous réserve :
 - soit qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pendant plus de 3 mois dans l'année ;
 - soit lorsqu'ils perçoivent, pendant plus de 3 mois dans l'année, une rémunération d'un employeur ou de leur école que celle-ci n'excède pas 55 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) ;
- ou, quel que soit leur âge, si au moment du décès ils ouvrent droit à l'allocation d'éducation pour enfant handicapé prévue à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale ou perçoivent l'allocation aux adultes handicapés prévue à l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale (ou seraient susceptibles de la percevoir si leurs ressources ne dépassaient pas le plafond prévu par décret, à condition toutefois qu'elles restent inférieurs au Smic), sous réserve que leur incapacité ait été reconnue avant 21 ans.

(1) Le concubinage notoire est justifié par un certificat établi en mairie ou des avis d'imposition attestant de la résidence commune.

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 6 DU 17 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA GARANTIE DE RESSOURCES

NOR : ASET1650178M
IDCC : 3017

PRÉAMBULE

Le présent accord a été négocié en vue de réviser les dispositions figurant à l'article 6, A, point 2.1, *a*, de la CCNU portant sur les garanties de ressources dont bénéficient les salariés en cas de suspension du contrat de travail au titre de la maladie ou d'un accident.

En conséquence, les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions de l'article 6, A, point 2.1, *a*, de la CCNU et les deux annexes auxquelles cet article renvoie.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS APPLICABLES DANS LES ÉTABLISSEMENTS DONT L'ACTIVITÉ PRINCIPALE EST L'ADMINISTRATION ET/OU L'EXPLOITATION DE PORTS MARITIMES DE COMMERCE ET/OU DE PÊCHE ET LEURS FILIALES

Article 1.1

Bénéficiaires

Les dispositions du présent titre sont applicables à l'ensemble des salariés bénéficiaires de la CCNU, cadres et non-cadres.

Article 1.2

Complément de salaire versé par l'employeur

En cas d'incapacité de travail pour maladie, accident ou rechute, d'origine professionnelle ou non professionnelle, dûment constatée par un médecin, l'employeur maintient, à partir du premier jour d'arrêt de travail, 80 % de la rémunération brute d'activité, sous déduction des indemnités journalières légales versées par la sécurité sociale. Ce complément de salaire est diminué de la part salariale des cotisations sociales afférentes.

En tout état de cause, aucun bénéficiaire de la garantie de ressources ne peut percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération brute d'activité est établie à partir de la rémunération moyenne des 12 derniers mois, à l'exception des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, des éléments maintenus en cas d'arrêt de travail (dont le supplément familial et la gratification annuelle) ou qui résultent de la

survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de comptes épargne-temps, médailles du travail, primes de naissance, de mariage...).

Ces éléments pourront être précisés par accord local.

Par dérogation au premier alinéa de l'article 1^{er}, afin d'assurer une garantie de niveau équivalent à l'ensemble des salariés et de ne pas pénaliser les salariés dont la rémunération ne comporte pas d'éléments variables, tels que ceux qui occupent un emploi relevant de la filière administrative, suite au changement d'assiette opéré par le présent accord, le complément qui leur est versé par l'employeur est égal à 100 % de la rémunération brute d'activité telle que définie ci-dessus, dans la limite de la rémunération nette correspondant au salaire mensuel de l'intéressé.

Dans les deux cas susmentionnés, ce complément cesse d'être versé dès que l'intéressé totalise, pendant 12 mois consécutifs, 90 jours de calendrier d'interruption de travail, continus ou discontinus.

Article 1.3

Conditions d'application

Pour bénéficier des dispositions prévues à l'article 1^{er} en cas de maladie, d'accident ou de rechute d'accident du travail, le salarié, quelle que soit sa catégorie, doit, dès que la maladie se déclare ou qu'il a été victime d'accident ou d'une rechute d'accident de travail, prévenir l'employeur dans un délai maximum de 48 heures, sauf cas exceptionnel, à partir de l'interruption du travail, la date de la poste faisant foi. Il doit fournir à l'employeur tous renseignements permettant à celui-ci d'exercer son recours contre le tiers auteur.

Le salarié doit être soigné en France ou dans l'un des pays de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, sauf pour les salariés en mission à l'étranger, qui font l'objet de dispositions particulières.

Le complément de salaire alloué par l'employeur est subordonné à la reconnaissance de l'arrêt par la sécurité sociale.

Il est versé sous déduction des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale et des indemnités versées par un régime de prévoyance complémentaire le cas échéant (part employeur).

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour bénéficier de ce complément.

TITRE II

DISPOSITIONS APPLICABLES DANS LES ÉTABLISSEMENTS DONT L'ACTIVITÉ PRINCIPALE EST LA MANUTENTION PORTUAIRE

Article 2.1

Bénéficiaires

Les dispositions du présent titre sont applicables aux salariés bénéficiaires de la CCNU dès lors qu'ils totalisent 1 an d'ancienneté, à l'exception des ouvriers dockers intermittents et des ouvriers dockers occasionnels pour lesquels des mécanismes adaptés sont institués par des accords collectifs dédiés tenant compte des spécificités de leurs conditions d'emploi.

L'ancienneté pour le bénéfice des dispositions du présent titre s'apprécie en principe à compter de la date de conclusion du contrat de travail en cours. Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels mensualisés titulaires de la carte G au 1^{er} janvier 1992, l'ancienneté sera calculée à partir de la délivrance de la carte professionnelle.

Article 2.2

Complément de salaire versé par l'employeur (conditions, durée et montant)

2.2.1. Conditions de versement

L'employeur verse un complément de salaire sous les conditions suivantes :

- l'absence au travail doit être justifiée dans un délai de 48 heures, sauf cas exceptionnel par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical ;
- le versement du complément de salaire est conditionné à la prise en charge par la sécurité sociale ;
- l'employeur peut diligenter une contre-visite médicale pouvant conduire à interrompre le versement du complément de salaire.

2.2.2. Point de départ du versement

Le complément de salaire est versé à partir du quatrième jour d'arrêt de travail. Toutefois, ce délai de carence ne s'applique pas lorsque l'arrêt résulte d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'une rechute, d'une prolongation ou lorsque l'arrêt de travail entraîne une hospitalisation supérieure à 3 jours.

2.2.3. Durée de versement et montant

La durée de versement et le montant du complément de salaire brut sont les suivants :

CONDITION D'ANCIENNETÉ	GARANTIE DE RESSOURCES EN DURÉE ET MONTANT (IJSS inclues)
Après 1 an	30 jours à 90 % ; 30 jours à 75 %
Après 3 ans	40 jours à 90 % ; 40 jours à 75 %
Après 5 ans	50 jours à 90 % ; 50 jours à 75 %
Après 10 ans	60 jours à 90 % ; 60 jours à 75 %
Après 15 ans	75 jours à 90 % ; 75 jours à 75 %
Après 20 ans	80 jours à 90 % ; 80 jours à 75 %
Après 25 ans	90 jours à 90 % ; 90 jours à 75 %

Les montants ci-dessus :

- incluent les indemnités journalières de la sécurité sociale (pour leur montant brut ou net de CSG-CRDS) ;
- sont versés après déduction de la part salariale des cotisations sociales applicables et de tout autre prélèvement social à la charge du salarié (notamment de la CSG-CRDS) ;
- sont plafonnés de sorte qu'un salarié bénéficiaire de la garantie de ressources ne puisse percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue en activité (le délai de carence n'étant pas pris en compte dans cette comparaison) ;
- sont calculés sur la base de la rémunération mensuelle brute d'activité définie ci-après.

La rémunération mensuelle brute d'activité est établie à partir de la rémunération moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, à l'exception (i) des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, (ii) des primes ou de tout autre élément de salaire dont le paiement est maintenu pendant la période d'absence ou dont le montant n'est pas affecté par l'arrêt de travail ou (iii) qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de compte épargne-temps, médaille du travail...).

Lorsque la période de référence est incomplète en raison d'un début d'activité, d'un ou de plusieurs arrêts de travail pour maladie, accident ou maternité, ou d'un congé non rémunéré, la rémunération mensuelle brute d'activité est reconstituée sur la base d'un montant journalier calculé comme suit :

- le montant des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, à l'exception (i) des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, (ii) des primes ou de tout autre élément de salaire dont le paiement est maintenu pendant la période d'absence ou dont le montant n'est pas affecté par l'arrêt de travail ou (iii) qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de compte épargne-temps, médaille du travail...),

est divisé par :

- le nombre de jours calendaires pendant lesquels le salarié a appartenu à l'entreprise sur cette période, déduction faite des périodes d'absence (décomptées en jours calendaires de la date de début à la date de fin de l'absence).

Le montant journalier résultant de ce calcul est ensuite multiplié par 30 pour obtenir le montant de la rémunération brute d'activité mensuelle reconstituée ;

Les durées de versement ci-dessus sont définies pour une année civile, que la ou les périodes d'arrêt soient continues ou discontinues.

Ainsi, si un salarié connaît plusieurs arrêts de travail donnant lieu à maintien de salaire au titre du présent article au cours d'une année civile, la durée de versement ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Pour les arrêts de travail en cours et se poursuivant au-delà du 31 décembre, la durée totale de versement s'entendra du solde de droits restant à courir à la date de survenance du sinistre, dans les limites des périodes ci-dessus fixées, et sans préjudice de l'acquisition d'une ancienneté ouvrant des droits supplémentaires.

Exemple : un salarié en arrêt de travail à compter du 1^{er} décembre de l'année N et ayant une ancienneté de 1 an pour un arrêt d'une durée totale de 50 jours percevra le salaire maintenu au titre de la garantie de ressources pendant 47 jours après la période carence de 3 jours, dont 27 jours pendant l'année N et 20 jours pendant l'année N + 1. En cas de nouvel arrêt de travail pendant l'année N + 1, il sera tenu compte de ces 20 jours pour déterminer la durée maximale du maintien de salaire au cours de cette année au titre de ce nouvel arrêt.

Les conditions d'ancienneté prévues ci-dessus sont appréciées en tenant compte de l'ancienneté acquise pendant l'arrêt de travail.

Ainsi, si un salarié qui n'a pas 1 an d'ancienneté pour bénéficier de la garantie de ressources acquiert cette ancienneté pendant son absence pour maladie ou accident et qu'il ne bénéficie pas déjà d'une indemnisation au titre du régime de prévoyance, il bénéficiera de la garantie de ressources pour la période d'indemnisation restant à courir.

Exemple : un salarié notifie un arrêt maladie alors qu'il a 11 mois d'ancienneté. Son arrêt dure 63 jours. Lorsqu'il atteint la condition d'ancienneté de 1 an, il est en arrêt depuis 30 jours. Il peut alors prétendre à la garantie de ressources déduction faite de ces 30 jours. Il aura donc droit à 3 jours à 90 % (fin de la première période de 30 jours à 90 % après les 3 jours de carence) puis à 30 jours à 75 %.

De même, si un salarié de plus de 1 an d'ancienneté acquiert pendant qu'il est absent pour maladie ou accident une ancienneté lui permettant de bénéficier de droits supplémentaires, il lui sera fait application des durées et montants de garanties de ressources afférents à l'ancienneté nouvellement acquise pour la période de garantie de ressources restant à courir.

Exemple : un salarié notifie un arrêt maladie alors qu'il a 2 ans et 11 mois d'ancienneté. Son arrêt dure 90 jours.

Lorsqu'il atteint la condition d'ancienneté de 3 ans, il perçoit la garantie de ressources à hauteur de 90 % depuis 27 jours. Compte tenu de l'atteinte de cette ancienneté, la période d'indemnisation à 90 % se poursuivra encore 13 jours pour arriver au total à 40 jours, puis il percevra la garantie de ressources à hauteur de 75 % pendant 40 jours, ainsi qu'il est prévu pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté.

Date de versement : le salaire maintenu au titre de la garantie de ressources est versé aux dates habituelles de la paie.

TITRE III

DISPOSITIONS COMMUNES AUX SALARIÉS VISÉS AUX TITRES I^{ER} ET II

Article 3.1

Durée. – Prise d'effet. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

Les garanties du présent accord prendront effet concomitamment à l'entrée en vigueur des dispositions résultant des accords relatifs aux régimes conventionnels de prévoyance conclus le 17 décembre 2015.

Article 3.2

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par l'article 12 de la CCNU.

