

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/09 DU 19 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	187

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/09

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Assurances (sociétés et inspection) : accord du 30 novembre 2015 relatif à la reconduction de l'accord du 20 décembre 1996 sur le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise.....	5
Assurances (sociétés) : accord du 30 novembre 2015 relatif à la modification des statuts de la CREPSA et de la CREPSA action sociale.....	7
Bâtiment (Champagne-Ardenne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 10 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2016	22
Bâtiment (Champagne-Ardenne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 10 décembre 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements et aux primes au 1 ^{er} mars 2016.....	24
Bâtiment (Champagne-Ardenne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 10 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2016	26
Bâtiment (Champagne-Ardenne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 10 décembre 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements et aux primes au 1 ^{er} mars 2016.....	28
Bâtiment (Champagne-Ardenne [ETAM]) : accord du 10 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2016	30
Bâtiment (Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 9 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2016 et au 1 ^{er} juillet 2016.....	32
Bâtiment (Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 9 décembre 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2016.....	35
Bâtiment (Franche-Comté [ETAM]) : accord du 9 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2016	37
Dentaires (cabinets) : avenant n° 2 du 22 octobre 2015 à l'accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire.....	39
Edition phonographique : accord du 21 décembre 2015 relatif aux négociations annuelles obligatoires pour l'année 2016.....	40
Edition phonographique : accord du 21 décembre 2015 relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles	65

Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : adhésion par lettre du 4 février 2016 du SNEPA à la convention collective.....	67
Evaluations industrielles et commerciales (entreprises d'expertises) : avenant n° 62 du 18 décembre 2015 modifiant l'intitulé de la convention collective nationale et divers articles.....	68
HLM (sociétés coopératives) : accord du 4 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016	101
Maisons d'étudiants : adhésion par lettre du 29 janvier 2016 de la FFSMAS CFE-CGC à la convention collective	103
Métallurgie (Charente) : accord du 4 décembre 2015 relatif aux taux effectifs garantis pour l'année 2015.....	104
Navigation intérieure : accord du 15 décembre 2015 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé.....	106
Ports et manutention (Bordeaux) : avenant n° 1 du 25 septembre 2015 à l'accord du 16 avril 2013 relatif au week-end de confort.....	117
Ports et manutention (Bordeaux) : avenant n° 39 du 25 septembre 2015 relatif au protocole d'accord du 11 juillet 2000.....	118
Ports et manutention (Bordeaux) : avenant n° 40 du 19 janvier 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2016	119
Ports et manutention : avenant n° 5 du 17 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2016	121
Ports de plaisance : avenant du 10 décembre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016	126
Radiodiffusion : accord du 17 décembre 2015 relatif aux salaires minima.....	127
Récupération (industries et commerce) : accord du 10 décembre 2015 relatif à la réforme de la formation professionnelle	130
Textile (industrie) : accord du 2 décembre 2015 relatif à la réécriture de divers articles de la convention collective	142
Thermalisme : accord du 10 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle	153
Transport ferroviaire : accord du 17 décembre 2015 portant désignation de l'OPCA de la branche	164
Travaux publics (Aquitaine [ouvriers]) : accord du 8 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016.....	166
Travaux publics (Aquitaine [ETAM]) : accord du 8 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016.....	168
Travaux publics (Aquitaine [ouvriers, ETAM]) : accord du 8 décembre 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2016.....	170
Travaux publics (Champagne-Ardenne [ouvriers]) : accord du 18 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016.....	172
Travaux publics (Champagne-Ardenne [ETAM]) : accord du 18 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016	174

Travaux publics (Champagne-Ardenne [ouvriers, ETAM]) : accord du 18 décembre 2015	
relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2016	176
Vitrail (industrie) : accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2016	178
Volailles (industries de la transformation) : accord du 23 décembre 2015 relatif aux certi-	
ficats de qualification professionnelle	180

Brochure n° 3265

Convention collective nationale
IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

Brochure n° 3267

Convention collective nationale
IDCC : 1679. – INSPECTION D'ASSURANCE

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA RECONDUCTION DE L'ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 1996
SUR LE FINANCEMENT DES ACTIVITÉS SOCIALES
ET CULTURELLES DES COMITÉS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1650255M
IDCC : 1672, 1679

Entre :

La FFSA ;

Le GEMA,

D'une part, et

La FBA CFDT ;

La CFE-CGC assurances ;

La CSFV CFTC ;

L'UNSA banques-assurances,

D'autre part,

Considérant les dispositions légales en matière de financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ;

Vu l'article 29 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et l'accord professionnel signé le même jour, relatifs au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ;

Vu l'article 27 de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 faisant référence à l'accord professionnel précité du 27 mai 1992 ;

Vu l'accord professionnel du 20 décembre 1996 sur le même sujet ;

Vu les accords professionnels des 27 janvier 1999, 14 décembre 2001, 12 décembre 2003, 20 décembre 2006, 23 décembre 2009 et 11 octobre 2012 reconduisant l'accord précité du 20 décembre 1996,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'accord du 20 décembre 1996 visé ci-dessus sont reconduites sans changement pour une nouvelle période déterminée de 3 ans commençant le 1^{er} janvier 2016 et s'achevant le 31 décembre 2018.

Article 2

La commission paritaire nationale se réunira au cours du second semestre de l'année 2018 pour déterminer si les dispositions ci-dessus pourront, avec ou sans modification, être prorogées au-delà du 31 décembre 2018, cela ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

Article 3

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord. Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt.

Fait à Paris, le 30 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2015

RELATIF À LA MODIFICATION DES STATUTS
DE LA CREPSA ET DE LA CREPSA ACTION SOCIALE

NOR : ASET1650251M

IDCC : 1672

Entre :

La FFSA ;

Le GEMA,

D'une part, et

La FBA CFDT ;

La CFE-CGC assurances ;

La CSFV CFTC ;

L'UNSA banques-assurances,

D'autre part,

Vu le protocole d'accord du 18 mars 2013 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement ;

Vu le protocole d'accord du 20 octobre 2008 portant modification des statuts de l'institution de gestion de retraite supplémentaire CREPSA et de l'association CREPSA action sociale ;

Vu le protocole d'accord du 6 décembre 2010 portant modification des statuts de l'institution de gestion de retraite supplémentaire CREPSA et de l'association CREPSA action sociale ;

Vu le protocole d'accord du 4 novembre 2013 portant modification des statuts de l'institution de gestion de retraite supplémentaire CREPSA et de l'association CREPSA action sociale, de l'association de surveillance des activités retraite et prévoyance assurances (ASARPA),

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les statuts de l'institution de gestion de retraite supplémentaire CREPSA et de l'association CREPSA action sociale figurant en annexe du présent protocole se substituent aux statuts actuels annexés à l'accord du 4 novembre 2013 susvisé.

Article 2

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant.

Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt.

Fait à Paris, le 30 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CREPSA

CREPSA, 18, avenue d'Alsace, 92400 Courbevoie.

Institution de gestion de retraite supplémentaire régie par le titre IV du livre IX du code de la sécurité sociale et constituée en application de la convention de retraites et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances du 5 mars 1962.

Statuts

Statuts modifiés et déposés auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et de l'Autorité de contrôle prudentiel et de régulation (ACPR).

TITRE I^{ER}

GÉNÉRALITÉS

Article 1^{er}

Constitution. – Objet. – Siège social

La CREPSA, constituée conformément au titre IV du livre IX de code de la sécurité sociale, est chargée, à l'exclusion de toute autre opération, d'accomplir, pour le compte de ses entreprises adhérentes, les opérations de gestion administrative relatives au régime de retraite professionnel du personnel des sociétés d'assurances fermé par accord du 28 décembre 1995.

Pour la mise en application de ces opérations, la CREPSA :

- est tenue de se conformer aux dispositions du règlement du régime de retraite précité en date du 28 décembre 1995 ainsi qu'aux modifications qui lui seront apportées par la commission paritaire professionnelle ;
- passe tous contrats, conventions ou actes nécessaires à ses opérations de gestion administrative avec la société d'assurances de consolidation des retraites de l'assurance (SACRA).

La CREPSA ne peut avoir de responsabilité, autre qu'administrative, au titre des engagements résultant de l'accord précité.

La CREPSA est adhérente au groupe B2V, chargé de procéder à l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion de la CREPSA par délégation et suivant les directives données par celle-ci.

La CREPSA est régie par les dispositions du titre IV du livre IX du code de la sécurité sociale, ainsi que par les présents statuts.

La CREPSA jouit de la personnalité civile.

Son siège est fixé au siège social du groupe B2V.

La CREPSA est constituée pour une durée illimitée : elle ne peut être dissoute que dans les conditions fixées à l'article 17 des présents statuts.

Article 2

Membres

La CREPSA comprend des membres adhérents et des membres participants.

Les membres adhérents sont les employeurs visés par les conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992, ainsi que par l'accord du 3 mars 1993 et relevant de la CREPSA à la date du 31 décembre 1995.

Les membres participants sont les membres du personnel des employeurs adhérents relevant des conventions collectives précitées bénéficiaires de la CREPSA à la date du 31 décembre 1995.

La qualité de membre adhérent se perd par radiation en cas de redressement judiciaire, de liquidation judiciaire ou de cessation d'activité.

La radiation est prononcée de plein droit et prend effet du jour de l'ouverture du redressement judiciaire, de la liquidation judiciaire ou de la cessation d'activité de l'établissement.

La qualité de membre participant se perd par radiation en cas de perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au niveau de la branche.

La radiation est prononcée de plein droit et prend effet à la date du 1^{er} janvier suivant la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des sociétés d'assurances.

TITRE II

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 3

Composition du conseil d'administration

La CREPSA est administrée par un conseil d'administration comprenant un nombre équivalent d'administrateurs adhérents et d'administrateurs participants.

Les administrateurs représentant les adhérents sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le groupement des entreprises mutuelles d'assurances.

Les administrateurs représentant les participants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ces organisations les choisissant parmi toutes les catégories de personnel ayant la qualité de membre participant. Un représentant au moins des membres participants a obligatoirement la qualité de retraité.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dispose d'un mandat d'administrateur titulaire.

Il est désigné, dans les mêmes conditions, un nombre égal de membres suppléants.

Les administrateurs suppléants sont conviés à participer aux réunions du conseil d'administration mais n'auront voix délibérative qu'en l'absence des titulaires.

Chaque organisation syndicale et patronale doit veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes conformément à l'accord professionnel du 18 mars 2013 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement.

Article 4

Mandat d'administrateur

La durée du mandat des administrateurs est de 4 ans.

Les membres sortants peuvent faire l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant, perte de la représentativité au niveau de la branche de l'organisation syndicale ayant désigné l'administrateur ou retrait du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé dans le délai de 1 mois par l'organisation qui l'avait désigné.

L'administrateur doit être en activité ou âgé de moins de 70 ans à la date de sa désignation.

L'administrateur ne peut exercer plus de trois mandats de niveau professionnel en même temps. Le mandat d'élu du personnel est incompatible avec celui d'administrateur au sein du même organisme.

Les administrateurs s'engagent, pendant la durée de leur mandat et après la fin de celui-ci, à ne divulguer aucune information confidentielle qu'ils pourraient recueillir à l'occasion de leur mandat. Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent leur mandat.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés dans les conditions fixées par le conseil d'administration, qui s'appuiera sur les règles qui auront été fixées par l'AGIRC et l'ARRCO pour les administrateurs des institutions de retraite complémentaire du groupe B2V.

Les administrateurs doivent indiquer les motifs de leur absence aux réunions du conseil d'administration. Deux absences non justifiées dans l'année entraînent la perte du mandat et le remplacement du mandataire par l'organisation qui l'a désigné.

Article 5

Présidence et vice-présidence du conseil d'administration

Le conseil d'administration nomme tous les 4 ans un président et un vice-président qui ne peuvent appartenir au même collège. La présidence et la vice-présidence doivent alterner entre les deux collèges tous les 2 ans, sauf renonciation expresse du collège appelé à la présidence.