Fait à Paris, le 17 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNIM ;

UPE.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

ANNEXE
GARANTIE DE RESSOURCES UNIM UPF

GARANTIE	GARANTIES UNIM UPF	
	UNIM	UPF
Maintien de salaire employeur "Garantie de Ressources" pour UPF et UNIM		
Carence	3 jours (supprimée si A TMP et si hospi > 3 jours)	Pas de carence
Conditions	Un an ancienneté appréciée en principe à compter de la date de conclusion du contrat de travail en cours. Cas particulier : - pour les dockers mensualisés titulaires de la carte "G", ancienneté appréciée à partir de la date de délivrance de la carte;	pas de condition d'ancienneté
Assiette / Salaire de Référence	Rémunération mensuelle brute d'activité (voir définition figurant à l'art. 2.2 de l'accord)	le salaire de référence UPF est défini par accord de branche (Voir définition figurant à l'article 1er de l'accord)
Durée & Niveau	<p>> un an anc. : 30 jours à 90 % ; 30 jours à 75 % > 3 ans anc. : 40 jours à 90 % ; 40 jours à 75 % > 5 ans anc. : 50 jours à 90 % ; 50 jours à 75 % > 10 ans anc. : 60 jours à 90 % ; 60 jours à 75 % > 15 ans anc. : 75 jours à 90 % ; 75 jours à 75 % > 20 ans anc. : 80 jours 90 % ; 80 jours à 75 % > 25 ans anc. : 90 jours à 90 % ; 90 jours à 75 %</p> <p>La garantie de ressources s'entend par année civile, que la ou les périodes d'arrêt soient continues ou discontinues, sauf en cas d'arrêt qui se poursuit au delà du 31 Décembre.</p> <p>Pour l'appréciation des droits voir art 2.2.</p>	80% du salaire de référence pendant 90 jours consécutifs ou non, sur une période de douze mois consécutifs (pour le cas particulier des salariés dont la rémunération ne comporte pas d'éléments variables, se reporter aux dispositions de l'accord de branche)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1650182M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Limousin,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Limousin dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2016 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM annuel
I	1	100	18 771
	2	110	19 085
II	1	125	19 484
	2	140	21 757

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM annuel
III	1	150	23 311
	2	165	25 478
IV		180	27 794

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Limoges.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Limoges, le 11 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016
(LIMOUSIN)
NOR : ASET1650181M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Limousin,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Limousin dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2016 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
A	18 771
B	19 484
C	21 653
D	23 114
E	25 272

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	27 966
G	31 431
H	32 583

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	32 160
G	36 146
H	37 470

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Limoges.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Limoges, le 11 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2016
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1650183M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Limousin,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des travaux publics de la région Limousin, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2016 comme suit.

ZONE	TRAJET	TRANSPORT	REPAS
1A (0 à 5 km)	1,43	0,73	12,12
1B (5 à 10 km)	1,75	1,62	
2 (10 à 20 km)	3,09	4,88	
3 (20 à 30 km)	4,48	8,18	
4 (30 à 40 km)	5,78	11,39	
5 (40 à 50 km)	7,01	14,65	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Limoges.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Limoges, le 11 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1650184M
IDCC : 1702

Entre :
La FRTP Pays de la Loire,
D'une part, et
La CFDT ;
La CGT-FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Les valeurs des minima annuels, fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2016 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM annuel
I	1	100	18 771
	2	110	18 928
II	1	125	19 739
	2	140	22 006
III	1	150	23 638
	2	165	25 607
IV		180	27 927

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1650186M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Pays de la Loire,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007).

Les valeurs des minima annuels, fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2016 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
A	18 770
B	19 461
C	21 084
D	23 353
E	25 585
F	28 433

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
G	31 798
H	34 214

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	32 698
G	36 568
H	39 346

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2016
(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1650187M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Pays de la Loire,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des travaux publics de la région Pays de la Loire sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2016 comme suit.

ZONE	TRAJET	TRANSPORT	REPAS
1 A	1,50	2,60	11
1 B	1,50	2,60	
2	2,82	5,80	
3	4,20	9,71	
4	5,58	13,34	
5	6,95	17,06	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3333

Convention collective nationale

IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE

ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650156M

IDCC : 2198

PRÉAMBULE

Promulguée le 5 mars 2014, la loi n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale offre aux salariés des perspectives de qualification, de formation et de progression professionnelles tout au long de leur carrière, autour notamment de quelques grandes mesures phares :

- la création d'un compte personnel de formation ;
- la réforme du financement de la formation professionnelle, par la création d'une contribution unique de 1 % sur la masse salariale pour toutes les entreprises de plus de 10 salariés ;
- la réforme de l'apprentissage ;
- la création du conseil en évolution professionnelle ;
- l'entretien professionnel.

Face à ces enjeux, les parties signataires souhaitent se mobiliser afin de contribuer efficacement à une meilleure anticipation des mutations et des évolutions économiques par un accompagnement renforcé des entreprises et des salariés dans le développement des emplois et des compétences. Elles rappellent par ailleurs avoir signé un accord sur la GPEC le 5 octobre 2009.

Le secteur du commerce à distance connaît en effet depuis plusieurs années des mutations technologiques et socio-économiques majeures qui ont nécessité un travail de fond des partenaires sociaux autour de dispositifs et d'ingénierie indispensables au développement des compétences et à la sécurisation des parcours.

Des contractualisations successives avec l'Etat (accords-cadres ADEC : accord pour le développement de l'emploi et des compétences) ont ainsi permis à la branche :

- de développer les compétences et les qualifications des salariés en les adaptant à l'évolution des métiers, pour renforcer leur employabilité ;
- de soutenir les salariés et les entreprises rencontrant des difficultés, confrontés à des mutations économiques sur des territoires fragilisés ;
- d'accompagner et de former les managers dans le contexte de transformation du secteur.

Les parties signataires rappellent que les salariés ont pu bénéficier de 353 000 heures de formation dans le cadre de l'ADEC de 2009 à 2012.

Les projets se poursuivent avec le nouvel accord-cadre signé en 2014.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent l'engagement de la branche sur le développement des certifications. Mi-2015 plus de 1 100 CQPI (certificats de qualification professionnelle inter-branches) ont été délivrés dans la branche de la VAD autour de trois métiers majeurs :

- CQPI « Agent logistique » (création en 2007) ;
- CQPI « Animateur d'équipe » (création en 2011) ;
- CQPI « Vente conseil à distance » (création en 2013).

Des travaux sont en cours sur le CQPI « Opérateur qualité », preuve de la volonté des entreprises de développer l'employabilité de leurs salariés.

Au cours de la prochaine décennie, le commerce en ligne devrait poursuivre sa croissance et capter une part toujours plus importante des dépenses des ménages. Nombres d'enseignes de la distribution traditionnelle (équipement de la personne, équipement de la maison, etc.), qui, jusqu'alors, s'étaient tenues à l'écart de ce canal, ouvrent leur site marchand ; c'est notamment le cas des marques enseignes de l'habillement. L'adoption de stratégies de distribution multicanal, fondées sur la complémentarité des circuits de distribution physique et virtuel et la volonté d'apporter au client un service pertinent quel que soit son mode d'accès à l'enseigne, contribueront à conforter le rôle de la formation professionnelle.

Conscients des évolutions en cours et compte tenu de ce qui précède, les signataires arrêtent les dispositions suivantes :

- article 1^{er} « Champ d'application » ;
- article 2 « Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences » ;
- article 3 « Contrat de professionnalisation » ;
- article 4 « Professionnalisation » ;
- article 5 « Compte personnel de formation » ;
- article 6 « Bilans de compétences » ;
- article 7 « Entretien professionnel » ;
- article 8 « Tutorat » ;
- article 9 « Validation des acquis de l'expérience » ;
- article 10 « Passeport orientation, formation et compétences » ;
- article 11 « Egalité professionnelle entre femmes et les hommes » ;
- article 12 « Dispositions financières » ;
- article 13 « Rôle des institutions représentatives du personnel » ;
- article 14 « Modalités de mise en œuvre et du suivi de l'accord » ;
- article 15 « Notification et validité de l'accord » ;
- article 16 « Caractère obligatoire » ;
- article 17 « Formalités de dépôt » ;
- article 18 « Date d'application » ;
- article 19 « Extension ».

Le présent accord national collectif se substitue aux accords conventionnels suivants :

- accord du 27 juin 2001 ;
- accord du 24 mars 2005.

Il décline, au plan de la branche, les dispositions :

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

En préambule des dispositions à suivre, les parties signataires considèrent comme un objectif prioritaire de la profession tout ce qui permet d'élever les niveaux de qualification, de favoriser l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de la vente à distance.

Désignation de l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé)

Les parties signataires rappellent leur décision de désigner le FORCO comme OPCA de branche dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}.

Pour mener à bien la politique de formation souhaitée par la branche, elles insistent sur le rôle nécessaire de l'OPCA dans la recherche de cofinancements notamment avec les pouvoirs publics, les conseils régionaux et les organismes paritaires interprofessionnels comme le FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), afin d'abonder les ressources disponibles.

Par ailleurs, les signataires du présent accord s'associent pleinement à la reconnaissance par le législateur du rôle des OPCA en matière de suivi de la qualité des formations, consacrée comme l'une des missions à part entière de l'OPCA qui est chargé de sa régulation.

Pour mettre en œuvre la politique emploi-formation, les parties rappellent qu'une section paritaire professionnelle (SPP) a été créée (délibération de la CPNEFP du 28 février 2012).

Ses principales missions sont les suivantes :

- élaborer les règles de prise en charge selon les priorités définies par la CPNEFP ;
- veiller au suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées dans la branche ;
- mettre en œuvre les actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises ;
- définir un budget annuel prévisionnel d'engagements par activité, par dispositif et par section comptable.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

Article 2

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

2.1. Missions

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle définit les moyens à mettre en œuvre en fonction des objectifs attendus. Sous son autorité, l'OPMQC a pour missions :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche : effectifs par secteur, par métier, répartition géographique, cartographie des métiers par domaine et fiches métiers ;
- sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers de la branche ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des process de fabrication ou production ou de l'organisation du travail ;

- de mener tous travaux d’analyse et d’étude nécessaires à la mise en œuvre d’une GPEC de branche, si possible régionalisée, en fonction de l’implantation des entreprises ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d’ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle et certificats de qualification professionnelle interbranches.

La CPNEFP identifie, parmi les informations produites par l’observatoire, celles ayant vocation à être rendues publiques sous une forme adaptée, pour permettre une meilleure connaissance du secteur, des métiers et leurs évolutions prévisibles aux jeunes et à leurs familles, aux demandeurs d’emploi, aux salariés et aux entreprises ainsi qu’au service public régional de l’orientation et aux réseaux mettant en œuvre le conseil en évolution professionnelle.

2.2. Pilotage

Les parties signataires décident que la CPNEFP assure le pilotage des travaux qui seront réalisés dans ce cadre. A ce titre, elle est en charge :

- d’élaborer le cahier des charges des travaux qui entrent dans le cadre des missions définies précédemment ;
- de procéder à l’évaluation de ces travaux et à leur diffusion.

Article 3

Contrat de professionnalisation

Les parties signataires entendent encourager le développement du contrat de professionnalisation, afin de favoriser l’insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d’emploi dans la branche.

Elles rappellent que ce dispositif a pour objectif de favoriser l’insertion ou la réinsertion des jeunes de 16 à 25 ans révolus, des demandeurs d’emploi de plus de 26 ans et des bénéficiaires de certaines allocations ou contrats aidés précisés ci-après, en leur permettant d’accéder à une qualification professionnelle grâce à une action dite de professionnalisation qui allie des enseignements théoriques et une pratique professionnelle en entreprise.

Les personnes particulièrement visées par ce dispositif sont les suivantes :

- les jeunes de moins de 26 ans qui, au terme de leur formation initiale, ont besoin de suivre des enseignements professionnels et technologiques complémentaires et d’acquérir, par une pratique professionnelle, les savoir-faire leur permettant d’accéder à l’emploi au sein de la profession de la vente à distance ;
- les demandeurs d’emploi âgés de plus de 26 ans, lorsqu’une professionnalisation s’avère nécessaire pour favoriser leur retour à l’emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l’allocation de solidarité spécifique ou de l’allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d’un contrat unique d’insertion.

Afin de favoriser ce dispositif, les parties décident :

3.1. De fixer de 6 mois à 24 mois la durée maximale du contrat ou de l’action de professionnalisation pour les personnes mentionnées à l’article L. 6325-1-1 du code du travail.

La durée des actions d’évaluation (heures d’examens), d’accompagnement (ex. : réunions salarié, tuteur et organisme de formation ; aide à l’élaboration du projet professionnel ; bilans intermédiaires ; accompagnement à l’emploi, etc.) et des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 % et 25 % :

- de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures ;
- ou de l’action de professionnalisation d’un contrat à durée indéterminée ;

3.2. D'étendre au-delà de 25 % la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques pour les bénéficiaires visant :

- un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, du secondaire ou du supérieur enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ;

3.3. Que les entreprises devront mettre en œuvre les modalités permettant à tout jeune ou adulte, au plus tard à l'issue du contrat ainsi que dans l'année qui suit le terme de ce contrat, de prendre connaissance des postes mis en recrutement en lien avec la qualification acquise ;

3.4. De rechercher avec Pôle emploi des initiatives destinées à mettre en œuvre au sein de la branche un dispositif d'information qui permette à la fois :

- de mieux identifier les candidats à la recherche d'un contrat de professionnalisation préparant à une qualification qui réponde aux besoins de la branche ;
- de rechercher toutes solutions, dès lors qu'à l'issue d'un contrat de professionnalisation l'entreprise n'est pas en capacité de proposer un emploi.

La CPNEFP sera associée à la mise en œuvre de ce partenariat ;

3.5. Les parties signataires demandent que soient prises en compte les connaissances et l'expérience professionnelle préalablement acquises par les bénéficiaires, afin d'adapter et d'individualiser la formation dans son contenu et sa durée.

3.6. Les parties signataires demandent à la CPNEFP d'aménager, si besoin est, les priorités selon lesquelles les actions de professionnalisation sont prises en charge.

Dans ce but, la CPNEFP prendra en compte :

- les travaux de l'observatoire prospectif du commerce ;
- les besoins de recrutement que la profession pourrait rencontrer.

3.7. L'employeur, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, choisit obligatoirement parmi des salariés un tuteur expérimenté et formé, chargé de le suivre et de l'accompagner dans l'entreprise.

Article 4

Professionnalisation

4.1. Développement des certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

Les parties signataires conviennent de poursuivre la mise en œuvre des CQPI en réponse aux besoins spécifiques des entreprises, en complément d'autres certifications existantes, en particulier les diplômes ou les titres.

Elles définissent, dans le cadre de la CPNEFP, les modalités de mise en place de ces certifications professionnelles.

A cet égard, elles entendent s'appuyer sur une ingénierie garantissant un processus de qualité.

L'OPCA de la branche sera sollicité pour financer tout ou partie des coûts afférents à la mise en œuvre de cette ingénierie de certification.

Les actions d'évaluation organisées dans ce cadre seront prises en charge dans le cadre de forfaits déterminés par la CPNEFP de la branche que celle-ci transmettra à la SPP de la branche au sein de l'OPCA.

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

4.2. Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles

L'accès au socle commun de connaissances et de compétences professionnelles est considéré comme une priorité par les parties signataires. Dans ce cadre, la CPNEFP, réunie le 29 septembre 2015, a répondu favorablement à la sollicitation du COPANEF sur la délivrance du socle suite à la parution du décret du 13 février 2015.

4.3. Période de professionnalisation

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

1° Actions de formation certifiantes et qualifiantes :

- soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;

2° Actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

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

Les périodes de professionnalisation associent selon les dispositions de l'article L. 6324-5 du code du travail :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

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

Cette durée minimale ne s'applique pas :

1° Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;

2° Aux formations financées dans le cadre d'un abondement complémentaire du compte personnel de formation ;

3° Aux 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.

Les actions relatives à la période de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail ou en tout ou partie hors temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié, dans le cadre de l'exercice du compte personnel de formation. Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-9, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre d'actions qui visent le développement de ses compétences, dans le cadre du plan de formation, dans le respect des dispositions des articles L. 6321-6 et suivants du code du travail ;

Lorsque la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation de formation de 50 % de sa rémunération nette, calculée selon les modalités fixées par voie réglementaire, ainsi que de la législation de la sécurité sociale en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

Article 5

Compte personnel de formation

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, dès 16 ans (voire 15 ans si elle signe un contrat d'apprentissage), et jusqu'à la retraite indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre peuvent être mobilisés en complément du compte.

Le compte personnel de formation est mis en place à compter du 1^{er} janvier 2015.

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

La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'entreprise peut être force de proposition sur le choix d'actions de formation, notamment au travers de l'entretien professionnel individuels tous les 2 ans, mais ne peut pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié. Le refus du salarié d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

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

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations.

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

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

Les heures de DIF (droit individuel à la formation) non utilisées au 31 décembre 2014 sont reversées sur le compte CPF. Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son compte personnel de formation, les heures acquises et non utilisées au titre du DIF sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le compte personnel de formation de l'intéressé. Ces heures de DIF peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du CPF dans la limite de 150 heures ; elles seront mobilisables dans le cadre du CPF jusqu'au 31 décembre 2020.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un abondement de 100 heures (130 heures pour les salariés à temps partiel) sera inscrit sur le CPF du salarié s'il apparaît lors de l'entretien professionnel organisé tous les 6 ans :

- qu'il n'a pas bénéficié, au cours des 6 ans écoulés, de l'entretien professionnel prévu tous les 2 ans ;

- et qu'il n'a pas bénéficié non plus d'au moins deux mesures d'évolution professionnelle parmi les trois suivantes : suivi d'au moins une action de formation, acquisition d'une certification par la formation ou la VAE, progression salariale ou professionnelle.

Les formations éligibles au CPF sont :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
2. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
3. Les formations mentionnées sur au moins une des listes suivantes :

3.1. La liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse sa contribution ;

3.2. Une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, après consultation du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;

Les listes ci-dessus recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées ; elles recensent notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité ;

3.3. Une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Les formations mentionnées sur au moins une de ces listes doivent en outre :

- a) Etre sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- b) Ou permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- c) Ou être sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle de branche ou inter-branches ;
- d) Ou être 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 (certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et recensées dans un inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle) ;
- e) Ou concourir à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'AGEFIPH.

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

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, notamment afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit et motivée de préférence.

Le compte personnel de formation n'atteignant pas son niveau d'utilisation optimal pour cette première année, une mesure décidée par le ministre du travail permet, pour 2015, un abondement en heures complémentaires financées par l'OPCA sur les fonds dédiés au CPF.

Dans ce contexte et afin de favoriser le développement du CPF, le conseil d'administration du FORCO a validé, le 11 septembre 2015, la prise en charge de toutes les heures lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte du bénéficiaire, financées sur les fonds dédiés au CPF, dans le respect des critères de prise en charge définis par l'OPCA et le cas échéant par les branches. Cette mesure porte sur les projets de formation CPF à compter du 1^{er} septembre 2015.

Compte tenu de ces éléments, les parties estiment qu'une prise de décision en l'état actuel des mesures déjà actées sur le sujet pourrait pénaliser d'autres dispositifs (la professionnalisation) qui sont aujourd'hui des leviers pour la formation des salariés.

Pour autant, en fonction de l'évolution du CPF et de la politique emploi formation au niveau de la branche, les parties signataires s'engagent à faire le point sur la consommation des fonds réalisée au niveau du CPF au cours de l'année 2016 et régulièrement sur les exercices à suivre.

Les membres signataires rappellent que la SPP (section professionnelle paritaire) est l'organe de référence en matière de détermination de la politique de branche et de ses orientations financières en matière de formation.

Dans le cadre des missions qui lui sont dévolues, la SPP fera par conséquent un suivi régulier de l'utilisation des fonds liés au CPF et prendra si nécessaire les mesures adaptées.

Dans ce cadre et en ce qui concerne le sujet particulier du CPF, elle a donc pour mission d'étudier la possibilité d'abonder certains publics ou certaines certifications, en fonction du budget disponible et des priorités que veut déployer la branche.

Article 6

Bilans de compétences

Tout salarié, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie d'un bilan de compétences mis en œuvre hors temps de travail ; il peut se dérouler sur le temps de travail avec l'accord de l'entreprise. L'autorisation d'absence est d'une durée maximale de 24 heures.

Au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur indiquant les dates et la durée du bilan ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

L'entreprise peut être à l'initiative de la démarche (avec l'accord du salarié) et financer le bilan sur son plan de formation. Le salarié présente une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur (FONGECIF) auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

Article 7

Entretien professionnel

Les signataires entendent que l'entretien professionnel constitue un véritable apport pour les salariés dans la conduite de leur évolution et la construction de leur projet professionnel, en lien avec l'entreprise.

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié, il est distinct de l'entretien d'évaluation.

Ce même entretien doit également être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue de l'une des absences suivantes :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de soutien familial ;
- congé d'adoption ;
- congé sabbatique ;
- période de mobilité volontaire sécurisée ;
- période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption ;
- arrêt longue maladie ;
- mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié n'ayant pas bénéficié des entretiens obligatoires au cours d'une période de 6 ans et d'au moins deux des trois mesures prévues par la loi bénéficiera d'un abondement de son compte CPF de 100 heures – 130 heures pour les salariés à temps partiel (cf. art. 5 du présent accord).

7.1. Les parties signataires soulignent l'importance de la préparation en amont de l'entretien professionnel auprès des managers de proximité et leur formation à la conduite des entretiens professionnels.

7.2. Elles décident que l'entretien professionnel :

- doit être programmé de façon à donner au salarié qui en bénéficie et à celui qui le met en œuvre un délai suffisant pour le préparer. Ce délai, qui sera au minimum de 15 jours, a notamment pour objectif de rassembler les éléments relatifs aux entretiens précédents et aux dispositions prises dans ce cadre ;
- doit se dérouler dans des conditions matérielles satisfaisantes, notamment dans un lieu adapté à un entretien de cette nature et en dehors de la présence de tiers ;
- doit donner lieu à des conclusions formalisées par un document écrit remis au salarié et donnant la possibilité à celui-ci d'exprimer son désaccord sur ces conclusions. En cas d'accord, l'entreprise et le salarié s'engagent à mettre en œuvre ces conclusions.

7.3. Elles encouragent les entreprises à procéder à un entretien professionnel dans l'année où un salarié s'engage dans une démarche de construction d'un projet professionnel en lien avec l'entreprise au sein de laquelle il est en activité.

Article 8

Tutorat

Les signataires considèrent :

8.1. Que tout salarié est susceptible, à divers moments de sa carrière professionnelle, d'accueillir, d'aider, d'informer, de contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels :

- des salariés nouvellement embauchés dans une prise de poste ou de fonction, ou au titre d'une mobilité interne ;
- des bénéficiaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation dans l'acquisition d'une qualification ou de compétences nouvelles ;
- des jeunes en formation initiale, sous statut scolaire, effectuant des périodes de stages en entreprise, ou salarié, au titre d'un contrat d'apprentissage ;

8.2. Que pour inciter au développement de la fonction tutorale et permettre qu'elle soit exercée dans de bonnes conditions il convient :

8.2.1. De fixer les principes permettant à un salarié volontaire et à son entreprise de s'engager mutuellement :

- la mission s'exerce à la fois par volontariat des salariés et désignation par l'entreprise d'un salarié qualifié au regard du poste ou de la fonction concernée et justifiant d'une expérience professionnelle en relation avec les objectifs visés par la professionnalisation ;
- l'entretien professionnel sera mis à profit pour permettre à l'entreprise de définir, avec le salarié, les conditions dans lesquelles la mission de tutorat sera exercée, les objectifs recherchés et les moyens qui lui seront alloués.

Parmi les moyens nécessaires à l'exercice de la fonction tutorale, le salarié concerné doit bénéficier :

- au préalable d'une préparation et d'une formation spécifiques à la mission de tuteur ;
- du temps nécessaire à l'exercice de la mission et d'un aménagement de ses objectifs individuels, afin qu'il ne soit pas porté préjudice à sa rémunération ;

8.2.2. De valoriser au sein des entreprises la fonction tutorale par le recensement écrit des actions auxquelles le tuteur a participé, à savoir :

- des lettres de mission ;
- la production par l'entreprise d'une attestation indiquant les missions qu'il a exercées et les compétences acquises ou développées ;
- le programme pédagogique et l'attestation de suivi des actions de formation de tuteur.

Article 9

Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires :

- s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience ;
- insistent sur le caractère formateur des activités professionnelles et, en conséquence, la nécessité d'ouvrir aux salariés la possibilité d'être reconnus dans leur expérience professionnelle, par l'obtention :
 - d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - d'un certificat de qualification professionnelle.

Le salarié pourra mobiliser son compte personnel de formation afin de financer un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Article 10

Passeport orientation, formation et compétences

Chaque salarié doit pouvoir établir son passeport d'orientation, de formation et de compétences afin d'ordonner les connaissances, les aptitudes et les compétences professionnelles qu'il a développées ; ce passeport doit lui permettre de mieux se préparer à la mobilité professionnelle et contribuer à l'élaboration de son projet professionnel.

L'élaboration du passeport formation ainsi que son utilisation relèvent de la seule initiative et de la seule responsabilité du salarié. En conséquence, il ne pourra être exigé de ce dernier qu'il communique son passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir trouver appui auprès de leur entreprise, pour recenser tous les éléments en lien avec les emplois qu'ils ont occupés et les actions de formation professionnelle qu'ils ont suivies au sein de leur entreprise. Pour ce faire, les parties signataires incitent les entreprises à adresser une attestation aux salariés bénéficiaires à l'issue d'une formation.

Le « système d'information du compte personnel de formation » géré par la Caisse des dépôts et consignations intègre la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire, qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Article 11

Egalité professionnelle femmes-hommes

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En conséquence, les parties signataires décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes que tous les salariés puissent bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle, quels que soient leur statut professionnel, leur sexe et le niveau de formation visé.

Par ailleurs elles rappellent que la branche dispose d'un panorama annuel des données emploi-formation qui lui permet d'analyser les données relatives à l'accès des femmes et des hommes aux différents dispositifs de formation et d'apporter d'éventuelles actions correctives si nécessaire.

Article 12

Dispositions financières

Conformément aux dispositions légales, les entreprises sont tenues de participer au financement de la formation professionnelle continue, à raison :

Entreprises de moins de 10 salariés :

- de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, obligatoirement versé au FORCO, à compter du 1^{er} janvier 2015.

A cette contribution s'ajoute celle relative au CIF des salariés sous CDD (« 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.

La répartition des contributions s'effectue comme suit :

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.