Le président ou, à défaut, le vice-président assure le fonctionnement de la CREPSA conformément aux présents statuts et préside les réunions du conseil d'administration.

Le président ou, à défaut, le vice-président, signe tous actes, délibérations ou conventions et représente la CREPSA en justice et dans tous les actes de la vie civile.

Les modalités de prise de parole publique des président et vice-président doivent respecter le principe du paritarisme lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son remplacement immédiat par une nouvelle délibération du conseil. En cas d'empêchement temporaire dont la durée est déterminable, le remplacement est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et vice-président se saisissent ou sont saisis par l'administrateur concerné de toute question de conflits d'intérêts de toute sorte pouvant se poser au sujet d'un administrateur du groupe et proposent au conseil les dispositions appropriées (demande de remplacement, abstention sur certains débats, délibérations et décisions, etc.).

Article 6

Réunions. – Délibérations. – Relevés de décisions

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de la CREPSA l'exige, et au moins deux fois par an, sur convocation de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président. La convocation du conseil est obligatoire si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Les convocations et ordres du jour des réunions sont communiqués aux administrateurs dans le délai de 8 jours précédant la réunion et des moyens sont mis à la disposition des administrateurs pour préparer les réunions des instances.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que sur les questions inscrites préalablement à l'ordre du jour et à condition que la moitié au moins des administrateurs de chaque collège soient présents ou représentés.

Le conseil peut convoquer, à titre consultatif, toute personne qu'il estimerait particulièrement compétente.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents. En aucun cas le vote par procuration ou par correspondance n'est admis. En cas de nécessité de vote, celui-ci intervient systématiquement à main levée. Il se fait par tête afin de respecter le pluralisme de la représentation. Une exception est néanmoins admise pour le vote relatif à la désignation du président et du vice-président, qui est organisé par collège.

Les administrateurs participent aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

Les délibérations sont tenues secrètes à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont les administrateurs détiennent leur mandat.

Les délibérations du conseil sont constatées par des relevés de décisions conservés au siège de la CREPSA et signés par deux membres du conseil d'administration ayant assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président de séance).

Article 7

Pouvoirs du conseil d'administration

a) Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour prendre toutes décisions relatives à la gestion et à l'administration de la CREPSA dans le cadre des présents statuts et sous réserve du respect du règlement du régime de retraite professionnel fermé le 28 décembre 1995.

Le conseil ne peut, en aucun cas, modifier les dispositions de ce règlement.

b) Conformément aux présents statuts et notamment à leur article 1^{er}, l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion de la CREPSA incombe, par délégation de cette dernière et suivant ses directives, à B2V Gestion.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le conseil passe toutes conventions utiles avec le conseil d'administration de B2V Gestion.

c) Le conseil fait procéder, suivant ses directives, par B2V Gestion, à l'exécution de toutes opérations de gestion administrative lui incombant.

d) Le conseil examine chaque année les comptes de l'institution, les arrête et les transmet pour approbation à l'assemblée générale. De même, il examine chaque année le rapport de gestion administrative de l'institution.

e) Le conseil peut, en outre, et dans la limite de ses pouvoirs, déléguer certains de ceux-ci à un ou plusieurs mandataires, choisis ou non en son sein, et qui peuvent eux-mêmes être autorisés à consentir des substitutions de pouvoirs.

f) Le conseil peut établir tous documents pour l'application des présents statuts.

g) Le conseil est informé annuellement des conditions d'équilibre, ainsi que des perspectives d'évolution du régime. Cette information est délivrée par le président du conseil d'administration sur la base d'un rapport remis par le directoire de la SACRA.

h) Le conseil peut constituer toutes commissions d'études.

i) L'énumération ci-dessus n'est pas limitative mais ne peut conduire le conseil à outrepasser les fonctions administratives qui lui sont dévolues par les présents statuts.

TITRE III

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

Article 8

Composition

L'assemblée générale est composée pour moitié des représentants des adhérents et pour moitié de représentants des participants.

Les représentants des adhérents sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le groupement des entreprises mutuelles d'assurances.

Les représentants des participants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ces organisations les choisissant parmi toutes les catégories de personnel ayant la qualité de membre participant. Un représentant au moins des membres participants a obligatoirement la qualité de retraité.

Chaque organisation syndicale représentative dans la branche dispose de 5 sièges.

Dans chaque collège ne peuvent être membres de l'assemblée générale que la moitié au plus des administrateurs de l'institution du même collège.

Article 9

Mandat

La durée du mandat des membres de l'assemblée générale est de 4 ans.

Les membres sortants peuvent faire l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité de membre de l'assemblée générale se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant, perte de la représentativité au niveau de la branche de l'organisation syndicale ayant désigné le membre ou retrait du mandat par l'organisation intéressée. Le membre sortant est pour la durée du mandat restant à courir, remplacé dans le délai de 1 mois par l'organisation qui l'avait désigné.

Les fonctions de membre de l'assemblée générale sont gratuites. Toutefois, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés dans les conditions fixées par le conseil.

Article 10

Réunions. – Délibérations. – Relevés de décisions

L'assemblée générale se réunit aussi souvent que l'intérêt de la CREPSA l'exige, et au moins une fois par an, sur convocation du président du conseil d'administration ou, en cas d'empêchement, du vice-président.

La convocation d'une assemblée générale est obligatoire quand elle est demandée par la moitié au moins des membres de l'un des deux collèges.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que sur des questions inscrites préalablement à l'ordre du jour et à la condition que 1/4 au moins des membres de chaque collège soient présents ou représentés.

A défaut de ce quorum, une seconde assemblée est convoquée dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 3 mois, et délibère quel que soit le quorum.

Les délibérations sont prises à la majorité des suffrages exprimés.

Chaque délégué dispose d'une voix.

Le vote par procuration est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de l'assemblée générale peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège qui devra

être muni d'une pièce constatant cette délégation. Chaque membre ne peut être porteur que de trois pouvoirs par réunion.

Les délibérations de l'assemblée générale sont constatées par des relevés de décisions conservés au siège de la CREPSA. Ces derniers sont signés par le président de séance et un membre de l'assemblée ayant assisté à la réunion et n'appartenant pas au même collège (de préférence le vice-président).

Article 11

Attributions

L'assemblée générale entend, d'une part, le rapport de gestion administrative du conseil d'administration sur la situation de l'institution et, d'autre part, le rapport de certification des comptes annuels du commissaire aux comptes.

Elle approuve les comptes de l'exercice.

Elle examine, à l'exclusion de toute autre, les questions inscrites à l'ordre du jour par le conseil d'administration et qui ont trait exclusivement à la gestion et à l'administration de la CREPSA dans le cadre des présents statuts et sous réserve du respect du règlement du régime de retraite professionnel fermé le 28 décembre 1995.

L'assemblée générale ne peut, en aucun cas, modifier les dispositions de ce règlement.

Elle est informée de la conclusion et de la modification de tous contrats, conventions ou actes nécessaires ainsi que de toute délégation de pouvoir intervenues en application des articles 1^{er} et 7 des présents statuts.

Elle désigne, en application de l'article R. 931-3-56 du code de la sécurité sociale, un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour une durée de 6 ans.

TITRE IV

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE

Article 12

Objet. – Délibérations

L'assemblée générale extraordinaire est composée comme l'assemblée générale ordinaire.

Elle est réunie dans un délai de 3 mois à compter de la demande du conseil d'administration ou de la moitié au moins des membres de l'un des collèges.

Elle se prononce, avec l'accord de la commission paritaire professionnelle, sur les modifications des présents statuts ou la dissolution de l'institution, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les modifications statutaires n'entrent en vigueur qu'après accomplissement des formalités de dépôt légal.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que si, dans chaque collège, 1/3 au moins des membres sont présents ou représentés.

Si ce quorum n'est pas atteint dans l'un ou l'autre des collèges, le conseil d'administration convoque une autre assemblée générale extraordinaire, dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 3 mois. La convocation doit indiquer que la première assemblée générale extraordinaire n'a pu délibérer faute de quorum et qu'il sera passé outre cette condition lors de la seconde assemblée extraordinaire.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Le vote se fait à main levée sauf si le vote par bulletin secret est réclamé par au moins la moitié des membres présents.

Les membres participent aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

Le vote par procuration est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de l'assemblée générale extraordinaire peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège qui devra être muni d'une pièce constatant cette délégation. Chaque membre ne peut être porteur que de trois pouvoirs par réunion.

TITRE V

GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

Article 13

Ressources

Les ressources de la CREPSA sont constituées par :

1. Ses produits financiers ;
2. Les sommes versées par la SACRA dans le cadre de la convention passée entre elles ;
3. Toutes sommes qu'elle peut légalement recueillir.

Article 14

Dépenses

Les dépenses de la CREPSA sont constituées de ses dépenses d'administration générale.

Article 15

Comptes individuels en points

La CREPSA informe chaque année les bénéficiaires :

- du nombre de points qu'ils possèdent ;
- de la valeur du point au 1^{er} janvier de l'exercice ;
- de la revalorisation du point ;
- de la participation aux bénéfices techniques et financiers ;
- du taux moyen de rendement des actifs détenus en représentation des engagements.

Article 16

Rapports annuels

La CREPSA établit des comptes certifiés par un commissaire aux comptes en application de l'article R. 931-3-58 du code de la sécurité sociale.

La CREPSA établit également un rapport annuel sur la gestion administrative qui est mis à la disposition des membres adhérents et des membres participants.

L'exercice social commence le 1^{er} janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

TITRE VI

DISSOLUTION. – LIQUIDATION

Article 17

Dissolution

La dissolution de la CREPSA ne peut résulter que d'une décision de la commission paritaire professionnelle et ne peut avoir lieu que dans les conditions fixées à l'article R. 931-7-3 du code de la sécurité sociale.

Article 18

Liquidation

En cas de dissolution, il est procédé à la liquidation de la CREPSA conformément à l'article R. 931-7-1 du code de la sécurité sociale.

ANNEXE II

Association CREPSA action sociale. – Statuts

TITRE I^{ER}

GÉNÉRALITÉS

Article 1^{er}

Constitution

Entre les organisations signataires de la convention de retraites et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances du 5 mars 1962, ou ayant donné postérieurement leur adhésion à celle-ci, et qui adhèrent aux présents statuts, il est fondé une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ainsi que par lesdits statuts.

Celle-ci est créée aux fins de poursuivre l'action sociale initialement confiée à l'institution de retraite supplémentaire CREPPSA (art. 2.7 de l'annexe I du protocole d'accord du 28 décembre 1995 et de son annexe III), appelée à se transformer en institution de gestion de retraite supplémentaire (IGRS).

Cette association dénommée CREPSA action sociale est constituée pour une durée illimitée.

Elle ne peut être dissoute que dans les conditions fixées par l'article 15 des présents statuts.

Elle adhère à l'association B2V Gestion, chargée de procéder à l'exécution de toutes décisions et opérations de gestion de la CREPSA action sociale par délégation et suivant les directives données par celle-ci.

Article 2

Objet

Cette association poursuit l'action sociale initialement confiée à l'institution de retraite supplémentaire CREPPSA aux termes de l'article 2.7 de l'annexe I du protocole d'accord du 28 décembre 1995 et de son annexe III.

Elle a pour objet la mise en place et la gestion de toutes activités à caractère social au bénéfice des personnels des sociétés d'assurances visés par les conventions collectives nationales de travail des 13 novembre 1967, 27 mars 1972, 27 mai 1992 et 27 juillet 1992, ainsi que par l'accord du 3 mars 1993 concernant les cadres de direction des sociétés d'assurances.

Article 3

Siège social

Le siège social est fixé au siège du groupe B2V, 18, avenue d'Alsace, 92400 Courbevoie. Il pourra être transféré par décision du conseil d'administration, qui a, sur ce point, le pouvoir corrélatif de modifier les statuts.

Article 4

Membres

La CREPSA action sociale comprend des membres adhérents et des membres participants.

Les membres adhérents sont les employeurs visés par les conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992, ainsi que par l'accord du 3 mars 1993.

Les membres participants sont les membres du personnel des employeurs adhérents relevant des conventions collectives précitées.