Entreprises d'au moins 10 salariés :

– de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter 1^{er} janvier 2015, obligatoirement versé au FORCO.

L'article L. 6331-10 du code du travail dispose qu'un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que les employeurs consacrent 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 leurs salariés et à leur abondement.

Dans ce cas, le taux de contribution de 1 % est porté à 0,8 %.

A cette contribution de 1 % (ou 0,8 % dans le cas visé à l'article L. 6331-10 du code du travail) s'ajoute celle relative au CIF des salariés sous CDD (« 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.

La répartition des contributions s'effectue comme suit :

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

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 ;

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.

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

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 ;

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.

Entreprises employant 300 salariés et plus

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 ;

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 13

Rôle des institutions représentatives du personnel

De façon à atteindre les objectifs visés par le présent accord, les signataires soulignent l'importance d'une étroite collaboration au sein des entreprises avec les institutions représentatives du personnel pour favoriser l'expression des salariés en matière de formation professionnelle et participer à leur information dans le cadre des dispositions nouvelles résultant de la négociation collective au niveau national interprofessionnel et dans la branche.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance du rôle tenu par les organisations syndicales et les élus du personnel dans le dialogue social au sein de l'entreprise et l'intérêt pour tous de créer les conditions d'un dialogue constructif et responsable.

Elles soutiennent la formation des élus qui contribue de façon déterminante à la qualité et à l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise et incitent les entreprises à prendre toutes dispositions utiles afin de faciliter l'accès à la formation et de se conformer à la législation en vigueur.

Article 14

Modalités de mise en œuvre et de suivi

Les signataires :

14.1. Décident de procéder à un suivi régulier de l'utilisation des différents dispositifs faisant l'objet d'une prise en charge financière par le FORCO au titre de la professionnalisation et du compte personnel de formation. Ils confient ce suivi à la CPNEFP ;

14.2. Conviennent de suivre annuellement le bilan de la mise en œuvre du présent accord par le biais du panorama de branche ainsi que des tableaux de bord fournis par l'OPCA à la demande de la CPNEFP ;

14.3. Demandent à la CPNEFP d'actualiser annuellement le panorama au vu duquel ils réexamineront, le cas échéant, les modalités et priorités définies par le présent accord.

Article 15

Notification et validité

La partie patronale des entreprises de vente à distance notifiera le présent accord 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 les champs d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

Article 16

Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque nature que ce soit, ne peut déroger aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 17

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 18

Date d'application

Le présent accord rentre en vigueur 1 jour franc après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension, à l'exception des dispositions financières précisées à l'article 12 qui s'applique dès le 1^{er} janvier 2015 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 19

Extension

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 6 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEVCNE ;
UPECAD.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
USN VAD CFE-CGC.

ANNEXE

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Créé dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle 2014, le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un nouveau dispositif d'accompagnement à l'élaboration des projets professionnels des actifs qui en expriment le besoin et, le cas échéant, des projets de formation associés. L'objectif est de favoriser l'employabilité, en lien avec les besoins économiques des territoires.

Les opérateurs nationaux agréés au titre du CEP sont :

- les FONGECIF (fonds de gestion des congés individuels de formation) (site : opacif.fr) ;
- les opérateurs du service public de l'emploi :
 - Pôle emploi (pole-emploi.fr) ;
 - l'association pour l'emploi des cadres (APEC) (apec.fr) ;
 - Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap) (capemploi.com) ;
 - les missions locales (emploi.gouv.fr),

auxquels s'ajoutent les autres structures désignées par les régions dans le cadre du service public régional de l'orientation.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/07

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Exploitations forestières (massif de Gascogne) : convention collective du 2 juillet 1996 (version consolidée du 11 septembre 2015)	339

Convention collective

**IDCC : 8721. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Massif de Gascogne)
(2 juillet 1996)**

(Etendue par arrêté du 24 décembre 1996,
Journal officiel du 7 janvier 1997)

CONVENTION COLLECTIVE DU 2 JUILLET 1996
(VERSION CONSOLIDÉE DU 11 SEPTEMBRE 2015)

NOR : AGRS1697046M
IDCC : 8721

Entre :

La section exploitation forestière/sciage de la FIBA et les EDT Aquitaine, compétents sur les départements de la Gironde, des Landes, de Lot-et-Garonne, de la Dordogne et, pour la Charente-Maritime, les cantons de Montguyon, Montlieu et Montendre,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale de l'agroalimentaire des syndicats CFDT d'Aquitaine ;

L'union régionale des syndicats CGT-FO d'Aquitaine ;

L'union régionale de la CFE-CGC d'Aquitaine ;

La fédération CFTC de l'agriculture,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention fixe les rapports et conditions de travail entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les salariés et apprentis des exploitations forestières, des entreprises de travaux forestiers en exploitation forestière et des scieries de la forêt de Gascogne.

Sont considérés comme exploitation de bois :

a) Les travaux d'abattage, ébranchage, éhoupage, débardage, sous toutes ses formes, les travaux précédant ou suivant normalement ces opérations tels que débroussaillage, nettoyage des coupes ainsi que le transport des bois effectué par l'entreprise qui a procédé à tout ou partie des opérations précédentes ;

b) Lorsqu'ils sont situés sur le parterre de la coupe, tous travaux de façonnage, de conditionnement du bois, de sciage et de carbonisation quels que soient les procédés utilisés ;

c) Les opérations accessoires qui en découlent, lorsque des travaux sont effectués depuis la forêt ou la scierie jusqu'au lieu de livraison des produits forestiers ;

d) Et aussi les travaux de façonnage, conditionnement du bois, sciage et carbonisation exécutés en dehors du parterre de la coupe par une entreprise ou section d'entreprise dont l'activité principale est l'exploitation forestière ou la production du bois brut de sciage.

Sont exclues du champ d'application les entreprises effectuant à titre principal des travaux de reboisement, sylviculture, élagage et équipement forestier.

Sont compris dans le champ d'application de la présente convention tous les salariés des scieries rattachés au régime agricole, et ceci quelles que soient leurs fonctions, spécialités, qualifications.

La présente convention s'applique aux entreprises agricoles visées au 3° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime qui exercent à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature d'activités française (NAF) mentionnées notamment sous les codes suivants : 02.20Z (exploitations forestières), 02.40Z (services de soutien à l'exploitation forestière) et 16.10A (scieries).

La convention s'applique aussi au personnel administratif et commercial de ces entreprises, soumises au régime social agricole, en application de la réglementation en vigueur.

Cette convention est complétée par une annexe comportant les dispositions complémentaires relatives à l'annualisation de la durée du travail.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente convention s'applique aux travailleurs occupés sur des chantiers permanents ou temporaires situés sur le territoire des départements relevant de la « fédération des industries du bois d'Aquitaine » : Dordogne, Gironde, Landes, Lot-et-Garonne et, pour la Charente-Maritime, cantons de Montguyon, Montlieu et Montendre.

Article 3

Membres de la famille de l'exploitant

Les membres de la famille de l'exploitant : ascendants, descendants, frères, sœurs, alliés au même degré n'entrent pas dans le cadre des stipulations de cette convention, à moins qu'ils apportent la preuve de l'existence d'un contrat de travail les liant aux exploitants.

Article 4

Incidence sur les contrats de travail. – Avantages acquis

La présente convention s'applique, nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail antérieurs, ou qui seront conclus postérieurement à son entrée en vigueur, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions qu'elle prévoit.

La présente convention ne peut être cause, pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération y compris tous avantages en nature ou en espèces acquis antérieurement.

TITRE II

DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION

Article 5

La présente convention est applicable à compter du 11 septembre 2015. Elle est conclue pour une durée de 5 ans ; à l'expiration de cette période et à moins de dénonciation signifiée dans les conditions prévues ci-après, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

Sous réserve des dispositions des articles L. 2261-9 à L. 2261-11, L. 2261-13 à L. 2261-14 et L. 2222-6 du code du travail, la partie qui désire s'opposer au renouvellement doit dénoncer la convention 3 mois avant l'expiration de la période en cours, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les organisations signataires, ainsi qu'à l'autorité administrative compétente. La convention dénoncée reste provisoirement applicable jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée de 1 an.

La révision de la convention peut être demandée à tout moment par chacune des organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les parties à la convention. La demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

TITRE III

PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION

Article 6

Sous réserve des articles L. 2522-6 et L. 2523-1 à L. 2523-3 du code du travail, les conflits collectifs du travail seront soumis à une commission paritaire de conciliation, à laquelle seront conviés cinq représentants des employeurs et cinq représentants des salariés, dont un cadre. Elle ne peut valablement délibérer que si au moins deux représentants des employeurs et deux représentants des salariés sont présents. La commission est réunie à la demande d'une des organisations signataires de la convention et tente de concilier les parties. Les conflits ne peuvent être portés qu'une fois devant la commission et les solutions proposées par cette dernière doivent recueillir l'unanimité des membres présents.

En cas de désaccord, les conflits sont portés devant la commission régionale des conflits collectifs de conciliation. Les conflits collectifs qui n'ont pas été soumis, dans le délai de 1 mois, à la procédure conventionnelle susvisée sont immédiatement portés devant la commission régionale de conciliation.

En cas d'échec de conciliation, une procédure de médiation pourra être mise en place en application des articles L. 2522-6 et L. 2523-1 à L. 2523-3 du code du travail.

En application de l'article L. 1411-1 du code du travail, en cas de conflit individuel, les intéressés ont toujours la possibilité de saisir le conseil de prud'hommes compétent.

TITRE IV

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 7

Liberté syndicale et d'opinion

En application des articles L. 2141-1 et suivants du code du travail, les employeurs et salariés sont tenus de respecter la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour les salariés, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance d'un salarié à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, les opinions politiques ou confessionnelles pour arrêter ses décisions concernant notamment le recrutement, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Article 8

Représentation professionnelle. – Indemnisation des frais de déplacement

I. – Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes à leurs salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la présente convention.

Le salarié doit porter à la connaissance de son employeur la date de réunion au plus tard 48 heures après la réception de la convocation.

Les représentants d'organisations syndicales de salariés signataires auront droit au maintien de leur rémunération pendant le temps nécessaire à la tenue de la commission sous réserve qu'ils soient employés dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention.

Ce droit au maintien de la rémunération est limité à 4 journées par an.

Les représentants désignés par les diverses organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes à la convention ne pourront pas faire partie de la même entreprise.

L'employeur verse au salarié concerné sa rémunération sur présentation d'une attestation établie en séance par le président ou le secrétaire de la commission.

Outre le maintien de sa rémunération par son employeur, le représentant des salariés sera remboursé sur justificatifs, par la fédération des industries du bois d'Aquitaine, organisme représentatif de la délégation patronale pour la convention collective régionale des exploitations forestières du massif de Gascogne, d'un repas et de frais kilométriques dans la limite maximale de 360 km aller et retour, au tarif de l'indemnité kilométrique du barème en vigueur de l'administration fiscale.

Ces dispositions s'appliquent préférentiellement aux salariés en activité, sinon, par défaut, à tout mandataire représentant une organisation syndicale de salariés habilitée à négocier.

II. – En outre, les employeurs sont tenus de laisser aux salariés qui justifient d'une convocation émanant de l'autorité compétente la liberté de participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse ou d'un organisme constitué en application d'un texte législatif ou réglementaire.

Des autorisations d'absence seront accordées aux délégués syndicaux justifiant d'une convocation, par leur organisation, à des réunions statutaires ou sessions de formation dans les centres agréés.

Article 9

Sections syndicales et délégués syndicaux

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative aux niveaux 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.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale désigne, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12 du code du travail, un ou plusieurs délégués, pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Article 10

Délégués du personnel

Il sera institué dans chaque entreprise d'exploitation forestière des délégués du personnel, conformément aux dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande.

Les délégués du personnel sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, selon les questions à traiter.

En outre, dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Article 11

Comité d'entreprise

Dans chaque entreprise d'exploitation forestière employant au moins 50 salariés, un comité d'entreprise sera constitué et fonctionnera dans les conditions fixées par les articles L. 2322-1 et suivants du code du travail.

Le financement des institutions sociales du comité d'entreprise est déterminé par un accord au sein de l'entreprise en respectant les bases fixées par l'article L. 2323-86 du code du travail.

Article 12

Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont constitués conformément aux dispositions des articles L. 4611-1 et suivants du code du travail. Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions conformément aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16 du code du travail.

Article 13

Droit d'expression des salariés

En application des articles L. 2281-1 à L. 2281-4 du code du travail, les salariés ont droit à s'exprimer directement et collectivement, en plus de la voie hiérarchique, de celle des représentants du personnel, sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur l'amélioration des conditions de travail.

Le droit d'expression s'exerce sur les lieux et durant le temps de travail et est rémunéré comme tel.

Article 14

Formation en alternance et formation professionnelle

Le recours au dispositif concernant l'apprentissage est réalisé par des centres de formation d'apprentis spécifiques, adaptés à la profession et situés de préférence en région Aquitaine. Il sera en outre fait appel aux différentes mesures de la formation professionnelle en alternance. Conformément aux dispositions réglementaires, les salariés disposent du droit à la formation continue.