La qualité de membre adhérent se perd par radiation en cas de redressement judiciaire, de liquidation judiciaire ou de cessation d'activité.

La radiation est prononcée de plein droit et prend effet au jour de l'ouverture du redressement judiciaire, de la liquidation judiciaire ou de la cessation d'activité de l'établissement.

La qualité de membre participant se perd par radiation en cas de perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au niveau de la branche.

La radiation est prononcée de plein droit et prend effet à la date du 1^{er} janvier suivant la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des sociétés d'assurances.

TITRE II

ADMINISTRATION

Article 5

Composition du conseil d'administration

La CREPSA action sociale est administrée par un conseil d'administration composé pour moitié des représentants des adhérents et pour moitié des représentants des participants pris parmi ceux-ci.

Les administrateurs représentant les adhérents sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le groupement des entreprises mutuelles d'assurances.

Les administrateurs représentant les participants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ces organisations les choisissant parmi toutes les catégories de personnel ayant la qualité de membre participant. Un représentant au moins des membres participants a obligatoirement la qualité de retraité.

La CREPSA action sociale est administrée par un conseil d'administration composé, de plein droit, des administrateurs de l'institution de gestion de retraite supplémentaire CREPSA.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dispose d'un mandat d'administrateur titulaire.

Il est désigné, dans les mêmes conditions, un nombre égal de membres suppléants.

Les administrateurs suppléants sont conviés à participer aux réunions du conseil d'administration mais n'auront voix délibérative qu'en l'absence des titulaires.

Chaque organisation syndicale et patronale doit veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes conformément à l'accord professionnel du 18 mars 2013 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement.

Article 6

Mandat d'administrateur

La durée du mandat des administrateurs est de 4 ans. Il est renouvelé exactement dans les mêmes conditions que les mandats des administrateurs de l'institution CREPSA.

Les membres sortants peuvent faire l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité d'administrateur en tant que représentant personne physique d'une organisation se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant, perte de la représentativité au niveau de la branche de l'organisation syndicale ayant désigné l'administrateur ou adhérent, ou retrait du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est, pour la durée du man-

dat restant à courir, remplacé par son suppléant désigné ou, à défaut, et dans le délai de 1 mois, par tout autre représentant désigné par l'organisation qui l'avait nommé.

L'administrateur doit être en activité ou âgé de moins de 70 ans à la date de sa désignation.

L'administrateur ne peut exercer plus de trois mandats de niveau professionnel en même temps. Le mandat d'élu du personnel est incompatible avec celui d'administrateur au sein du même organisme.

Les administrateurs s'engagent, pendant la durée de leur mandat et après la fin de celui-ci, à ne divulguer aucune information confidentielle qu'ils pourraient recueillir à l'occasion de leur mandat. Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent leur mandat.

Si une organisation perd un ou plusieurs représentants au conseil d'administration de l'institution de gestion de retraite supplémentaire CREPSA, cette modification intervient alors immédiatement et de la même façon au sein du conseil d'administration de l'association CREPSA action sociale.

Les fonctions d'administrateur, de président et de vice-président sont gratuites. Toutefois, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés dans les conditions fixées par le conseil d'administration, qui s'appuiera sur les règles qui auront été fixées par l'AGIRC et l'ARRCO pour les administrateurs des institutions de retraite complémentaire du groupe B2V.

Les administrateurs doivent indiquer les motifs de leur absence aux réunions du conseil d'administration. Trois absences non justifiées dans l'année entraînent la perte du mandat et le remplacement du mandataire par l'organisation qui l'a désigné.

Article 7

Présidence et vice-présidence du conseil d'administration

Le conseil d'administration nomme tous les 4 ans un président et un vice-président qui ne peuvent appartenir au même collège. La présidence et la vice-présidence doivent alterner entre les deux collèges tous les 2 ans, sauf renonciation expresse du collège appelé à la présidence.

Le président ou, à défaut, en cas d'empêchement de ce dernier, le vice-président assure le fonctionnement de la CREPSA action sociale conformément aux présents statuts et préside les réunions du conseil d'administration.

Le président ou, à défaut, en cas d'empêchement de ce dernier, le vice-président signe tous actes, délibérations ou conventions et représente la CREPSA action sociale dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous pouvoirs à cet effet. Le président ou, à défaut, en cas d'empêchement de ce dernier, le vice-président a notamment qualité pour agir en justice au nom de l'association, tant en demande qu'en défense, et consentir toutes transactions sans autorisation préalable du conseil d'administration.

Le président et le vice-président peuvent déléguer leur signature à un membre du conseil ou à l'association gestionnaire B2V Gestion et donner des mandats à des tiers pour représenter l'association.

Les modalités de prise de parole publique des président et vice-président doivent respecter le principe du paritarisme lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son remplacement immédiat par une nouvelle délibération du conseil. En cas d'empêchement temporaire dont la durée est déterminable, le remplacement est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et vice-président se saisissent ou sont saisis par l'administrateur concerné de toute question de conflits d'intérêts de toute sorte pouvant se poser au sujet d'un administrateur du groupe et proposent au conseil les dispositions appropriées (demande de remplacement, abstention sur certains débats, délibérations et décisions, etc.).

Article 8

Réunions. – Délibérations. – Relevés de décisions

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de la CREPSA action sociale l'exige, et au moins deux fois par an, sur convocation de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président. La convocation du conseil est obligatoire si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Les convocations et ordres du jour des réunions sont communiqués aux administrateurs dans le délai de 8 jours précédant la réunion et des moyens sont mis à la disposition des administrateurs pour préparer les réunions des instances.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que sur les questions inscrites préalablement à l'ordre du jour et à condition que la moitié au moins des administrateurs, titulaires ou suppléants de chaque catégorie (membres adhérents et membres participants), soient présents ou représentés.

Le conseil peut convoquer, à titre consultatif, toute personne qu'il estimerait particulièrement compétente.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents. En aucun cas le vote par procuration ou par correspondance n'est admis. En cas de nécessité de vote, celui-ci intervient systématiquement à main levée. Il se fait par tête afin de respecter le pluralisme de la représentation. Une exception est néanmoins admise pour le vote relatif à la désignation du président et du vice-président, qui est organisé par collège.

Les administrateurs participent aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

Les délibérations sont tenues secrètes à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont les administrateurs détiennent leur mandat.

Les délibérations du conseil sont constatées par des relevés de décisions conservés au siège de l'association et signés par deux membres du conseil d'administration ayant assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président de séance).

Article 9

Pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi de tous les pouvoirs qui ne sont pas statutairement réservés à l'assemblée pour gérer, administrer et diriger l'association en toutes circonstances :

- a) Il décide de l'ouverture et de la clôture des comptes dans les établissements financiers ;
- b) Il fait procéder, suivant ses directives, par B2V Gestion, à l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion concernant l'action sociale. A cet effet, il passe toutes conventions utiles avec le conseil d'administration de B2V gestion ;
- c) Il arrête les comptes de l'association avant présentation à l'assemblée générale ordinaire annuelle ;
- d) Il peut constituer toutes commissions qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement de l'association.

Ces commissions exercent leur activité sous la responsabilité du conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut, notamment, instituer une commission sociale à laquelle il donne mandat sur le fondement des orientations qu'il arrête en application des décisions prises en commission paritaire professionnelle.

Cette commission sociale lui rend compte annuellement de l'exercice de son mandat.

e) Le conseil d'administration peut, en outre, et dans la limite de ses pouvoirs, déléguer certains de ceux-ci à un ou plusieurs mandataires, choisis ou non en son sein, et qui peuvent eux-mêmes être autorisés à consentir des délégations de pouvoirs.

Article 10

Assemblée générale ordinaire

L'assemblée générale est composée pour moitié des représentants des adhérents et pour moitié des représentants des participants.

Les représentants des adhérents sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le groupement des entreprises mutuelles d'assurances.

Les représentants des participants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ces organisations les choisissant parmi toutes les catégories de personnel ayant la qualité de membre participant. Un représentant au moins des membres participants a obligatoirement la qualité de retraité.

Chaque organisation syndicale représentative dans la branche dispose de cinq sièges.

Dans chaque collège ne peuvent être membres de l'assemblée générale que la moitié au plus des administrateurs de l'institution du même collège.

L'assemblée générale se réunit ordinairement une fois par an et extraordinairement sur convocation du président si nécessaire.

Quinze jours au moins avant la date fixée, les membres sont convoqués par les soins du président ou, en cas d'empêchement, du vice-président, par lettre simple ou courriel.

L'ordre du jour, fixé par le conseil d'administration, est indiqué sur les convocations. Ne peuvent être traitées, lors de l'assemblée générale, que les questions inscrites à l'ordre du jour. Tout membre désirant soulever une question étrangère à cet ordre du jour doit avertir le conseil dans un délai de 8 jours précédant la tenue de l'assemblée.

Le président ou, en cas d'empêchement, le vice-président, préside l'assemblée et expose la situation morale de l'association.

Le président et le vice-président rendent compte de leur gestion et soumettent le bilan à l'approbation de l'assemblée.

L'assemblée générale ordinaire désigne un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour une durée de 4 ans.

La présence de 1/4 des membres titulaires ou suppléants de chaque catégorie (membres adhérents et membres participants) est nécessaire pour que l'assemblée générale puisse valablement délibérer.

Si le quorum n'est pas atteint, une seconde assemblée générale est convoquée avec le même ordre du jour, à 15 jours au moins d'intervalle. Celle-ci délibère alors valablement, quel que soit le nombre de membres présents.

Les décisions sont prises à la majorité des présents et représentés.

Le vote par procuration est admis, dans la limite de trois pouvoirs par membre.

Article 11

Assemblée générale extraordinaire

L'assemblée générale extraordinaire a seule compétence, avec l'accord de la commission paritaire professionnelle, pour modifier les statuts de l'association.

Elle est convoquée suivant les formalités prévues par l'article 10.

La présence de 1/3 des membres titulaires ou suppléants de chaque catégorie (membres adhérents et membres participants) est nécessaire pour que l'assemblée générale puisse valablement délibérer.

Si le quorum n'est pas atteint, une seconde assemblée générale est convoquée avec le même ordre du jour, à 15 jours au moins d'intervalle. Celle-ci délibère alors valablement, quel que soit le nombre de membres présents.

Le vote par procuration est admis, dans la limite de trois pouvoirs par membre.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents et représentés.

Le vote se fait à main levée sauf si le vote par bulletin secret est réclamé par au moins la moitié des membres présents.

Les membres participent aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

TITRE III

GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

Article 12

Ressources

Les ressources de l'association sont constituées par :

1. Les sommes résultant des dispositions des protocoles d'accord des 2 février et 28 décembre 1995, 17 juillet 1996, 20 décembre 2006, 14 décembre 2009 et 8 décembre 2014 relatifs à l'action sociale ;
2. Les différentes recettes entrant dans le cadre de l'exercice des activités liées à sa vocation ;
3. Les dons manuels ;
4. Les produits financiers de son patrimoine ;
5. Toute autre recette autorisée par la loi.

Article 13

Dépenses

Les dépenses de l'association comprennent :

1. Les dépenses d'administration générale de la CREPSA action sociale ;
2. Les dépenses d'action sociale et celles liées à la gestion de cette action sociale.

Article 14

Rapports annuels

La CREPSA action sociale établit, chaque année, des comptes certifiés par un commissaire aux comptes désigné dans les conditions fixées par l'article 10 ci-dessus.

L'association établit également un rapport annuel sur la gestion administrative du fonds social.

L'exercice social commence le 1^{er} janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

TITRE IV

DISSOLUTION

Article 15

Dissolution

La dissolution de la CREPSA action sociale ne peut résulter que d'une décision de la commission paritaire professionnelle, et l'actif, s'il y a lieu, est dévolu, conformément à l'article 9 de la loi du 1^{er} juillet 1901 et au décret du 16 août 1901, à un ou plusieurs autres organismes sans but lucratif poursuivant un objectif identique ou similaire.