Article 15

Application des lois sociales

Les employeurs et salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi les lois et règlements concernant le régime social en agriculture.

Les employeurs sont personnellement responsables de l'immatriculation et du versement des cotisations pour tous les salariés agricoles qu'ils emploient.

Article 16

Emploi des étrangers

Il est interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique déterminées, lorsque la possession de ce titre est exigée en vertu soit des dispositions législatives ou réglementaires, soit de traités ou d'accords internationaux. Toutefois, la nationalité du salarié ne peut entraîner une quelconque discrimination, notamment en matière d'emploi ou de salaire.

Article 17

Emploi des travailleurs handicapés

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer des travailleurs handicapés dans les conditions prévues par les articles L. 5212-1 à L. 5212-4 du code du travail.

Article 18

Marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre

Le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre sont prohibés.

Constitue un marchandage toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail (art. L. 8231-1 du code du travail).

Pour qu'un marchandage soit reconnu, outre la fourniture de main-d'œuvre, deux éléments doivent être réunis : d'une part, un transfert du pouvoir de direction de l'employeur sous-entrepreneur vers l'utilisateur donneur d'ordres et, d'autre part, un préjudice causé au salarié ou la volonté d'éluder la réglementation.

Constitue un prêt illicite de main-d'œuvre toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre lorsqu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions relatives au travail temporaire, au portage salarial, ou aux entreprises de travail à temps partagé.

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition (art. L. 8241-1 du code du travail).

TITRE V

RECRUTEMENT. – EMPLOI

Article 19

Age d'admission au travail

Les enfants de l'un ou l'autre sexe ne peuvent être employés à des travaux avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

Article 20

Présentation d'une attestation de cessation de travail

Lorsqu'un employeur engage un ouvrier, il peut exiger de lui la présentation d'un certificat de travail ou bien d'une attestation de cessation de travail mentionnant la date de ladite cessation.

Article 21

Recrutement

Les employeurs peuvent faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services agréés qui assurent le placement des travailleurs.

Il est interdit d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés bénéficiant d'un congé payé.

Article 22

Période d'essai

1. Contrat à durée indéterminée

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas, elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Pour une embauche réalisée dans les 3 mois suivant l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'études, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

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

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois de travail effectif pour les salariés des niveaux I et II (barèmes de salaire A et C) ;
- 2 mois de travail effectif renouvelables une fois pour les salariés des autres niveaux (tous barèmes de salaire).

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser 4 mois.

Le salarié devra être informé par écrit du renouvellement de la période d'essai avant la fin de la durée initiale.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au niveau correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le délai de prévenance ne peut pas prolonger la durée de la période d'essai renouvellement inclus.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

2. Contrat à durée déterminée

La période d'essai des salariés embauchés par contrat à durée déterminée est fixée en application de l'article L. 1242-10 du code du travail.

A l'issue de la période d'essai, toute poursuite des relations contractuelles, notifiées ou non, rend l'embauche effective.

Article 23

Nature du contrat de travail

Le double de la déclaration d'embauche sera remis au salarié dans le délai légal.

Tout salarié embauché dans l'entreprise bénéficie des mêmes conditions d'emploi et de rémunération quelle que soit la forme du contrat de travail.

1. Contrat à durée indéterminée

A la demande de l'une des parties, il est obligatoirement établi un contrat de travail écrit en deux exemplaires signés de l'employeur et du salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par-devers lui.

Ce contrat précise obligatoirement la date à laquelle il prend effet, la qualification professionnelle du salarié et son salaire.

Il peut contenir d'autres clauses, sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

2. Contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée doit être obligatoirement constitué par écrit et ne peut être conclu que dans les cas et les limites prévus par les articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

L'indemnité de fin de contrat, prévue par l'article L. 1243-8 du code du travail, n'est pas due pour les jeunes employés en période de vacances scolaires ou universitaires.

Article 24

Contrat de travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel sont conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée dans le contrat.

Durée minimale de travail

La durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel ne peut pas être inférieure soit à 7 heures par semaine, soit à 28 heures par mois.

Cependant, à la demande expresse et écrite du salarié pour des raisons de conciliation vie professionnelle/vie privée ou pour permettre un cumul de contrats de travail dans le respect des durées maximales de travail ou pour tout autre motif qu'il appartiendra au salarié de préciser, cette durée peut être diminuée.

Horaire journalier minimum

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

Interruption d'activité dans la journée

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder 2 heures.

Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

Augmentation temporaire de la durée du travail par avenant

Un avenant au contrat de travail peut être conclu pour augmenter temporairement la durée de travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, le nombre d'avenants susceptibles d'être conclus par an est au maximum de huit.

Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixée dans l'avenant sont systématiquement majorées de 25 %.

Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés, et, dans ce cas, le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier dans la limite de deux fois par an.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de change-

ments des horaires au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Heures complémentaires

Le contrat de travail précise le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois.

Ce nombre ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Chacune des heures complémentaires effectuées :

- entre la durée fixée au contrat et 1/10 de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- au-delà de 1/10 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée fixée par un avenant provisoire au contrat de travail sont systématiquement majorées de 25 %.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

A l'exception d'une augmentation provisoire des heures de travail résultant de la conclusion d'un avenant au contrat de travail, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Contrat de travail à temps partiel variable

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle puisse varier, à condition que, sur 1 an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat. Le contrat détermine la période annuelle de variation de l'horaire.

Cette possibilité concerne les salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières de production. Cette possibilité concerne également les contrats conclus dans le cadre de services de remplacement.

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou à 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou de 9 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut excéder 1/3 de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées aux mentions obligatoires du contrat de travail.

Le programme indicatif annuel de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié au moins 1 semaine avant le début de la période annuelle. Les modifications du pro-

gramme et les horaires de travail sont notifiés au salarié par écrit remis en main propre au moins 7 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai à 3 jours.

Les heures de travail effectuées par le salarié sont enregistrées selon les modalités prévues au I de l'article 2 du décret du 28 septembre 1995 relatif au contrôle de la durée du travail.

Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'actions de formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Ils peuvent bénéficier de promotions dans leur emploi dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

D'une manière générale, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet. Lorsque c'est approprié, le principe du *pro rata temporis* s'applique.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé. L'employeur peut refuser cette demande s'il ne dispose pas d'un emploi à temps complet de la même catégorie professionnelle susceptible d'être proposé au salarié à temps partiel, ou si le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet désorganise le fonctionnement de l'entreprise. Dans cette hypothèse, il doit communiquer son refus dans le mois qui suit la demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé.

TITRE VI

MALADIE. – ACCIDENT. – MATERNITÉ

Article 25

Maladie et accident

La maladie ou l'accident du salarié sont une cause de suspension du contrat de travail.

Le licenciement motivé par l'état de santé du salarié est nul, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

25.1. Pendant la période de suspension du contrat

a) Obligations du salarié

Lorsqu'il est en arrêt de travail, le salarié doit informer son employeur des motifs de son absence, ainsi que lui faire parvenir un certificat médical dans un délai de 48 heures. Il doit pareillement tenir l'employeur informé de l'évolution de son état de santé en lui transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail.

Le salarié reste tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté pendant la période de suspension de son contrat.

b) Garanties de ressources

Le salarié bénéficiera des garanties prévues par l'accord collectif sur la protection sociale complémentaire qui est annexé à la présente convention.

c) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, à la condition que l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté ait duré au moins 6 mois, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié licencié a droit à une priorité de réembauchage soit sur le poste de travail qu'il occupait si ce poste est vacant, soit sur un autre poste de travail, pendant les 6 mois suivants.

d) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 du code du travail).

Toute rupture du contrat prononcée en méconnaissance de l'alinéa précédent est nulle (art. L. 1226-13 du code du travail).

25.2. A l'issue de la période de suspension du contrat

a) Date de la fin de la suspension

La visite de reprise assurée par le médecin du travail met fin à la période de suspension du contrat.

b) Issue de la suspension en cas d'aptitude

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1226-8 du code du travail).

c) Obligation de reclassement en cas d'inaptitude

Le licenciement pour inaptitude ne peut être justifié qu'en cas de reclassement impossible.

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur doit en outre recueillir l'avis des délégués du personnel avant de proposer un poste de reclassement.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (art. L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail).

d) Inaptitude et paiement des salaires d'inactivité

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail).

Article 26

Maternité. – Congé parental d'éducation. – Adoption

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-60 du code du travail.

TITRE VII

CLASSIFICATION DES EMPLOIS. – SALAIRES

Cette classification professionnelle tient compte des us et coutumes en forêt de Gascogne, tout en assurant la cohérence entre les entreprises à statut social différent, pour l'égalisation des conditions de concurrence comme pour la mobilité de l'emploi. A l'exception des salariés payés à la tâche classés à l'annexe VI, B, les emplois des salariés sont définis et classés à l'annexe VI, A et C.

Chaque salarié est classé à l'un des niveaux ou des échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications, suivant les fonctions ou activités exercées.

L'application de ces dispositions ne peut remettre en cause, pour aucun salarié et pour un travail équivalent, le montant et les avantages de rémunération accordés précédemment.

Pour chaque échelon hiérarchique, classé A ou C, le salaire minimal représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou que le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser ses responsabilités, la classification de l'intéressé est réexaminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Article 27

Salaires

Le barème détaillé dans l'annexe « Salaires » comprend :

- A. – Salaires du personnel horaire technique ;
- B. – Salaires des ouvriers rémunérés à la tâche ;
- C. – Salaires du personnel horaire administratif et commercial.

Article 28

Prime d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il est attribué aux ouvriers permanents les majorations suivantes :

- 2 % après 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3,50 % après 6 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 % après 9 ans de présence dans l'entreprise ;
- 6,50 % après 12 ans de présence dans l'entreprise ;
- 8 % après 15 ans de présence dans l'entreprise.

Ces majorations sont calculées sur la rémunération brute, dans la limite du plafond de salaire soumis aux cotisations d'assurances sociales, après déduction des frais forfaitaires de mécanisation tels qu'admis fiscalement.

Article 29

Indemnité de panier

Lorsque les salariés se trouvent dans l'obligation de prendre à leurs frais le repas de midi sur les chantiers en forêt ou sur tous autres lieux de travail distincts de l'établissement fixe et éloignés de plus de 15 km de leur domicile, une indemnité de panier leur sera versée sur la base de 1 heure de salaire de l'échelon A, barème A, à défaut d'accord particulier plus favorable.

Article 30

Indemnité de déplacement

A défaut de l'organisation du transport des salariés par l'employeur sur des chantiers en forêt ou sur tous autres lieux de travail distincts de l'établissement fixe et éloignés de plus de 15 km de leur

domicile, une indemnité de déplacement leur sera versée sur la base du salaire brut en appliquant l'un des pourcentages ci-après, à défaut d'accord particulier plus favorable :

- distance comprise entre 15 et 25 km : 5 % ;
- distance comprise entre 26 et 35 km : 6,50 % ;
- distance à partir de 36 km : 8,50 %.

Article 31

Prime pour travaux nécessitant une organisation particulière des conditions du travail

Une prime correspondant à 10 % des salaires est attribuée pour les travaux ci-après :

- tournage de pins en abattage, abattage dans les mauvaises pentes et marais, bois incendiés, dans la mesure où des avantages d'égale valeur ne sont pas déjà accordés dans l'entreprise.

Pour le cas des chablis, si leur exploitation est possible, une majoration du tarif en vigueur sera appliquée en fonction des difficultés des travaux.

Article 32

Jeunes travailleurs

Les taux des salaires dus aux salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires des salariés adultes de même catégorie professionnelle :

- avant 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

L'abattement de 20 ou de 10 % est supprimé pour les jeunes salariés justifiant de 4 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 33

Travailleurs handicapés

Les entreprises emploient des travailleurs handicapés dans les conditions prévues par le code du travail (art. L. 5211-1 et suivants du code du travail).

Article 34

Egalité de rémunération

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

A cet effet, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Article 35

Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis est ainsi calculée, en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le cycle de formation :

ÂGE DE L'APPRENTI	ANNÉE D'EXÉCUTION	RÉMUNÉRATION EN % DU SMIC
16-17 ans	1 ^{re} année	25 %
	2 ^e année	37 %
	3 ^e année	53 %

ÂGE DE L'APPRENTI	ANNÉE D'EXÉCUTION	RÉMUNÉRATION EN % DU SMIC
18-20 ans	1 ^{re} année	41 %
	2 ^e année	49 %
	3 ^e année	65 %
21 ans et plus	1 ^{re} année	53 %
	2 ^e année	61 %
	3 ^e année	78 %

Pour les apprentis âgés de plus de 21 ans, le salaire est déterminé en pourcentage du Smic ou du salaire conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables aux salariés de l'entreprise (art. L. 6222-28 du code du travail).