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2016
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1650234M
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Champagne-Ardenne ;

La CAPEB Champagne-Ardenne ;

La fédération Nord des SCOP du BTP ;

La FFIE Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La SFR BTP CGT-FO ;

L'UR CFE-CGC BTP ;

L'URCB CFDT ;

L'UR CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Afin de prendre en compte les conséquences de la loi NOTRe, notamment en matière de convergence à terme des grilles de salaires pour les régions Champagne-Ardenne, Lorraine et Alsace, les barèmes de salaires minimaux des ouvriers sont établis sans application de valeur sur la partie fixe et sur le point.

A compter du 1^{er} mars 2016, la grille des minima ouvriers est établie à :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
150	1 468
170	1 479

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
185	1 516
210	1 680
230	1 820
250	1 952
270	2 093

Article 2

Le présent accord, rédigé en dix exemplaires, sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Reims, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 3

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

Fait à Châlons-en-Champagne, le 10 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

ET AUX PRIMES AU 1^{ER} MARS 2016

(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1650236M

IDCC : 1596

Entre :

La FFB Champagne-Ardenne ;

La CAPEB Champagne-Ardenne ;

La fédération Nord des SCOP du BTP ;

La FFIE Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La SFR BTP CGT-FO ;

L'UR CFE-CGC BTP ;

L'URCB CFDT ;

Le CFTC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective régionale du 14 juin 2006, dans ses articles 2.6 « Indemnité de petits déplacements », 2.3 « Prime pour travaux occasionnels » et 2.4 « Outillage ».

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant moins de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 10 décembre 2015.

Afin de prendre en compte les conséquences de la loi NOTRe, les représentants des organisations représentatives d'employeurs et de salariés entendent faire converger à terme les différentes indem-

nités conventionnelles précédemment rappelées pour les régions Champagne-Ardenne, Lorraine et Alsace.

Il a été convenu ce qui suit, applicable au 1^{er} mars 2016 :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE REPAS	INDEMNITÉ DE FRAIS DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE TRAJET
1A (0 à 5 km)	9,30	1,60	1,20
1B (5 à 10 km)	9,30	2,25	1,75
2 (10 à 20 km)	9,30	4,04	2,92
3 (20 à 30 km)	9,30	6,44	4,22
4 (30 à 40 km)	9,30	8,30	5,28
5 (40 à 50 km)	9,30	10,40	7,66

L'indemnité de repas est due quelle que soit la zone dans les conditions prévues à l'article 2.6.5 de la convention collective régionale.

Article 2

Il est également convenu ce qui suit au 1^{er} mars 2016 :

- prime d'outillage : 8,95 € par mois ;
- prime horaire pour travaux occasionnels : 0,90 € par heure.

Article 3

Le présent accord sera effectif au 1^{er} mars 2016.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer au moins une fois par an pour étudier les revalorisations des différentes indemnités et primes prévues aux articles 1^{er} et 2 dudit accord.

Article 4

Le présent accord, rédigé en dix exemplaires, sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Reims, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 10 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2016
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1650235M
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Champagne-Ardenne ;

La CAPEB Champagne-Ardenne ;

La fédération Nord des SCOP du BTP ;

La FFIE Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La SFR BTP CGT-FO ;

L'UR CFE-CGC BTP ;

L'URCB CFDT ;

L'UR CFTC ;

Le CCRC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Afin de prendre en compte les conséquences de la loi NOTRe, notamment en matière de convergence à terme des grilles de salaires pour les régions Champagne-Ardenne, Lorraine et Alsace, les barèmes de salaires minimaux des ouvriers sont établis sans application de valeur sur la partie fixe et sur le point.

A compter du 1^{er} mars 2016, la grille des minima ouvriers est établie comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
150	1 468
170	1 479

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
185	1 516
210	1 680
230	1 820
250	1 952
270	2 093

Article 2

Le présent accord, rédigé en dix exemplaires, sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Reims, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 3

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

Fait à Châlons-en-Champagne, le 10 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
ET AUX PRIMES AU 1^{ER} MARS 2016
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1650237M
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Champagne-Ardenne ;
La CAPEB Champagne-Ardenne ;
La fédération Nord des SCOP du BTP ;
La FFIE Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La SFR BTP CGT-FO ;
L'UR CFE-CGC ;
L'URCB CFDT ;
L'UR CFTC,

D'autre part,

Vu la convention collective régionale du 14 juin 2006, dans ses articles 2.6 « Indemnité de petits déplacements », 2.3 « Prime pour travaux occasionnels » et 2.4 « Outillage »,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment, non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 10 décembre 2015.

Afin de prendre en compte les conséquences de la loi NOTRe, les représentants des organisations représentatives d'employeurs et de salariés entendent faire converger à terme les différentes indemnités conventionnelles précédemment rappelées pour les régions Champagne-Ardenne, Lorraine et Alsace.

Il a été convenu ce qui suit, applicable au 1^{er} mars 2016 :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 5 km)	9,30	1,60	1,20
1B (5 à 10 km)	9,30	2,25	1,75
2 (10 à 20 km)	9,30	4,04	2,92
3 (20 à 30 km)	9,30	6,44	4,22
4 (30 à 40 km)	9,30	8,30	5,28
5 (40 à 50 km)	9,30	10,40	7,66

L'indemnité de repas est due quelle que soit la zone dans les conditions prévues à l'article 2.6.5 de la convention collective régionale.

Article 2

Il est également convenu ce qui suit au 1^{er} mars 2016 :

- prime d'outillage : 8,95 € par mois ;
- prime horaire pour travaux occasionnels : 0,90 € par heure.

Article 3

Le présent accord sera effectif au 1^{er} mars 2016.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer au moins une fois par an pour étudier les revalorisations des différentes indemnités et primes prévues aux articles 1^{er} et 2 dudit accord.

Article 4

Le présent accord, rédigé en dix exemplaires, sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Reims, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 10 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

**ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2016
(CHAMPAGNE-ARDENNE)**

NOR : ASET1650233M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Champagne-Ardenne ;

La CAPEB Champagne-Ardenne ;

La FFIE ;

La fédération Nord des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

L'URCB CFDT ;

La CFTC BTP ;

La SFR BTP CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 10 décembre 2015.

Afin de prendre en compte les conséquences de la loi NOTRe, les représentants des organisations représentatives d'employeurs et de salariés entendent faire converger à terme les grilles des minima ETAM pour les régions Champagne-Ardenne, Lorraine et Alsace et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Champagne-Ardenne.

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 Champagne-Ardenne est fixé comme suit :

Au 1^{er} mars 2016

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 490
B	1 571
C	1 668
D	1 793
E	1 982
F	2 242
G	2 538
H	2 738

Article 2

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

Article 3

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 Châlons-en-Champagne, le 10 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016 ET AU 1^{ER} JUILLET 2016
(FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1650228M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB Franche-Comté ;

La CAPEB Franche-Comté ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

L'URCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont

déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Franche-Comté à compter du 1^{er} janvier 2016 et du 1^{er} juillet 2016.

Article 2

Pour la région Franche-Comté, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

A compter du 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau I Ouvrier d'exécution :			
– position 1	150	1 505,72	9,93
– position 2	170	1 530,38	10,09
Niveau II Ouvrier professionnel	185	1 604,37	10,58
Niveau III Compagnon professionnel :			
– position 1	210	1 754,42	11,57
– position 2	230	1 874,46	12,36
Niveau IV Maître ouvrier ou chef d'équipe :			
– position 1	250	1 994,50	13,15
– position 2	270	2 114,54	13,94

A compter du 1^{er} juillet 2016

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau I Ouvrier d'exécution :			
– position 1	150	1 511,00	9,96
– position 2	170	1 536,00	10,13
Niveau II Ouvrier professionnel	185	1 610,03	10,62
Niveau III Compagnon professionnel :			
– position 1	210	1 760,65	11,61
– position 2	230	1 881,15	12,40
Niveau IV Maître ouvrier ou chef d'équipe :			
– position 1	250	2 001,65	13,20
– position 2	270	2 122,15	13,99

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Article 4

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 Besançon, le 9 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JANVIER 2016
(FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1650229M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB Franche-Comté ;

La CAPEB Franche-Comté ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

L'URCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 8.18 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, respectivement étendues par arrêtés ministériels des 12 et 8 février 1991, concernant, d'une part, les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, et d'autre

part, les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Franche-Comté.

Article 2

Pour la région Franche-Comté, les parties signataires ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2016 :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1 (0 à 10 km)	9,72	2,316	1,463
2 (10 à 20 km)	9,72	4,880	2,952
3 (20 à 30 km)	9,72	7,927	3,919
4 (30 à 40 km)	9,72	10,221	5,060
5 (40 à 50 km)	9,72	12,704	6,282

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Article 4

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 Besançon, le 9 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016

(FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1650230M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Franche-Comté ;

La CAPEB Franche-Comté ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

L'URCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Article 2

Pour la région Franche-Comté, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

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 Franche-Comté est fixé comme suit.

Barème applicable au 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 489,88
B	1 590,77
C	1 670,78
D	1 832,63
E	2 048,98
F	2 268,35
G	2 569,20
H	2 734,46

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Article 4

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 Besançon, le 9 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

AVENANT N° 2 DU 22 OCTOBRE 2015
À L'ACCORD DU 13 MARS 2015
RELATIF À L'INSTAURATION D'UNE COUVERTURE SANTÉ COMPLÉMENTAIRE
NOR : ASET1650221M
IDCC : 1619

Conformément à l'article 12 de l'accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire à adhésion obligatoire portant sur le remboursement des dépenses de santé dans le champ de la convention collective des cabinets dentaires libéraux, la commission paritaire de branche recommande :

L'offre du groupement AG2R - La Mondiale/MACSF à l'issue de la procédure de mise en concurrence, AG2R - La Mondiale étant désigné l'apériteur.

La recommandation s'applique pour une durée déterminée de 5 ans à partir du 1^{er} janvier 2016, excepté dans le cas où le prestataire recommandé ne remplirait plus les conditions établies par les partenaires sociaux dans le cahier des charges relatif à la mise en concurrence.

Le présent avenant peut faire l'objet d'une demande de révision selon les modalités fixées par l'accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire à adhésion obligatoire portant sur le remboursement des dépenses de santé dans le champ de la convention collective des cabinets dentaires libéraux.

La perte éventuelle de la qualité d'organisation représentative de l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord n'entraîne pas la remise en cause de l'avenant.

Fait à Paris, le 22 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNSD.

Syndicat de salariés :

FNISPAD,

Brochure n° 3361

Convention collective nationale
IDCC : 2770. – ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
POUR L'ANNÉE 2016
NOR : ASET1650244M
IDCC : 2770

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2016, qui se sont déroulées les 1^{er} décembre 2015 et 21 décembre 2015, les partenaires sociaux de la branche ont arrêté les modalités suivantes.

Article 1^{er}

Augmentation des salaires

Les partenaires sociaux conviennent qu'à compter du 1^{er} janvier 2016 les salaires minima sont augmentés de 1,5 % pour tous les salariés relevant des annexes I, II et III et sont définis comme suit.

**1. Salaires minima conventionnels
applicables aux salariés permanents**

Les salaires minima annuels et mensualisés sont augmentés de 1,5 % pour les permanents relevant de l'annexe I de la convention collective nationale de l'édition phonographique à compter du 1^{er} janvier 2016 et sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ANNUEL	GARANTIE MENSUELLE (annuel divisé par 12,5)
I	18 558,32	1 484,67
II	18 558,32	1 484,67
III	19 166,67	1 533,33
IV	20 753,92	1 660,31
V	22 354,52	1 788,36
VI	25 105,82	2 008,47
VII	30 767,26	2 461,38
VIII	38 201,08	3 056,09
IX	47 275,07	3 782,01

2. Salaires minima conventionnels applicables aux techniciens du spectacle et artistes interprètes

A compter du 1^{er} janvier 2016, les barèmes conventionnels de salaire minimum applicables aux techniciens du spectacle et aux artistes-interprètes relevant des annexes II et III sont augmentés de 1,5 % et sont définis dans les annexes I et II du présent accord.