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est réduit à une durée de 1 an, car conclu par un apprenti déjà titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique, et qui souhaite préparer un diplôme ou un titre de même niveau et en rapport direct avec le premier diplôme obtenu, alors sa rémunération doit être égale à celle afférente à la dernière année de la formation, majorée de 15 points (voir art. R. 6222-16 et D. 6222-33 du code du travail). Dans cette hypothèse de formation complémentaire, la rémunération de l'apprenti est ainsi calculée :

FORMATION COMPLÉMENTAIRE	DE 16 À 17 ANS	DE 18 À 20 ANS	PLUS DE 21 ANS
Après un contrat :			
De 1 an	40 %	56 %	68 %
De 2 ans	52 %	64 %	76 %
De 3 ans	68 %	80 %	93 %

Lorsque le contrat d'apprentissage est prolongé soit par suite d'échec à l'examen, soit en cas de dérogation ou de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti (voir art. L. 6222-11, D. 6222-28 et L. 6222-12 du code du travail), le salaire minimum pendant la prolongation est celui perçu pendant le dernier semestre qui précède cette prolongation.

Lorsque le contrat d'apprentissage est prolongé de 1 an au plus du fait du handicap de l'apprenti, il est appliqué une majoration de 15 points (voir art. R. 6222-54 et R. 6222-48 du code du travail) aux pourcentages correspondant au dernier semestre du contrat initial.

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire (voir art. D. 6222-35 du code du travail).

Article 36

Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un salarié d'une catégorie professionnelle supérieure à la leur percevront le salaire afférent à cette catégorie.

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un salarié d'une catégorie professionnelle inférieure à la leur conserveront leur salaire.

Article 37

Avantages en nature

Pour le chauffage de leur foyer, les ouvriers travaillant sur les chantiers en forêt pourront disposer, sur autorisation écrite, d'une quantité de bois de feu à façonner et à transporter par leurs soins, dans les bois non marchands de la coupe, égale à un stère et demi par mois de travail.

Article 38

Outillage

L'outillage est normalement fourni par l'employeur, exception faite à l'égard des bûcherons rémunérés à la tâche, sauf accord particulier conclu au sein de l'entreprise.

Pour les bûcherons possédant leur propre matériel, il est prévu des frais de mécanisation.

Article 39

Frais de mécanisation

Le montant maximum autorisé pour frais de mécanisation, pouvant être déduit de l'assiette des cotisations sociales des ouvriers bûcherons possédant leur propre matériel, tel que le prévoit l'article 38 de la présente convention collective, est fixé à 25 % de l'unité retenue pour le paiement des salaires :

- le mètre cube pour les grumes de bois d'œuvre ;
- le stère ou la tonne pour les bois d'industrie.

Ce montant ne pourra en aucun cas dépasser les forfaits maxima fixés au niveau national par le ministère compétent.

Article 40

Paie des salaires

Le règlement des salaires a lieu une fois par mois.

Pour les travaux à la tâche, la réception des chantiers a lieu une fois par mois et le règlement doit intervenir dans la huitaine qui suit.

A la demande des salariés, des acomptes de 90 % des salaires acquis peuvent être versés à la quinzaine.

Article 41

Bulletins de paie

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conformément aux dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail.

L'employeur doit conserver le double des bulletins de paie pendant au moins 5 ans.

TITRE VIII

DURÉE DU TRAVAIL. – REPOS HEBDOMADAIRE JOURS FÉRIÉS. – ABSENCES

Article 42

Définition du travail effectif

1. Définition de la durée normale du travail effectif

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

2. Présences ne constituant pas du travail effectif

Même lorsqu'ils font l'objet d'une rémunération en application de stipulations conventionnelles ou contractuelles ou conformément aux usages, ne sont pas considérés comme travail effectif :

- le temps nécessaire à la restauration ;
- les temps consacrés aux pauses ;
- les temps de trajet entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et qu'il n'a pas à se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Si le passage par l'entreprise est obligatoire, ce temps de trajet est considéré comme du travail effectif ;

- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet à compter du 1^{er} janvier 2001 de contreparties. Ainsi, le salarié concerné percevra en contrepartie une indemnité journalière correspondant à 20 % du minimum garanti ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article R. 713-6 du code rural et de la pêche maritime.

Article 43

Période d'astreinte

L'astreinte est définie comme la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de rester à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Ces périodes seront précisées par écrit entre le salarié et l'employeur dans le cadre ci-dessous défini :

- périodes hors des horaires de travail habituels du salarié ;
- délai de prévenance de 15 jours, sauf cas exceptionnel ;
- définition des début et fin d'astreinte ;
- définition de la nature de l'astreinte ;
- rémunération du temps d'intervention suivant la rémunération légale ;
- contrepartie financière de l'astreinte égale à 1 heure de salaire horaire habituel du salarié par période de 12 heures d'astreinte.

Article 44

Contrôle de la durée du travail

En application des dispositions des articles R. 713-35 et suivants du code rural et de la pêche maritime, l'employeur doit prévoir :

- soit l'affichage des heures de travail à effectuer (art. R. 713-37 du code rural et de la pêche maritime). Dans ce cas, un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur conformément à l'article R. 713-35 du code rural et de la pêche maritime ;
- soit l'enregistrement des heures de travail effectuées conformément à l'article R. 713-36 du code rural et de la pêche maritime.

L'employeur est dispensé d'appliquer les règles relatives au contrôle de la durée du travail lorsque le salarié est obligé d'organiser lui-même son activité, parce qu'il travaille dans des conditions qui ne permettent pas à l'employeur ou à l'un de ses représentants de contrôler sa présence. Dans ce cas, le barème des salaires du personnel à la tâche est applicable quand le salarié est engagé pour exécuter

un travail comportant la réalisation successive de plusieurs opérations, ou façons culturales, dont le temps moyen d'exécution ne peut être mesuré.

Le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant sur un registre ou document. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année en distinguant les congés payés visés à l'article 55, le repos compensateur et, le cas échéant, toute autre forme de congé.

Il doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des délégués habilités à le consulter, et conservé pendant 5 ans.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux ouvriers forestiers travaillant à la tâche et hors de toute possibilité de contrôle de l'horaire de travail.

Article 45

Durée maximale du travail

1. Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à 10 heures par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminés par les articles R. 713-5 et suivants du code rural et de la pêche maritime. Par dérogation aux dispositions de ce décret, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie à l'article 47.

2. Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale moyenne hebdomadaire de travail réellement effectuée est de 44 heures, calculée pour une période quelconque de 12 mois consécutifs sans que puisse être dépassée une durée de 48 heures au cours d'une même semaine. Des dérogations peuvent toutefois être accordées, à titre exceptionnel, par l'autorité administrative compétente pour une période déterminée selon certaines conditions pouvant comprendre des mesures compensatoires.

En cas de circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, certaines entreprises peuvent être autorisées par l'autorité administrative compétente, sur demande justifiée de l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, à dépasser, pendant une période limitée, le plafond de 48 heures, sans que cette dérogation puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 10 heures par jour et à plus de 60 heures par semaine. Le plafond de 60 heures précité peut être dépassé, à la condition que le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond n'excède pas 60 heures au cours d'une période de 12 semaines consécutives.

3. Durée maximale annuelle

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectué à plus de 2 000 heures.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

4. Maximum d'entreprise

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de 3 salariés, le nombre total des heures de travail effectuées ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés × 1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés × 1 860 heures.

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égal à 6 mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieur à 6 mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

Article 46

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont accomplies au-delà de 35 heures par semaine conformément aux dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail.

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Rémunération des heures supplémentaires

1. Bonification pour heures supplémentaires entre 36 et 39 heures

Chacune des 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà des 35 heures donne lieu à une bonification de 25 %. Après consultation des salariés concernés et la représentation du personnel, si elle existe, cette bonification est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 % ;
- soit sous la forme d'un repos payé d'un quart d'heure supplémentaire.

2. Majoration pour heures supplémentaires au-delà de la 39^e heure

Chacune des 4 heures supplémentaires effectuées au-delà de la 4^e donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

3. Conventions de forfait

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail.

Article 47

Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 46. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES EFFECTUÉES	JOURS DE REPOS COMPENSATEUR
De 1 861 à 1 900	1 jour
De 1 901 à 1 940	2 jours
De 1 941 à 2 000	3 jours

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journées ou demi-journées, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

La période annuelle visée par le présent article peut être fixée par la convention collective de travail, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. A défaut de convention collective ou de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de chaque année.

Article 48

Heures de récupération

Les heures perdues en dessous de la durée normale peuvent être récupérées dans les conditions suivantes si elles ne sont pas indemnisées au titre du chômage partiel :

- a) Accident survenu au titre du matériel, interruption de force motrice, sinistre ou force majeure : dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- b) Pour intempéries : dans les 15 semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- c) En cas d'événement d'une gravité exceptionnelle : dans les 4 mois suivant la fin de la période considérée ;
- d) En cas d'heures de travail perdues pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un pont.

Le nombre d'heures susceptibles d'être récupérées est limité à 50 heures par an, sauf clause dérogatoire.

Ces heures sont rémunérées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

En cas d'intempérie de longue durée, la récupération n'est pas envisageable et il y a lieu de faire jouer les dispositions relatives au chômage partiel.

Article 49

Aménagement de la durée du travail

Repos compensateur de remplacement

Après consultation des représentants du personnel quand ils existent et de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de 1 h 15 pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 h 30 pour chacune des heures supplémentaires suivantes. A titre transitoire, pendant la première année au cours de laquelle la durée normale est fixée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires comprises entre la 36^e et la 39^e heure hebdomadaire peut être remplacé par un repos payé de 1 h 06.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur sont prises par journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur

et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit. Dans ce cas, l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris doivent être mentionnés sur le document susvisé.

En ce qui concerne les heures de travail effectuées au-delà de la 39^e heure hebdomadaire, la pratique du repos compensateur de remplacement n'est pas incompatible avec la pratique des horaires individualisés ou de la réduction du temps de travail sous forme de repos.

Annualisation de la durée du travail

a) Principe de l'annualisation

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le ou les délégués du personnel dans la limite de 100 heures au maximum. Le nombre d'heures de modulation maximum susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine est fixé à 48. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à 2 heures.

b) Programmation et compte individuel de compensation

L'employeur qui met en œuvre l'annualisation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation.

Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

a) Salariés concernés

Les salariés non cadres itinérants dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé (notamment les commis de coupes, les commerciaux, les chauffeurs grumiers et d'abatteuses, les chauffeurs de camions forestiers et les débardeurs) peuvent bénéficier d'une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail.

b) Modalités

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 940 heures en application des dispositions de l'article 8.4 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié par l'ensemble de ses avenants, pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

La durée journalière de travail ne pourra excéder 10 heures ; toutefois cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non et de 6 jours consécutifs.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine à l'autre, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

c) Mise en œuvre

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du salarié itinérant non cadre.

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention. Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 3121-22 du code du travail.

Article 50

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, les salariés ont droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

- un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

En outre, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement lorsque le travail est organisé de façon continue :

- pour des raisons techniques ;
- pour des raisons économiques ;
- en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour une durée limitée.

Article 51

Travail de nuit

Le travail est dit de nuit lorsqu'il est exécuté entre 22 heures et 5 heures du matin.

En compensation pour les salariés qui font du travail de nuit, l'employeur aura le choix entre :

- majorer de 25 % le salaire horaire du travail de nuit ;
- réduire le temps de travail (jours de congés supplémentaires, ponts) sans perte de salaire.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ainsi que pour les jeunes de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en entreprise dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

La période d'interdiction du travail de nuit s'étend de 20 heures à 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans et de 22 heures à 6 heures pour les jeunes de plus de 16 ans.

Article 52

Jours fériés

Tous les jours fériés légaux ci-après sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise (avenant n° 3 du 16 janvier 1985 à l'accord national du 23 décembre 1981).

1 ^{er} janvier	Lundi de Pentecôte	11 Novembre
Lundi de Pâques	14 Juillet	25 décembre
8 Mai	15 août	
Ascension	1 ^{er} novembre	

La journée du 1^{er} Mai est également chômée et payée pour tous les salariés conformément aux dispositions législatives en vigueur et elle est assimilée à une journée de travail effectif au regard du décompte des heures supplémentaires.

Les salariés mensualisés ne subissent aucune réduction de leur rémunération s'ils ont au moins 3 mois d'ancienneté.

Un jour férié chômé est rémunéré au taux horaire habituel.

Si un salarié est amené à travailler un jour férié, il pourra :

- soit percevoir deux fois son salaire horaire habituel ;
- soit percevoir son salaire horaire habituel et bénéficier, avec l'accord de son employeur, de 1 jour de repos rémunéré, à prendre dans les 30 jours suivant le jour férié travaillé.

Pour le travail à la tâche, les jours fériés seront rémunérés sur la base du barème des salaires des ouvriers et employés dont la classification ne pourra être inférieure au niveau 4, échelle H.

Article 53

Journée de solidarité

Conformément à l'article L. 3133-7 du code du travail, une journée de solidarité est instaurée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Il s'agit :

1. Pour le salarié d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée. Pour l'employeur du versement de la contribution prévue au 1^o de l'article 11 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 ;
2. Les modalités d'accomplissement sont définies par l'employeur après concertation avec les instances représentatives du personnel si elles existent ;
3. La journée de solidarité peut avoir lieu un jour férié autre que le 1^{er} Mai. Dans ce cas, il percevra une fois son salaire horaire habituel et ne pourra pas prendre à ce titre un jour de repos rémunéré.