Article 2

Primes

Corrélativement à l'augmentation des salaires minima conventionnels des salariés permanents, le barème de base de la prime d'ancienneté est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	BASE PRIME D'ANCIENNETÉ
I	927,92
II	1 019,80
III	1 143,29
IV	1 296,01
V	1 550,94

Les partenaires sociaux entendent rappeler en tant que de besoin que les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des primes conventionnelles.

Le montant de ces primes est calculé au prorata du temps de travail des salariés à temps partiel.

Article 3

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expérience égales.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} janvier 2016, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 21 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNEP ;

UPFI.

Syndicats de salariés :

SNCOPVA ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
Médias 2000 CFE-CGC ;
SNM FO ;
FEC FO ;
FCCS CFE-CGC ;
FM CFE-CGC ;
FILPAC CGT ;
FNSAC CGT ;
FASAP FO ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
SNAPS CFE-CGC ;
SNPEP FO.

ANNEXE I

SALARIÉS RELEVANT DE L'ANNEXE II DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

Filière son

(En euros.)

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	2 ^e assistant son					
	1			130,98		
	2					
	3					
	4					
	Technicien des instruments, backliner					
	1	157,18		157,18		136,21
	2	134,12				116,31
	3	120,50				103,73
	4	114,21				
	Assistant son					
	1	161,37		161,37		136,21
	2	137,26				116,31
	3	123,64				103,73
	4	117,35				
II.A	Programmeur musical					
	1	161,37		161,37		141,45
	2	137,26				120,50
	3	123,64				108,21
	4	117,35				
	Régisseur son, technicien son					
	1	172,90		161,37		151,93
	2	146,69				128,88
	3	132,02				116,31
	4	125,74				

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Monteur son			161,37		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Sonorisateur				148,79	151,93
	1		148,79			128,88
	2		126,78			116,31
	3		114,21			
	4		107,92			
	Preneur de son/OPS					
	1	202,23		202,23		157,18
II.B	2	171,85				134,12
	3	155,07				120,50
	4	146,69				
	Illustrateur sonore					
	1	180,23		180,23		
	2	152,98				
	3	138,31				
	4	130,98				
	Perchman-perchiste					
	1			201,18		
	2					
	3					
	4					
	1 ^{er} assistant son					
	1			201,18		
	2					
	3					
	4					

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
II.B	Bruiteur					
	1			239,95		
	2					
	3					
	4					
	Mixeur					
	1	239,95		239,95		228,43
	2	204,33				193,84
III	3	183,37				174,99
	4	178,13				
	Ingénieur du son					
	1	287,10		287,10		238,90
	2	244,14				203,27
	3	220,04				182,32
	4	208,52				
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéoigramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéoigramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

Filière image graphisme

(En euros.)

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Assistant : cadreur, caméraman, OPV (*)			161,37		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Chauffeur de salle			125,74		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Rédacteur					
	1	125,74				
	2	106,88				
	3	96,40				
	4	91,17				
	2 ^e assistant OPV			161,37		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Opérateur magnétoscope			152,98		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Opérateur magnétoscope ralenti			152,98		
	1					
	2					
	3					
	4					

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Opérateur projectionniste					
	1					145,64
	2					123,64
	3					111,07
	4					
	Opérateur prompteur					
	1			152,98		145,64
	2					123,64
	3					111,07
	4					
	Opérateur régie vidéo					
	1			152,98		
	2					
	3					
	4					
	Opérateur synthétiseur					
	1			152,98		
	2					
	3					
	4					
	Animateur (vidéogramme d'animation)					
	1			130,98		
	2					
	3					
	4					
II.A	Photographe					
	1	160,32		160,32		160,32
	2	136,21				136,21
	3	122,59				122,59
	4	116,31				

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Présentateur					
	1		182,32		182,32	172,90
	2		155,07			146,69
	3		139,36			132,02
	4		132,02			
	Illustrateur					
	1	160,32		160,32		
	2	136,21				
	3	122,59				
	4	116,31				
	Technicien vidéo					
	1			208,52		
	2					
	3					
	4					
II.B	1 ^{er} assistant OPV					
	1			221,09		
	2					
	3					
	4					
	Cadreur, caméraman, OPV					
	1		258,80	258,80		
	2		220,04			
	3		198,04			
	4		188,61			
III	Chef OPV					
	1		299,68	299,68		
	2		254,61			
	3		229,47			
	4		217,95			

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Ingénieur de la vision					
	1			299,68		
	2					
	3					
	4					
	Directeur de la photo					
	1		418,08	418,08		
	2		355,21			
	3		319,58			
	4		303,87			

(*) L'assistant cadreur, cameraman, OPV ne peut être employé pour le vidéoclip.

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».

2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Filière réalisation

(En euros.)

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Conseiller technique à la réalisation					
	1			239,95		139,36
	2					118,40
	3					106,88
	4					
II.A	2 ^e assistant réalisateur					
	1			181,28		
	2					
	3					
	4					

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Assistant réalisateur					
	1	202,23		202,23		
	2	171,85				
	3	155,07				
	4	146,69				
II.B	Script					
	1			219,00		
	2					
	3					
	4					
	1 ^{er} assistant réalisateur					
	1			219,00		
	2					
	3					
	4					
	Réalisateur artistique					
	1	188,61				188,61
	2	160,32				160,32
	3	144,60				144,60
	4	137,26				
III	Réalisateur					
	1			241,00		
	2					
	3					
	4					
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéoigramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéoigramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

Filière régie

(En euros.)

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Aide de plateau, assistant de plateau					
	1			125,74		120,50
	2					102,69
	3					92,21
	4					
II.A	Régisseur adjoint					
	1	161,37		161,37		141,45
	2	137,26				120,50
	3	123,64				107,92
	4	117,35				
	Régisseur					
	1	187,56		187,56		157,18
	2	159,27				134,12
	3	143,55				120,50
	4	136,21				
	Régisseur de pla- teau, chef de pla- teau					
	1		161,37	161,37		151,93
	2		137,26			128,88
	3		123,64			116,31
	4		117,35			
II.B	Régisseur général					
	1	219,00		219,00		209,57
	2	186,52				178,13
	3	167,66				160,32
	4	159,27				
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéoigramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p>						
<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéoigramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

Filière production, postproduction

(En euros.)

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Secrétaire de production					
	1			141,45		
	2					
	3					
	4					
	Conseiller artistique de production					
	1	141,45		141,45		129,93
	2	120,50				110,03
	3	107,92				99,54
	4	102,69				
	Assistant du directeur de la distribution artistique					
	1			125,74		
	2					
	3					
	4					
	Assistant de production					
	1			161,37		
	2					
	3					
	4					
	Assistant monteur, monteur adjoint					
	1			161,37		
	2					
	3					
	4					

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Assistant de post- production 1 2 3 4			141,45		
II.A	Répétiteur 1 2 3 4	146,69 124,69 112,12 106,88		146,69		125,74 106,88 96,40
	Traducteur, interprète 1 2 3 4	148,79 126,78 114,21 107,92		148,79		135,17 115,26 103,73
	Monteur (*) 1 2 3 4			212,70		

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
II.B	Coordinateur d'écriture (script éditeur)			200,14		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Documentaliste, iconographe			190,71		
	1	190,71				
	2	162,42				
	3	145,64				
	4	138,31				
	Directeur de la distribution artistique			174,99		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Chargé de production					
	1	219,00				146,69
	2	186,52				124,69
	3	167,66				122,12
	4	159,27				
	Chef monteur			259,86		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Monteur truquiste, truquiste			223,19		
	1					
	2					
	3					
	4					

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Directeur artistique de production					
	1	259,86		259,86		167,66
	2	221,09				142,50
	3	199,09				127,83
	4	188,61				
	Administrateur de production					
	1			200,14		
	2					
III	Directeur de production					
	1			363,59		
	2					
	3					
	4					
	Directeur de post- production, chargé de postproduction					
	1			299,68		
	2					
	3					
	4					

(*) Pour les vidéoclips, peut être employé si l'emploi de chef monteur est pourvu.

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéoگرامme ».

2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéoگرامme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Filière maquillage coiffure

(En euros.)

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Assistant du styliste					
	1	137,26		137,26		124,69
	2	116,31				105,83
	3	104,78				95,35
	4	99,54				
	Maquilleur					
	1	161,37		161,37		154,03
	2	137,26				130,98
	3	123,64				117,35
	4	117,35				
	Coiffeur					
	1	161,37		161,37		154,03
	2	137,26				130,98
	3	123,64				117,35
	4	117,35				
	Habilleur					
	1			144,60		134,12
	2					114,21
	3					102,69
	4					
	Costumier					
	1	161,37		161,37		209,57
	2	145,64				178,13
	3	130,98				160,32
	4	124,69				
II.A	Coiffeur perruquier					
	1			201,18		
	2					
	3					
	4					

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Chef costumier					
	1			202,23		
	2					
	3					
	4					
	Styliste					
	1	181,28		181,28		156,12
	2	154,03				133,07
	3	138,31				119,46
	4	132,02				
	Chef coiffeur, chef coiffeur perruquier					
	1			201,18		
	2					
	3					
	4					
	Chef maquilleur, chef maquilleur posticheur					
	1			201,18		
	2					
	3					
	4					
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

Filière lumière

(En euros.)

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
II.A	Technicien lumière					
	1				156,12	146,69
	2					124,69
	3					112,12
	4					
	Electricien					
	1			183,37		157,18
	2					134,12
	3					120,50
	4					
	Chef électricien					
	1			223,19		188,61
	2					160,32
	3					144,60
	4					
	Eclairagiste					
	1				209,57	241,00
	2					205,38
	3					184,42
	4					

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».

2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Filière décoration machiniste

(En euros.)

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Assistant décorateur					
	1			125,74		
	2					
	3					
	4					
	Assistant ensemblier					
	1			125,74		
	2					
	3					
	4					
	Technicien de plateau					
	1		125,74	125,74		128,88
	2		106,88			110,03
	3		96,40			98,50
	4		91,17			
	Constructeur					
	1			137,26		
	2					
	3					
	4					
	Accrocheur rigger					
	1		137,26	137,26		128,88
	2		116,31			110,03
	3		104,78			98,50
	4		99,54			
II.A	Sculpteur décorateur					
	1			160,32		
	2					
	3					
	4					

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Machiniste					
	1			183,37		146,69
	2					124,69
	3					112,12
	4					
	Maquettiste staffeur					
	1			213,76		
	2					
	3					
	4					
	Staffeur					
	1			213,76		
	2					
	3					
	4					
	Menuisier					
	1			213,76		
	2					
	3					
	4					
	Tapissier					
	1			207,47		
	2					
	3					
	4					
	Accessoiriste					
	1			182,32		
	2					
	3					
	4					
	Conducteur de groupe, groupman					
	1			199,09		199,09
	2					169,75
	3					151,93
	4					

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Chef menuisier			253,57		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Chef peintre			253,57		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Chef staffeur			253,57		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Peintre décorateur			189,66		165,56
	1					140,40
	2					126,78
	3					
	4					
	Chef machiniste					
	1		223,19	223,19		188,61
	2		189,66			160,32
	3		170,80			144,60
	4		162,42			
II.B	Décorateur			244,14		220,04
	1	244,14				187,56
	2	207,47				168,70
	3	186,52				
	4	177,09				
	Ensembleur			219,00		
	1					
	2					
	3					
	4					

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
III	Chef constructeur					
	1			289,20		
	2					
	3					
	4					
	Chef décorateur, architecte décorateur					
	1			395,03		
	2					
	3					
	4					
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéoogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéoogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

ANNEXE II

SALARIÉS RELEVANT DE L'ANNEXE III DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ÉDITION PHONOGRAPHIQUE (CI-APRÈS « LA CONVENTION COLLECTIVE »)

I. – Salariés relevant du titre II de l'annexe III de la convention collective

a) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 176,87 €.

b) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.2 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 530,61 €.

c) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.3.1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 29,18 €.

d) L'article 2.1.2.3.2.1 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« Dans ce cas, le salaire minimum des artistes lyriques, diseurs et artistes dramatiques est égal à ce qui suit :