Article 54

Absences

Sauf cas de force majeure, le salarié doit, pour s'absenter, avoir l'accord de son employeur qu'il aura prévenu au moins 48 heures à l'avance.

En cas d'absence non autorisée et non justifiée, l'employeur pourrait être fondé à considérer que le travailleur a abandonné son emploi, la constatation de la faute pouvant motiver une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

TITRE IX

CONGÉS PAYÉS ET AUTRES CONGÉS

Article 55

Congés payés

Les congés annuels payés sont attribués conformément aux dispositions des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Article 56

Autres congés rémunérés

Ces congés sont attribués conformément aux articles L. 3142-7 à L. 3142-15 du code du travail.

56.1. Congés pour événements familiaux

Des congés exceptionnels sont accordés aux salariés, sans toutefois entraîner de réduction de rémunération, à l'occasion des événements familiaux suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint, d'un partenaire lié par un Pacs, d'un enfant, du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès d'un des beaux-parents : 1 jour ;
- décès d'un frère, d'une sœur : 1 jour ;
- journée de défense et citoyenne : 1 jour.

56.2. Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-3 à L. 3142-6 du code du travail.

56.3. Congé de formation économique et sociale et de formation syndicale

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-7 à L. 3142-15 du code du travail.

Article 57

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

En application de l'article L. 1225-35 du code du travail, après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient, dans un délai de 4 mois qui suit la naissance de l'enfant, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant 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.

TITRE X

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Sous réserve des dispositions de l'article 22 concernant la période d'essai ou de clauses plus favorables résultant d'accords individuels, les conditions de rupture du contrat de travail sont fixées par les dispositions ci-après.

Article 58

Contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée conclu dans les cas, formes et limites prévus par les articles L. 1242-1 et L. 1242-2 du code du travail conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme ou, s'il s'agit d'un travail pour une tâche déterminée, jusqu'à l'achèvement des travaux entrepris.

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu :

1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder 2 semaines.

Article 59

Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties.

Dans tous les cas, la dénonciation du contrat de travail, qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

59.1. Démission

Dans le cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée du fait du salarié, la cessation du contrat est précédée d'un préavis fonction de l'ancienneté, fixé comme suit :

- ancienneté inférieure à 1 mois : 1 jour ;
- ancienneté égale ou supérieure à 1 mois mais inférieure à 6 mois : 8 jours ;
- ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois.

59.2. Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions des articles L. 1237-12 à L. 1237-16 du code du travail.

59.3. Licenciement

Tout licenciement d'un salarié doit être précédé d'une convocation de l'intéressé et d'un entretien préalable avec l'employeur au cours duquel les motifs de la décision envisagée doivent lui être communiqués.

Le salarié peut se faire assister, pour cet entretien, par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par une personne de son choix, inscrite sur la liste dressée par le préfet.

Dans le cas de licenciement du salarié pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

1. S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois, à un délai-congé déterminé comme en matière de démission ;
2. S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans, à un délai-congé de 1 mois ;
3. S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, à un délai-congé de 2 mois ;
4. En application de l'article L. 5213-9 du code du travail, la durée du délai-congé déterminée suivant les dispositions de l'article L. 1234-1 du même code est doublée pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée du délai-congé.

Hormis le cas du licenciement disciplinaire pour faute grave ou faute lourde, le salarié licencié, alors qu'il compte au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement fixée par année d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle bénéficient d'une protection particulière en ce qui concerne les conditions de rupture du contrat de travail, prévue à l'article 25 de la présente convention.

Article 60

Temps consacré à la recherche d'un emploi

Sauf lorsque la rupture du contrat est consécutive à la démission du salarié ou résulte d'une faute lourde de sa part, les salariés sont autorisés à s'absenter dans les conditions suivantes, sans réduction de salaire, pour rechercher un emploi :

- salariés dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans : 2 demi-journées ou 1 jour ;
- salariés dont l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans : 8 demi-journées ou 4 jours.

Article 61

Attestation de cessation de travail

A la demande des salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs sont tenus de leur délivrer l'attestation de cessation de travail visée à l'article 20 de la présente convention pour leur faciliter la recherche d'un nouvel emploi.

Article 62

Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié :

1. Un certificat de travail daté et signé contenant exclusivement (voir art. L. 1234-19 du code du travail et D. 1234-6 du code du travail) :
 - la date de son entrée, celle de sa sortie ;
 - la nature du dernier emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
2. L'attestation d'assurance chômage datée et signée par l'employeur (art. R. 1234-9 du code du travail) ;
3. Le reçu pour solde de tout compte (art. L. 1234-20 et D. 1234-7 du code du travail).

En outre, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu d'informer le salarié de la portabilité de ses droits en matière de santé ainsi que des garanties de prévoyance.

Article 63

Départ et mise à la retraite

Le fait pour un salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail.

Il convient de distinguer, à cet effet, le départ à la retraite (à l'initiative du salarié) et la mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur).

Il est de plus précisé que l'âge légal de départ à la retraite ainsi que l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein à partir duquel une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur est possible avec l'accord du salarié varient en fonction de l'année de naissance du salarié conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

63.1. Départ à la retraite

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite et souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- devra notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- devra respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
 - égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
- aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :
 - après 10 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire ;
 - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
 - après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
 - après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

63.2. Mise à la retraite

A partir de l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein (à titre indicatif, au 1^{er} juillet 2014 : à partir de 65 ans pour le salarié né avant le 1^{er} juillet 1951 ; pour les salariés nés à compter de cette date, l'âge varie entre 65 ans et 4 mois et 67 ans selon l'année de naissance), l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;

- en cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé ou en l'absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l'employeur n'a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire ;
- à compter du 70^e anniversaire, une mise à la retraite d'office devient possible.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté de services continus supérieure à 6 mois.

Le salarié, à condition qu'il ait une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an, a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5 de mois par année de services ;
- plus 2/15 de mois par année de services au-delà de la 10^e année.

Cette indemnité est calculée, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, sur le salaire moyen des 12 ou des 3 derniers mois. Dans le cas où l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte *pro rata temporis*.

TITRE XI SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Article 64

Obligation de sécurité

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

Ils doivent notamment prendre toutes mesures de protection utiles, telles que fourniture gratuite de casques complets, masques, chaussures ou bottes de sécurité, pantalons de sécurité, vêtements en caoutchouc, gants et, s'il y a lieu, produits antitoxiques recommandés par le corps médical, lors de l'emploi de produits corrosifs et toxiques. Ces équipements de protection individuelle devront être conformes à la réglementation en vigueur.

Les salariés peuvent bénéficier des dispositions de l'article L. 4131-1 du code du travail relatives aux situations présentant un danger grave ou imminent.

D'autre part, dans la mesure du possible, l'employeur mettra à la disposition des ouvriers au cours de leur travail les produits nécessaires au nettoyage des mains (eau, savon, essuie-mains) et les installations indispensables aux soins corporels (douches).

Des trousse de secours permettant de donner des soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel dans les véhicules et sur les chantiers.

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs un local aménagé pour les repas.

Tous les bûcherons travaillant en forêt devant être munis d'un extincteur, les employeurs sont tenus de leur fournir un extincteur remplissant les conditions fixées par l'arrêté préfectoral départemental et de prendre en charge leur maintenance.

Article 65

Médecine du travail

Dans le cadre de leur obligation de sécurité, les employeurs sont tenus de laisser à leurs employés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la médecine du travail.

Examen médical d'embauche :

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical effectué avant l'embauche.

En tout état de cause, il doit être réalisé au plus tard dans le délai de 90 jours suivant la prise de fonction. Ce délai est ramené à 30 jours pour les travailleurs mineurs de 18 ans ou affectés à des travaux comportant des risques spéciaux ou reconnus handicapés.

Une visite d'embauche est également obligatoire pour les salariés saisonniers embauchés pour une durée égale à 45 jours de travail effectif, sauf s'ils sont recrutés pour occuper un emploi équivalent à celui précédemment occupé et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical.

Examen périodique :

Les visites médicales destinées à s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié à son poste de travail ont lieu au moins tous les 30 mois (art. R. 717-15, al. 1 et 2, du code rural et de la pêche maritime).

Cette périodicité est toutefois ramenée à 12 mois pour les salariés affectés habituellement à certains travaux énumérés par arrêté du ministre chargé de l'agriculture et comportant des exigences ou des risques spéciaux (art. R. 717-15, al. 3, du code rural et de la pêche maritime).

Par ailleurs, le médecin du travail est seul juge de la nature et de la fréquence des examens et entretiens que comporte la surveillance renforcée dont bénéficient les salariés visés à l'article R. 717-16 du code rural et de la pêche maritime.

Examen de préreprise :

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle ou non d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole.

Au cours de la visite de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Examen de reprise :

Une visite de reprise doit avoir lieu dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours lorsque le salarié a été absent pour cause :

- de maladie non professionnelle pendant 2 mois ou 1 mois pour celui soumis à surveillance médicale spéciale ;
- d'accident du travail pendant 1 mois ou 15 jours pour celui soumis à surveillance médicale spéciale ;
- de maladie professionnelle ;
- de congé de maternité.

L'examen de reprise a pour objets :

- a) De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;
- b) De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- c) D'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise ;

d) De préciser en tant que de besoin les conditions d'une formation à la sécurité adaptée à la situation des intéressés.

Examen d'étape :

Tout salarié en situation effective de travail bénéficie, à l'âge de 50 ans, d'un examen médical destiné à établir le bilan de son exposition à des risques professionnels (art. R. 717-23 du code rural et de la pêche maritime).

Article 66

Emploi des machines

Les employeurs veilleront au maintien des dispositifs de protection et de sécurité dont sont pourvues les machines fixes et mobiles : cache-courroie, cache-engrenage, etc.

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

Article 67

Intempéries

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel à la pluie, l'employeur doit fournir les moyens de préservation nécessaires, vêtements imperméables, installations d'abris, cabines de conduite sur les tracteurs.

Article 68

Travail des jeunes

1. Santé et sécurité des jeunes travailleurs

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux excédant leurs forces physiques, à l'utilisation de machines dangereuses et à l'accomplissement de travaux dangereux, dont la manipulation de produits dangereux.

Toutefois, après déclaration auprès de l'inspecteur du travail, des dérogations à cette interdiction de principe sont permises dans les conditions fixées aux articles R. 4153-38 à R. 4153-45 du code du travail.

La déclaration de dérogation doit :

- être adressée par tout moyen conférant date certaine à l'inspecteur du travail ;
- et comporter les informations précises mentionnées à l'article R. 4153-41 du code du travail.

A compter de l'envoi de cette déclaration, et pour une durée de 3 ans, il est possible d'affecter le jeune travailleur à des travaux en principe interdits, sous réserve de satisfaire aux conditions posées par l'article R. 4153-40 du code du travail.

L'employeur ou le chef d'établissement qui déclare déroger doit tenir à disposition de l'inspecteur du travail les informations mentionnées à l'article R. 4153-45 du code du travail.

En cas de modification concernant le secteur d'activité de l'entreprise, les formations professionnelles assurées ou les travaux susceptibles de dérogation nécessaires à la formation professionnelle et sur lesquels porte la déclaration de dérogation, ainsi que, le cas échéant, les machines mentionnées à l'article D. 4153-28 du code du travail dont l'utilisation par les jeunes est requise pour effectuer ces travaux, ces informations sont actualisées et communiquées à l'inspecteur du travail par tout moyen conférant date certaine dans un délai de 8 jours à compter des changements intervenus (art. R. 4153-42 du code du travail).

2. Repos et durée du travail

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent bénéficier :

- d'un repos quotidien de 12 heures consécutives (14 heures s'ils sont soumis à l'obligation scolaire) ;
- chaque semaine, de 2 jours de repos consécutifs ;
- d'une pause d'au moins 30 minutes après chaque période de travail ininterrompue qui ne peut être supérieure à 4 h 30.

La durée du travail des jeunes travailleurs est limitée à :

- 7 heures par jour ;
- 35 heures par semaine.

Cependant, pour les mineurs de moins de 15 ans et de plus de 14 ans accomplissant des périodes de formation en entreprise dans le cadre de l'enseignement par alternance ainsi que pour ceux effectuant des travaux légers pendant les vacances scolaires, la durée de travail est limitée à 32 heures par semaine.

3. Interdiction du travail de nuit

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ainsi que pour les jeunes de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en entreprise dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

La période d'interdiction du travail de nuit s'étend de 20 heures à 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans et de 22 heures à 6 heures pour les jeunes de plus de 16 ans.

TITRE XII

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Le régime de prévoyance comporte des garanties arrêt de travail (garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident, garantie incapacité temporaire de travail, garantie invalidité) et des garanties décès (capital décès, frais d'obsèques et rente éducation) et est réglementé par l'accord collectif annexé à la présente convention.