- 1^{re} tranche indivisible de 20 minutes d'interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini qui sont effectivement utilisées par l'employeur : le salaire minimum est fixé à 282,84 € ;
- 2^e tranche indivisible de 21 à 40 minutes : le salaire minimum est fixé à 254,54 € ;
- 3^e tranche indivisible de 41 à 60 minutes : le salaire minimum est fixé à 226,26 € ;
- 4^e tranche indivisible de 61 à 80 minutes : le salaire minimum est fixé à 197,99 € ;
- 5^e tranche indivisible de 81 à 100 minutes : le salaire minimum est fixé à 169,70 € ;
- 6^e tranche indivisible de 101 à 120 minutes et par tranche de 20 minutes suivante : le salaire minimum est fixé à 141,41 €. »

e) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.2.1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 224,44 €.

f) L'article 2.3.2 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« Le montant du salaire minimum d'un artiste principal au titre de sa participation à un spectacle vivant promotionnel tel que défini à l'article 2.3.1 ci-dessus est de 81,73 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 127,83 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacles. »

II. – Salariés relevant du titre III de l'annexe III de la convention collective

a) Le montant du cachet de base dû pour un service de 3 heures tel que visé à l'article 3.2 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 164,48 € brut.

b) Le montant du cachet de base dû pour un service de 4 heures tel que visé à l'article 3.2 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 219,31 € brut.

c) L'article 3.4 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« Le montant minimum forfaitaire de rémunération à la journée est égal à ce qui suit, selon l'engagement convenu avec l'employeur, étant précisé que l'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs :

- 272,44 € la journée, composés d'un cachet de 163,47 € au titre de l'enregistrement, avec une limitation à 20 minutes de la durée d'interprétations enregistrées de l'artiste effectivement utilisables, et d'un cachet de 108,97 € au titre du travail de répétition qui ne peut comporter aucun enregistrement ;

ou

- 381,60 € la journée, soit trois cachets de 127,20 € au titre de l'enregistrement et du travail lié audit engagement, sans limitation de la durée d'interprétations enregistrées de l'artiste effectivement utilisables.

Le montant minimum forfaitaire de rémunération à la journée peut être porté à ce qui suit si l'engagement concerne un nombre minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs :

- avec une limitation à 15 minutes de la durée d'interprétations enregistrées de l'artiste effectivement utilisables : 245,81 € la journée, composés d'un cachet de 137,57 € au titre de l'enregistrement et d'un cachet de 108,24 € au titre du travail de répétition.

Outre les pauses-repas visées à l'article 3.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée de 1 heure de pause dans la journée, à prendre en deux ou trois fois. »

d) L'article 3.20 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« En cas de participation d'un artiste tel que défini à l'article 3 du présent titre à un spectacle vivant promotionnel au sens de l'article 2.3.1 de la présente annexe, le montant de la rémunération minimum qui lui est due à ce titre est de 96,40 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 130,98 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacle.

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le minimum est celui fixé au paragraphe précédent.

Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets. »

Brochure n° 3361

Convention collective nationale

IDCC : 2770. – ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS COMPLÉMENTAIRES PROPORTIONNELLES

NOR : ASET1650247M

IDCC : 2770

PRÉAMBULE

L'article 3.24.3 de l'annexe III de la convention collective nationale de l'édition phonographique (CCNEP) prévoit des rémunérations complémentaires proportionnelles au bénéfice exclusif des artistes-interprètes relevant du titre III de l'annexe III pour les exploitations des enregistrements incorporant leurs prestations faisant l'objet d'une gestion collective volontaire par les producteurs de phonogrammes.

Pour la mise en œuvre de cet article, la CCNEP prévoit la négociation d'un accord entre la société de perception et de répartition des droits des artistes-interprètes compétente, les sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs de phonogrammes et les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux de l'édition phonographique (« les partenaires sociaux ») ont sollicité la société de perception et de distribution des droits des artistes-interprètes (SPEDIDAM) et l'ADAMI aux fins de la négociation précitée.

La SPEDIDAM a refusé, par courrier du 27 novembre 2009, de participer au dispositif de rémunérations prévu par la CCNEP.

L'ADAMI a en revanche accepté, par courrier du 7 mars 2012, d'ouvrir les discussions en vue de la conclusion d'un accord quant à la gestion des rémunérations complémentaires proportionnelles. Toutefois, par courrier du 25 juin 2015, l'ADAMI a confirmé par écrit aux partenaires sociaux que la gestion collective des rémunérations complémentaires proportionnelles (RCP) prévues par l'article 3.24.3 de l'annexe III de la CCNEP et dues aux artistes-interprètes relevant du titre III de l'annexe III de la CCNEP ne pouvait être assurée par elle. La société a également confirmé qu'elle ne s'opposait pas à la décision des partenaires sociaux de confier temporairement la gestion des RCP aux deux sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs phonographiques (SCPP et SPPF).

Les partenaires sociaux :

- constatant qu’aucune SPRD d’artistes-interprètes compétente dans le champ de la convention collective nationale de l’édition phonographique (CCNEP) ne souhaite, pour l’instant, répondre favorablement à l’offre de gestion collective volontaire des rémunérations complémentaires proportionnelles (RCP) instituées par l’article 3.24.3 de l’annexe III de la CCNEP ; et
- considérant que la répartition de ces rémunérations, et donc l’application de la CCNEP, doit se faire dans les meilleurs délais,

conviennent de ce qui suit :

Article unique

Le présent accord a la nature juridique d’un texte complémentaire en ce sens qu’il ne modifie en rien les dispositions de l’accord de branche et de ses annexes. Il a pour objet de préciser, jusqu’à la fin de l’année 2018, les conditions de mise en œuvre de l’article 3.24.3 de l’annexe III de la CCNEP relatif aux RCP.

Constatant l’échec des discussions initiées en vue de la mise en œuvre de l’article 3.24.3 de l’annexe III de la CCNEP, les partenaires sociaux décident, pour la durée de l’accord, que l’intermédiaire de la société de perception et de répartition de droits d’artistes-interprètes est suspendu. En conséquence, les RCP sont versées aux artistes musiciens par la société de perception et de répartition de droits de producteurs de phonogrammes compétente.

Les partenaires sociaux mettent en place un bilan chiffré régulier des versements effectués par les sociétés de perception et de répartition de droits des producteurs de phonogrammes et des sommes en attente de répartition. Ce bilan chiffré est adressé, par e-mail, aux partenaires sociaux par les représentants des producteurs de phonogrammes une fois par semestre et fait l’objet d’une réunion spécifique des partenaires sociaux au minimum deux fois par an.

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature. Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} janvier 2016, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l’article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 21 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNEP ;
UPFI.

Syndicats de salariés :

SNCOPVA ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
Médias 2000 CFE-CGC ;
FCCS CFE-CGC ;
FNSAC CGT ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
SNAPS CFE-CGC.

Brochure n° 3275

Convention collective nationale
IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS

ADHÉSION PAR LETTRE DU 4 FÉVRIER 2016
DU SNEPA À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1650246M
IDCC : 1790

Paris, le 4 février 2016.

Le SNEPA, 67, rue Saint-Jacques, 75005 Paris, à la direction générale du travail, service des dépôts, 39-49, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Le SNEPA, syndicat national des parcours acrobatiques en hauteur, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Nous adressons parallèlement des notifications à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ desdites conventions.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Brochure n° 3145

Convention collective nationale

**IDCC : 915. – ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS
INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES**

AVENANT N° 62 DU 18 DÉCEMBRE 2015

**MODIFIANT L'INTITULÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
ET DIVERS ARTICLES**

NOR : ASET1650232M

IDCC : 915

Entre :

L'UPEMEIC ;

La FSE,

D'une part, et

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

La fédération UNSA industrie ;

La FBA CFDT ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A l'issue de plusieurs réunions paritaires au cours desquelles un travail de révision de la convention collective nationale a été entrepris. La convention collective s'appelle désormais la convention collective nationale de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations.

Il est par ailleurs rappelé que le GEEXI a été dissous le 6 mai 2015 ainsi que son président en a informé l'ensemble des organisations signataires de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales, les adhérents du GEEXI suite à cette dissolution étant désormais représentés par l'UPEMEIC.

Article 1^{er}

Le présent avenant récapitule l'ensemble des modifications apportées au texte de la convention collective.

Après respect des dispositions sur le droit d'opposition, cet avenant sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et au ministère du travail, auquel l'extension sera demandée.

Le contenu de cet avenant sera intégré dans une édition du texte complet de la convention collective nationale et ses annexes, diffusée à l'ensemble des organisations syndicales pour constituer le

seul document qui sera utilisé lors des réunions paritaires et constituer l'unique référence pour les utilisateurs.

Par commodité, la convention collective nationale est appelée « CCN ».

Article 2

2.1. L'article 1^{er} de la CCN est remplacé par un article 1^{er} rédigé ainsi :

« La présente convention collective nationale règle les rapports de travail entre, d'une part, les sociétés d'expertises et d'évaluations de toute nature et celles dont les activités s'y rattachent, quelle que soit leur forme juridique, et, d'autre part, leurs salariés exerçant leur activité soit en France, soit hors de ce territoire sous réserve d'avoir été engagés par une entreprise française et de relever du droit français. »

2.2. L'article 2 de la CCN est désormais ainsi rédigé :

« Par société d'expertises et d'évaluations, il faut entendre les entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (bâtiments, matériel, mobilier, marchandises, plaisance, pertes d'exploitation, responsabilité civile et professionnelle... hors l'expertise des véhicules immatriculés). Ces évaluations ou expertises sont diligentées aussi bien par des experts certifiés, agréés ou qualifiés par les sociétés d'assurances que par des experts au service des assurés.

Ces sociétés sont répertoriées sous le code NAF 66.21Z mais elles peuvent être classées différemment, l'activité principale de la société définie par son chiffre d'affaires étant déterminante pour l'applicabilité de la présente convention collective. »

2.3. L'article 3 de la CCN est désormais ainsi rédigé :

« La convention collective nationale devient applicable aux établissements situés dans les départements d'outre-mer et aux entreprises dont le siège social est situé dans les départements d'outre-mer à partir de l'entrée en application du présent avenant sous réserve du calendrier suivant :

- ces entreprises disposent d'un délai de 24 mois expirant au plus tard le 1^{er} janvier 2018 pour classer leur personnel selon la classification définie par la CCN. La grille de salaires annuels minimaux est applicable dans ce même délai de 24 mois expirant au plus tard le 1^{er} janvier 2018 ;
- la prime annuelle peut ne pas apparaître distinctement sur le bulletin de paie pour les entreprises créées avant l'entrée en application du présent avenant. Le salaire annuel du salarié est au moins égal à la garantie annuelle de rémunération fixée par la CCN. Ces entreprises créées avant l'entrée en application du présent avenant sont autorisées, pour faire application du présent avenant, à extraire du salaire mensuel une partie de ce salaire pour faire apparaître sur le bulletin de paie le paiement distinct de la prime annuelle par rapport au salaire. Les autres entreprises s'organiseront pour garantir sur 12 à 13 mois le salaire annuel.

Dans tous les cas, le salaire annuel minimum s'applique, quelle que soit la date de création de l'entreprise, sur la période excédant le délai de 24 mois prévu ci-dessus.

La prime d'ancienneté, comme la prime annuelle, devient applicable à la période excédant 15 mois à compter de l'entrée en application du présent avenant. Si le salaire réel versé au salarié est supérieur au minimum annuel fixé par la convention collective augmenté de la prime d'ancienneté, l'entreprise est autorisée à extraire du salaire versé mensuellement selon le cas :

- soit la totalité ;
- soit la partie permise,

pour respecter la prime d'ancienneté au-delà du salaire défini sans prime d'ancienneté. »

Article 3

3.1. L'article 4 de la CCN est désormais rédigé ainsi :

« La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, elle prend effet à partir du 1^{er} janvier 2016 pour les entreprises adhérentes à l'une ou l'autre des organisations patronales signataires. Pour les autres entreprises, elle prendra effet le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant. »

3.2. L'article 5 de la CCN est remplacé par les articles ci-après :

3.2.1. « Article 3. – Révision

Une demande de révision peut intervenir à l'initiative de chaque syndicat représentatif signataire ou adhérent à la convention collective.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision. Elle sera adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires et adhérents de la convention.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette demande, les parties devront se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention et devront, de ce fait, être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion d'examen de la demande de modification sera réputée caduque. »

3.2.2. « Article 4. – Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée totalement par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres signataires.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs et des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

A défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord dans les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord. »

Article 4

4.1. Les articles 6 à 9 de l'actuelle CCN sont remplacés par un article 6 désormais ainsi rédigé :

« Article 6

L'exercice de la liberté syndicale, de la liberté d'opinion et du droit syndical est régi par la loi. »

4.2. Les articles 10 à 12 de l'actuelle CCN sont remplacés par un article 7 ainsi rédigé :

« Les salariés qui participent à des réunions paritaires décidées entre organisations patronales et salariales de la profession s'efforceront d'éviter que la marche normale de leur service se trouve affectée par leur absence. Dans ce but, ils informeront 10 jours à l'avance leur employeur de leur participation à ces réunions.

Le fait, pour un salarié, d'être membre d'organismes constitués en vertu des dispositions réglementaires ou d'accords conclus entre employeurs et salariés de la profession ou leurs organisations syndicales respectives ne doit pas, lorsque ce salarié est amené à y consacrer une part de l'activité qu'il doit normalement à son employeur, constituer un obstacle à son avancement.

Le temps passé par les intéressés à toute réunion paritaire desdits organismes, y compris à la réunion préparatoire, ne donnera pas lieu à réduction de leur rémunération.

Les salariés appartenant à des entreprises appliquant la présente convention collective et participant à ces réunions sont indemnisés des frais engagés pour participer à ces réunions dans les conditions appliquées par les entreprises aux autres déplacements (remboursement du trajet, des frais de repas et hôtel).

Ces dispositions s'appliquent à concurrence de deux représentants par organisation syndicale représentative, salariés d'entreprise(s) appliquant la présente convention collective.

Les frais de déplacement et le maintien de la rémunération sont versés par l'employeur.

Les modalités concrètes régissant l'exercice par les salariés de ces fonctions syndicales seront définies par une convention tripartite entre l'employeur, le salarié et l'organisation syndicale.

Les signataires veillent à la stricte observation des dispositions définies au présent chapitre et interviendront auprès de leurs adhérents respectifs pour en faire respecter l'application. »

4.3. Les articles 8 à 12 de l'actuelle CCN sont réservés.

Article 5

Les articles 13 et 14 de l'actuelle CCN sont remplacés par un article 13 ainsi rédigé :

« Les délégués du personnel sont élus et exercent leur mandat dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. »

Article 6

6.1. Les articles 15 et 16 de l'actuelle CCN sont remplacés par un article 14 ainsi rédigé :

« La constitution et le fonctionnement des comités d'entreprise, ainsi que le financement des activités sociales gérées par eux, sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. »

6.2. Les articles 15 et 16 sont réservés.

Article 7

L'article 17 de l'actuelle CCN est désormais ainsi rédigé :

« Les emplois sont classés selon la classification figurant en annexe I. »

Article 8

L'article 18 de l'actuelle CCN est désormais ainsi rédigé :

« Les salaires minima du personnel sont fixés par avenant inséré en annexe III de la convention collective.

Conformément aux articles 9 et 10 du présent avenant, la gratification annuelle comprise dans les minima salariaux étant acquise pour les salariés non cadres après 6 mois d'ancienneté, il convient, pour l'appréciation de l'atteinte des minima des niveaux 1 à 5 lors de la première année de présence

dans l'entreprise, d'effectuer un calcul *pro rata temporis* tenant compte de la date d'entrée effective du salarié au cours de l'année.

Lors de l'application de la nouvelle classification en cours d'année, il faudra tenir compte, pour vérifier le respect du salaire minimum conventionnel applicable sur l'année concernée, respectivement de l'ancienne et de la nouvelle grille de minima au prorata du nombre de mois d'application de chacune des grilles en fonction de la date d'application de la nouvelle classification. »

Article 9

L'article 19 de l'actuelle CCN est remplacé par la rédaction suivante :

« Les salaires minima conventionnels sont fixés sur la base de la durée légale du travail pour les salariés dont la durée du travail se calcule en heures. Ils s'apprécient sur une période annuelle. Dans ce cadre, sont pris en compte l'ensemble des éléments de salaire, quelle que soit leur périodicité, versés au cours de la période annuelle, y compris la gratification annuelle prévue ci-après mais à l'exclusion de la prime d'ancienneté.

Le personnel dont le temps de travail est calculé en jours bénéficie au moins du salaire annuel minimum fixé par avenant annexé (annexe III) à la convention collective. »

Article 10

L'article 20 de l'actuelle CCN est remplacé par la rédaction suivante :

« 20.1. Les salariés non cadres, après 6 mois d'ancienneté, bénéficient d'une gratification annuelle égale à 1/12 de leur salaire de base brut mensuel, hors prime par mois de travail effectif à compter du septième mois.

Le salaire de base brut mensuel retenu est celui qui correspond à la durée contractuelle du travail ou en cas d'absence à celui payé au cours du mois. Les absences assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés annuels n'entraînent pas de réduction de la gratification annuelle.

Cette gratification annuelle ne se cumule pas avec les primes de même nature existant dans les entreprises (prime de treizième mois, prime annuelle...). Seul le montant le plus favorable est versé aux salariés bénéficiaires définis ci-dessus.

Les modalités de versement sont fixées par les entreprises (périodicité, acompte...).

Cette gratification est prise en compte pour l'appréciation de l'atteinte du minimum conventionnel visé à l'article ci-dessus.

Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération variable en fonction d'un chiffre d'affaires, d'objectifs, etc., le contrat de travail ou l'avenant fixant les modalités de calcul de cette partie variable peut prévoir que la gratification annuelle soit comprise dans la rémunération, sous réserve toutefois que la rémunération sur l'ensemble de la période annuelle soit au moins égale au salaire minimum annuel conventionnel compte tenu de la durée du travail effectivement réalisée au cours de l'année.

20.2. Dispositions transitoires

Pour les salariés inscrits dans les effectifs au moment de l'entrée en application du présent avenant, la gratification prévue ci-dessus est réputée comprise dans la rémunération versée sous réserve que, sur la période annuelle, le salaire brut réel soit au moins égal au salaire minimum fixé par la convention collective pour l'année. A défaut, les entreprises versent le complément soit par augmentation du salaire mensuel, soit par versement en fin de période annuelle. »

Article 11

L'article 21 de l'actuelle CCN est remplacé par la rédaction suivante :

« 21.1. Les salariés non cadres ayant au moins 3 années d'ancienneté bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté.

Cette prime est calculée sur la base du salaire minimum annuel au prorata de la durée du travail fixé en référence à la classification conventionnelle, divisé par 12, à raison de :

- 2,5 % à partir de 3 années et jusqu'à 9 années d'ancienneté ;
- 5 % à partir de 10 années et jusqu'à 14 années d'ancienneté ;
- 7,5 % à partir de 15 années et jusqu'à 19 années d'ancienneté ;
- 10 % à partir de 20 années d'ancienneté.

Par année d'ancienneté, il faut entendre 1 année révolue de présence continue au sein de la société.

Toutefois, les interruptions de travail pour cause de maladie, accident, maladie professionnelle et maternité ne sont pas déduites du temps de présence.

Cette prime d'ancienneté est acquise à compter du premier jour du mois au cours duquel la condition d'ancienneté ci-dessus est remplie.

La prime d'ancienneté n'est pas prise en compte pour l'appréciation de l'atteinte du minimum conventionnel visé à l'article 19.

21.2. Les salariés cadres du personnel administratif qui ont commencé à bénéficier de la prime d'ancienneté avant la date d'entrée en application du présent accord conservent l'avantage à concurrence du montant acquis. Le montant correspondant peut être intégré dans le salaire mensuel.

21.3. Pour le personnel ex-technique et commercial, si le salaire réel versé au salarié est supérieur au minimum annuel fixé par la convention collective augmenté de la prime d'ancienneté, l'entreprise est autorisée à extraire du salaire versé mensuellement, selon le cas, soit la totalité, soit la partie permise pour respecter la prime d'ancienneté au-delà du salaire défini sans prime d'ancienneté. »

Article 12

Le contenu de l'article 23 de l'actuelle CCN est supprimé compte tenu de la suppression de la distinction entre les personnels administratif, technique et commercial. L'article 23 est désormais réservé.

Article 13

Il en est de même de l'article 24 de l'actuelle CCN, qui devient un article réservé.

Article 14

L'article 27 de l'actuelle CCN est désormais rédigé ainsi, l'accord du 27 octobre 2008 cessant de recevoir application.

« Les salariés engagés à durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée initiale maximum est de :

- 4 mois pour les cadres ;
- 2 mois pour les non-cadres.

Toute interruption de travail intervenant pendant la période d'essai prolonge cette dernière d'autant.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois d'un commun accord écrit pour une durée au plus égale à celle initialement fixée au contrat. Cet accord écrit doit intervenir avant la fin de la période initiale d'essai.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être expressément stipulées dans le contrat de travail.

Au cours de la période d'essai, l'engagement pourra être rompu par l'entreprise sous réserve du respect des délais de prévenance tels que fixés par la loi :

- 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 salarié qui décide de rompre son engagement devra respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi, à savoir actuellement :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà.

La durée de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée en raison du délai de prévenance. Le délai de prévenance au-delà de la durée de la période d'essai fait l'objet d'une indemnité compensatrice. »

Article 15

15.1. L'article 28 de l'actuelle CCN est désormais rédigé ainsi :

« La lettre d'engagement ou le contrat de travail écrit comporte au minimum les indications suivantes :

- domicile ou résidence du salarié ;
- durée du contrat ;
- date d'embauche ;
- poste occupé ou activités du salarié ;
- classification conventionnelle ;
- zone géographique d'emploi, ou l'agence, ou la direction régionale de l'entreprise dont dépend le salarié, ou le bureau de rattachement ;
- conditions d'essai ;
- durée du travail ;
- mode de rémunération ou montant du salaire brut mensuel pour la durée du travail contractuelle ainsi que la référence à la convention collective pour le respect du salaire minimum annuel dû ;
- remboursement de frais ;
- indication des régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé applicables.

Quand le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée ou à temps partiel, il comporte également les autres clauses prévues par la réglementation applicable à l'une ou l'autre de ces formes de collaboration.

D'autres éléments d'information peuvent figurer sur le contrat de travail ou la lettre d'engagement :

- éléments de rémunération existant dans l'entreprise ;
- existence d'une clause de non-concurrence.

Cette liste d'informations n'est pas limitative. »

15.2. Compte tenu de la rédaction de l'article 28 ci-dessus, la rédaction de l'article 29 de l'actuelle CCN est supprimée. L'article 29 est désormais réservé.

Article 16

Le chapitre II de l'actuelle CCN est désormais intitulé « Durée et répartition de la durée du travail ».

L'article 30 de l'actuelle CCN est désormais rédigé ainsi :

« 30.1. Durée légale

La durée du travail effectif est réglée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur pour le personnel dont la durée de travail est mesurée en heures.

L'employeur organise le temps de travail dans le respect des dispositions légales :

- durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures qui pourra, en cas d'événement exceptionnel ⁽¹⁾, être portée à 12 heures ;
- amplitude maximale de 13 heures sur une journée ;
- 11 heures de repos entre 2 journées de travail ;
- 35 heures de repos hebdomadaire consécutives ;
- 48 heures effectives maximales de travail sur 1 semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

30.2. Répartition hebdomadaire de la durée du travail exprimée en heures

Le travail effectif de la semaine est réparti sur 5 jours.

Toutefois, à titre exceptionnel et sans que cela excède 12 semaines par année civile, l'employeur peut fixer la répartition de la durée du travail sur 6 jours.