TITRE XIII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

Article 69

Classification des emplois

Les cadres de la présente convention comprennent :

1. Agent de maîtrise

Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail. A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement. Dans le cadre des directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les emplois d'agent de maîtrise sont définis et classés à l'annexe VI, D.

2. Agent d'encadrement

Il assure dans l'exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans

les initiatives qu'il doit prendre. A son niveau, des connaissances confirmées des hommes, des machines, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation est indispensable pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

Les emplois d'agent d'encadrement sont définis et classés à l'annexe VI, D.

Article 70

Rémunération

Le salaire fixe mensuel minimum s'obtient en multipliant le coefficient d'emploi par la valeur du point indiciaire.

Les données relatives aux salaires des agents de maîtrise et des cadres sont détaillées dans l'annexe VI, au tableau D.

La commission mixte se réunira au moins une fois par an pour revoir la valeur du point indiciaire.

Article 71

Prime de fin d'année

Les cadres et agents de maîtrise reçoivent une prime annuelle égale à 1 mois de salaire.

Article 72

Prime d'ancienneté

Les agents de maîtrise bénéficient de la prime d'ancienneté prévue à l'article 28 de la convention collective, à savoir :

- 2 % après 3 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 3,50 % après 6 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 5 % après 9 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 6,50 % après 12 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 8 % après 15 ans de présence continue dans l'entreprise.

Article 73

Départ et mise à la retraite

Le fait pour un salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail.

Il convient de distinguer, à cet effet, le départ à la retraite (à l'initiative du salarié) et la mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur).

Il est de plus précisé que l'âge légal de départ à la retraite ainsi que l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein à partir duquel une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur est possible avec l'accord du salarié, varient en fonction de l'année de naissance du salarié conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

73.1. Départ à la retraite

Tout salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois.

- a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :
 - après 10 ans d’ancienneté : 2 mois de salaire ;
 - après 20 ans d’ancienneté : 3 mois de salaire ;
 - après 30 ans d’ancienneté : 4 mois de salaire.

73.2. Mise à la retraite

A partir de l’âge d’attribution d’une retraite à taux plein, l’employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l’accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l’article L. 1237-5 du code du travail :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d’âge, puis chaque année jusqu’aux 69 ans, l’employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l’entreprise pour bénéficier d’une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé ou en l’absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l’employeur n’a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l’année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu’au 69^e anniversaire ;
- à compter du 70^e anniversaire, une mise à la retraite d’office devient possible.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d’un préavis fixé comme suit :

Agents de maîtrise :

- 2 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 2 ans ;
- 3 mois pour une ancienneté de services continus égale ou supérieure à 2 ans.

Agents d’encadrement :

- 3 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 5 ans ;
- 6 mois pour une ancienneté de services continus égale ou supérieure à 5 ans.

Le salarié a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/3 de mois de salaire par année de présence pour l’agent ayant dans l’entreprise une ancienneté égale ou supérieure à 1 an et inférieure à 5 ans ;
- 1 demi-mois de salaire par année de présence, avec un maximum de 6 mois, pour l’agent ayant dans l’entreprise une ancienneté égale ou supérieure à 5 ans.

Cette indemnité est calculée, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, sur le salaire moyen brut des 12 ou des 3 derniers mois. Dans le cas où l’indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte *pro rata temporis*.

Article 74

Indemnité en cas d’incapacité temporaire de travail

En application de l’avenant n° 45 à la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d’entreprises agricoles du 2 avril 1952, il est attribué des indemnités journalières complémentaires à celles de la MSA à tous les salariés qui sont dans l’incapacité de travailler pour cause de maladie, de maternité, de maladie professionnelle, d’accident de la vie privée, de trajet ou de travail.

Le montant de l’indemnité journalière est de 25 % de la fraction du salaire brut inférieure ou égale au plafond journalier de la sécurité sociale et à 70 % de la fraction du salaire brut supérieure à ce plafond.

Le total des indemnités journalières complémentaires et de celles versées par la MSA ne devra pas excéder le montant du salaire net.

Cette indemnité est suspendue ou réduite dans les mêmes conditions et proportions que celle versée par la MSA.

L'indemnité journalière qui est servie en complément des indemnités journalières du régime de base est versée à compter :

- du 8^e jour d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée ;
- du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité.

Le service de l'indemnité journalière est maintenu tant que l'indemnité journalière du régime de base est servie au salarié.

Le traitement servant de base au calcul de l'indemnité journalière correspond à la 90^e partie du salaire brut habituel perçu au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail augmenté des rémunérations autres que le salaire mensuel, ayant donné lieu à cotisations et retenues *pro rata temporis*.

Article 75

Déplacements

Les déplacements pour le service de l'entreprise seront intégralement remboursés à tous les cadres et agents de maîtrise sur justification.

L'utilisation de leur voiture personnelle avec l'accord de leur employeur pour les déplacements professionnels donne droit au remboursement des frais au tarif kilométrique admis par l'administration fiscale auquel sera ajoutée une prime de circulation en forêt de 15 % pour les agents de terrain.

Article 76

Frais de changement de résidence

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et accepté par le salarié nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assurés par le cadre et l'agent de maîtrise pour se rendre à leur nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déplacement, de déménagement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf cas spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Article 77

Période d'essai

1. Contrat à durée indéterminée

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas, elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Pour une embauche réalisée dans les 3 mois suivant l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'études, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 3 mois de travail effectif pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois de travail effectif pour les cadres.

Elle peut être renouvelée une fois.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser 6 mois pour les agents de maîtrise et 8 mois pour les cadres.

Le salarié devra être informé par écrit du renouvellement de la période d'essai avant la fin de la durée initiale.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au niveau correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Pendant le délai de prévenance, l'agent d'encadrement est autorisé à s'absenter avec l'accord de son employeur 2 heures par jour maximum.

Ces absences peuvent être regroupées par journées ou demi-journées. Elles sont fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

2. Contrat à durée déterminée

La période d'essai des salariés embauchés par contrat à durée déterminée est fixée en application de l'article L. 1242-10 du code du travail.

Article 78

Contrat de travail

Si, à l'issue de la période d'essai, l'agent d'encadrement reste en place, son recrutement est considéré comme définitif ; il est alors constaté par un acte écrit rédigé en deux exemplaires, signé par les deux parties et remis à chacune d'elles.

Cet acte indique obligatoirement :

- la date d'effet du contrat et sa durée ;
- les fonctions dans l'entreprise ;
- la catégorie d'emploi et le coefficient y afférent ;
- le mode de rémunération ;
- le lieu de l'emploi.

Toute modification ultérieure fera l'objet d'un nouvel accord écrit.

Article 79

Maladie et accident

Les dispositions de l'article 25 sont applicables au personnel d'encadrement.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1226-14 du code du travail, le licenciement intervenu dans ces conditions donne lieu au versement des indemnités de préavis et de licenciement prévues aux articles 81 et 83 de la présente convention.

Article 80

Durée du travail

Le personnel d'encadrement doit consacrer aux fonctions qui lui sont confiées le temps nécessaire, aux moments opportuns, pour assurer la bonne marche de son secteur, service, exploitation ou entreprise.

Pour les cadres ne jouissant pas d'une indépendance totale dans l'exercice de leurs fonctions, les dispositions de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, relatives aux heures supplémentaires, restent applicables.

Article 80 a

Différentes catégories de cadres

En application de l'accord national du 23 décembre 1981 (avenant n° 13 du 20 juin 2000) concernant la durée du travail, les cadres sont classés en trois catégories :

- cadres dirigeants : sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées les responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Il s'agit des cadres supérieurs, coefficient 6, dont la rémunération est au minimum celle correspondant au coefficient 400 majorée de 15 % ;

- cadres occupés selon l'horaire collectif : ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée ;
- cadres organisant leur temps de travail : ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur est confiée. Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Article 80 b

Mise en œuvre des conventions de forfait

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui tient compte des responsabilités confiées.

Les cadres occupés selon l'horaire collectif peuvent être présents avant et après le début du travail de leur équipe.

Les modalités d'aménagement du temps de travail prévues par la présente convention ainsi qu'une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle du travail définie ainsi que les bonifications ou majorations légales peuvent être utilisées. La convention de forfait suppose l'accord écrit de l'intéressé.

Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures de travail ou de jours de travail peut être conclue avec les cadres organisant leur temps de travail.

1. Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

a) Salariés concernés

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les cadres de la troisième catégorie (cadres organisant leur temps de travail).

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres et agents de maîtrise à partir du niveau I.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 947 heures (y compris la journée de la solidarité) en application des dispositions de l'article 8.4 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié par l'ensemble de ses avenants, pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

La durée journalière de travail ne pourra excéder 10 heures ; toutefois cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non et de 6 jours consécutifs.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine à l'autre, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

b) Mise en œuvre

Il ne peut être conclue une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du cadre ou du salarié itinérant non cadre.

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention. Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues aux articles L. 3121-22 à L. 3121-25 du code du travail.

2. Conventions de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

a) Salariés concernés

Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail peut être conclue avec les cadres relevant de la troisième catégorie (cadres organisant leur temps de travail).

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 217 jours (y compris la journée de la solidarité) pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois à l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail, sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogation conventionnelle ou légale.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés chômés.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois.

Les jours de repos ainsi définis peuvent être affectés sur un compte épargne-temps dans les conditions définies aux articles L. 3151-1 à L. 3154-3 du code du travail.

L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres, en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres.

Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par le présent accord, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-21 du code du travail, le salarié doit

bénéficier, au cours des 3 premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération annuelle garantie ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.3 de l'avenant n° 13 du 20 juin 2000 à l'accord national du 23 décembre 1981 (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

b) Mise en œuvre

Il ne peut être conclu de convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation du cadre.

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que les jours de repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

Article 81

Préavis et délai-congé

Toute rupture du contrat de travail est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception, dans les conditions prévues à l'article L. 1232-6 du code du travail.

Sauf faute grave justifiant un licenciement sans préavis, la cessation du contrat à durée indéterminée est précédée d'un délai-congé réciproque, fixé comme suit :

a) Pour les agents de maîtrise :

- ayant moins de 2 ans de présence dans l'entreprise : 2 mois ;
- ayant 2 ans et plus de présence dans l'entreprise : 3 mois.

b) Pour les agents d'encadrement :

- ayant moins de 5 ans de présence dans l'entreprise : 3 mois ;
- ayant 5 ans et plus de présence dans l'entreprise : 6 mois.

Le délai de préavis prend effet à la date de notification à l'intéressé.

La partie qui n'observerait pas le préavis serait redevable envers l'autre d'une indemnité correspondant aux appointements afférents à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'agent d'encadrement licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur 1 mois à l'avance, quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du délai-congé.

Article 82

Absences pour recherche d'emploi

Pendant la durée du délai-congé, qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement, le personnel d'encadrement a droit, pour rechercher un nouvel emploi, aux absences ci-après :

- 16 jours pour un préavis de 6 mois ;
- 10 jours pour un préavis de 3 mois ;
- 5 jours pour un préavis de 2 mois.

Ces absences sont fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d'un commun accord en une ou en plusieurs fois ; elles ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement.

Les temps d'absence susvisés pourront être éventuellement majorés de moitié à la demande de l'intéressé, ces absences supplémentaires n'étant pas rémunérées.

Article 83

Indemnité de licenciement

Hormis le cas disciplinaire pour faute grave ou faute lourde, l'agent d'encadrement ou de maîtrise licencié alors qu'il compte au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement fixée par année d'ancienneté dans l'entreprise.

- agent ayant dans l'entreprise une ancienneté égale ou supérieure à 1 an et inférieure à 5 ans : 1/3 de mois de salaire par année de présence ;
- agent ayant dans l'entreprise une ancienneté supérieure à 5 ans : 1 demi-mois de salaire par année de présence avec un maximum de 6 mois.

Pour tout ou fraction d'année, l'indemnité sera calculée au prorata des mois de présence compris dans cette fraction.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Article 84

Régime de prévoyance et de retraite

Tout employeur occupant des cadres et agents de maîtrise répondant aux définitions de la convention collective nationale du 2 avril 1952 des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles doit adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles (CPCEA), 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Les employeurs engagés par la signature des organisations parties au présent accord qui, antérieurement au 1^{er} janvier 1976, suite à l'arrêté du 19 décembre 1975 portant extension du champ d'application de la convention collective ci-dessus citée, avaient adhéré à un organisme de retraite complémentaire autre que la CPCEA pourront continuer à être affiliés audit organisme sous réserve que celui-ci consente aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux accordés par la CPCEA.

TITRE XIV
DISPOSITIONS FINALES

Article 85

Notification. – Dépôt. – Demande d'extension

A l'issue de la procédure de signature, la partie la plus diligente des organisations signataires de la présente convention collective procédera à la notification de cette dernière, par courrier ou par courriel, auprès de l'ensemble des organisations représentatives.

La présente convention collective fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE selon les modalités suivantes :

- une version papier signée des parties (en trois exemplaires) ;
- et une version électronique.

Ce dépôt sera accompagné de la copie du courrier ou du courriel daté de la notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Pissos, le 11 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160070-000316

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