Il en est notamment ainsi en cas d'événement exceptionnel ^(*).

Dans ce cadre, un délai de prévenance de 3 jours devra être respecté.

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire.

30.3. Heures supplémentaires

30.3.1. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 240 heures par an et par salarié.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

L'utilisation des heures supplémentaires doit faire l'objet d'une information préalable au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

30.3.2. Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration de salaire déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur.

30.3.3. Repos liés à la réalisation d'heures supplémentaires

Le paiement des heures supplémentaires et ou de leur majoration peut être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un repos de durée équivalente. Les heures supplémentaires compensées par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les modalités d'ouverture et de prise de ces repos sont fixées dans les conditions légales et celles définies ci-après.

(1) On entend par événement exceptionnel tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise...

30.3.4. Caractéristiques des contreparties en repos

Le droit à la contrepartie en repos est ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Ces repos peuvent être pris par journée ou demi-journée dans un délai maximum de 12 mois après l'acquisition du droit.

La journée ou la demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à hauteur du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli s'il avait effectivement travaillé au cours de cette journée ou demi-journée.

Les salariés seront informés du nombre d'heures de repos porté à leur crédit selon les modalités définies par l'entreprise.

Le salarié dont le contrat de travail prendrait fin avant qu'il ait pu bénéficier de ces repos ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité dont le montant correspond au droit acquis. »

Article 17

L'article 31 de l'actuelle CCN est désormais rédigé ainsi :

« Le recours au temps partiel constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail permettant aux entreprises de répondre à des besoins spécifiques pour certains emplois et aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

31.1. Définition du travail à temps partiel

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail est inférieure à la durée légale, et ce conformément à la législation en vigueur avec une durée de travail hebdomadaire (ou l'équivalent mensuel ou annuel) fixée au minimum à 17,5 heures, et à 2 heures pour le personnel affecté au nettoyage des locaux, sauf dérogation individuelle par accord des parties au contrat de travail.

31.2. Modalités de mise en place

Dans le cadre de l'organisation du travail, l'employeur a la possibilité de recourir au travail à temps partiel.

L'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par les modalités définies par l'entreprise après avis, le cas échéant, des représentants du personnel.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé disposera d'un délai de 1 mois à compter de la date de diffusion de l'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande devra être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise à l'employeur en main propre contre décharge, ce dernier devant répondre dans le délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra mentionner les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné suite favorablement à la demande.

Tout salarié souhaitant bénéficier d'une durée de travail à temps partiel doit adresser sa demande à l'employeur par courrier en recommandé avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Sauf dispositions légales fixant des délais plus courts, cette demande doit être adressée 6 mois au moins avant la date de mise en œuvre de la nouvelle durée du travail souhaitée, sauf accord exprès des parties.

La demande doit préciser la durée du travail souhaitée, les modalités pratiques souhaitées d'exercice du temps partiel, la date de démarrage envisagée.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par courrier, en recommandé avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge, dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra mentionner les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné une suite favorable à la demande.

31.3. Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement être écrit. Il doit comporter toutes les clauses obligatoires prévues par les dispositions légales.

Le contrat de travail ou l'avenant devra notamment comporter les mentions suivantes :

- qualification du salarié ;
- salaire mensuel brut pour la durée contractuelle de travail fixée par le contrat de travail ou l'avenant ainsi que le salaire minimum annuel dû en application de la convention collective par rapport à la durée contractuelle du travail ;
- durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail ;
- répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois ;
- cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- modalités selon lesquelles les horaires du travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par écrit au salarié ;
- limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Ces mentions s'appliquent également au contrat de travail à temps partiel conclu sur une base annuelle hormis la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

31.4. Organisation du travail à temps partiel

La journée de travail ne devra comporter qu'une seule interruption d'activité ne pouvant pas excéder 2 heures.

La période minimale de travail continue est fixée à 3 heures sauf accord exprès entre les parties au contrat de travail.

31.5. Modification des horaires

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail à condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours.

31.6. Heures complémentaires

L'employeur peut prévoir la faculté de recourir aux heures complémentaires. Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée est rémunérée selon les dispositions législatives en vigueur.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à celle d'un salarié à temps complet dans l'entreprise.

31.7. Compléments d'heures

Un avenant au contrat de travail peut augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat de travail. Cet avenant peut aussi prévoir la possibilité d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée qu'il fixe. Toutes les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle initiale bénéficient des majorations successivement applicables aux heures complémentaires,

c'est-à-dire une majoration de 10 % du taux horaire jusqu'à 1/10 de la durée contractuelle initiale et 25 % au-delà de ce 1/10. Conformément à la loi, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, huit avenants peuvent être conclus par an et par salarié.

Les salariés ayant exprimé leur volontariat pour réaliser ces compléments d'heures sont prioritaires. En cas de pluralité de volontariats à départager, les compléments d'heures seront proposés au salarié ayant la durée du travail la plus faible et en cas d'égalité entre plusieurs volontariats au salarié le plus ancien en termes d'ancienneté.

31.8. Passage à temps plein

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant occuper ou reprendre une activité à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions prévues par la loi.

31.9. Egalité de traitement

L'employeur garantit aux salariés à temps partiel les mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière, et de formation. »

Article 18

Le chapitre III « Affectation temporaire » de l'actuelle CCN est supprimé.

L'article 32 est désormais rédigé ainsi :

« Article 32

Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail permet de compenser arithmétiquement les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée légale du travail par les heures de repos en deçà de cette durée.

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire permet d'organiser le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Dans tous les cas, les périodes hautes seront compensées par les périodes basses de façon que la durée collective du travail définie au niveau de l'entreprise soit respectée.

32.1. Mise en œuvre

Le régime de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail peut être mis en place dans les entreprises dans les conditions définies ci-après, sous réserve de la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Un accord d'entreprise est néanmoins préconisé pour la mise en place de cette répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail.

32.2. Répartition de la durée du travail

La répartition pluri-hebdomadaire laisse la possibilité d'organiser la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année civile ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois consécutifs.

En tout état de cause, la durée du travail ne peut excéder la durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures, qui pourra, en cas d'événement exceptionnel ⁽¹⁾, être portée à 12 heures, et la durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures effectives maximales sur 1 semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

(1) On entend par événement exceptionnel tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise...

La répartition du temps de travail au sein des semaines des périodes retenues ne doit pas avoir pour effet de faire travailler un même salarié 6 jours par semaine sur plus de 12 semaines consécutives ou non par période de 12 mois.

32.3. Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés

La répartition des temps de travail de chaque période est déterminée par service et portée à la connaissance des salariés par tout moyen de communication en respectant un délai de prévenance de 7 jours avant l'entrée en vigueur des horaires de travail.

Cette répartition comporte l'horaire de travail des salariés sur la période retenue de plusieurs semaines.

La modification de cette répartition en cours de période respectera un délai de prévenance de 7 jours, pouvant être réduit à 3 jours en cas de surcroît temporaire d'activité ou de travaux à accomplir dans un délai déterminé ou en cas d'événement exceptionnel ⁽¹⁾.

32.4. Heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de la durée légale moyenne effective calculée dans le cadre pluri-hebdomadaire retenu.

32.5. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la période de référence.

Elle est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen, indépendamment de l'horaire réellement effectué.

Les absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation seront comptabilisées pour le nombre d'heures de travail qui aurait dû être effectué s'il n'y avait pas eu absence.

En cas d'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'absence et l'indemnité à verser au salarié seront calculées sur la base de la rémunération lissée.

32.6. Fin de période

Dans le cas du salarié ayant effectué un nombre d'heures supérieur à celui rémunéré du fait du lissage, ces heures sont considérées comme des heures supplémentaires et feront l'objet d'une majoration de salaire déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur. Le paiement des heures supplémentaires et ou de leur majoration peut être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un repos de durée équivalente. Les heures supplémentaires compensées par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Dans le cas du salarié ayant effectué un nombre d'heures inférieur à celui rémunéré du fait du lissage, la rémunération sera régularisée à la fin de la période sur la base du taux horaire normal.

32.7. Période incomplète

Le salarié n'ayant pas travaillé toute la période de référence du fait de son embauche ou de la rupture de son contrat de travail au cours de la période de référence verra sa rémunération régularisée à la dernière échéance de paie sur la base du temps de travail réellement effectué.

32.8. Dispositions particulières pour les salariés à temps partiel

Sous réserve d'adaptations, la répartition des horaires de travail telle que fixée dans le programme indicatif prévu à l'article 32.3 s'applique aux salariés à temps partiel, qui devront en recevoir communication écrite au plus tard une semaine avant le début de la période.

(1) On entend par événement exceptionnel tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise...

La modification des horaires se fera par écrit dans les conditions fixées à l'article 32.3.

Constituent des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle calculée sur la période de référence, dans la limite de 1/3 de cette durée.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée annuelle sont majorées conformément aux dispositions légales. »

Article 19

L'article 33 de l'actuelle CCN est désormais rédigé ainsi :

« Article 33

Convention de forfait annuel en jours

Le forfait annuel en jours consiste à décompter le temps de travail en journées et non plus en heures. Il fixe le nombre de jours que le salarié doit travailler chaque année civile ou exercice comptable ou toute autre période annuelle définie par l'entreprise.

33.1. Salariés concernés

Conformément aux dispositions du code du travail, les personnels dont la durée du travail ne peut être prédéterminée, à l'exclusion des cadres dirigeants, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année. Ce sont les salariés cadres et non cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés :

- les experts cadres, salariés dont l'activité impose de nombreux et fréquents contacts avec le client ou l'assuré et dont la présence au bureau n'est pas sujette à des horaires déterminés. Ces salariés disposent d'une grande latitude dans la conduite et l'organisation de leurs missions. Ils ont la possibilité d'influer sur leur emploi du temps, et il leur est impossible de prédéterminer avec certitude la durée de leur prestation pour le client ;
- d'autres cadres de niveaux 6 à 10, c'est-à-dire les cadres administratifs, les cadres assurant des fonctions transverses, ceux exerçant des responsabilités de management, ou réalisant des missions commerciales, ou accomplissant des tâches de conduite et de supervision de travaux, et qui disposent d'une grande liberté dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées ;
- les salariés classés niveau 5, occupant un emploi de la filière "fonction commerciale" ou "expert", et répondant à la définition de ce niveau, dont la durée du temps de travail par application de l'article L. 3121-43 (2°) du code du travail ne peut être prédéterminée et dès lors qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

33.2. Mise en œuvre des conventions de forfait annuel en jours

La mise en œuvre des conventions de forfait annuel en jours prévue par la présente convention est possible sous réserve de l'accord exprès du salarié par insertion d'une clause dans le contrat de travail ou dans un avenant.

Les modalités de mise en œuvre des conventions de forfait annuel en jours peuvent faire l'objet, le cas échéant, d'accords d'entreprise spécifiques.

33.3. Nombre de jours travaillés dans l'année

Le nombre de jours travaillés forfaitisé ne peut excéder 218 jours de travail effectif à temps plein pour la période annuelle retenue, y compris le dispositif solidarité, et cela quand le salarié a acquis et prend la totalité des congés payés.

A défaut, le nombre de jours à travailler est augmenté d'autant.

Cette limite de 218 jours a été fixée en considération de 11 jours fériés chômés (nouvel an, lundi de Pâques, 1^{er} Mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël).

Si localement des jours fériés supplémentaires sont chômés, ils viennent en déduction des 218 jours.

33.4. Modalités de décompte des jours travaillés et suivi

Le temps de travail des salariés concernés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

La mise en œuvre de la convention de forfait annuel en jours nécessite que des dispositions soient adoptées afin d'organiser l'amplitude et la charge de travail. Ces dispositions concernent les modalités de décompte :

- des journées travaillées ;
- des conditions de contrôle de son application ;
- des modalités de suivi de l'organisation du travail ;
- de l'amplitude des journées d'activité.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait définie en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées la charge de travail de l'intéressé (chiffre d'affaires, nombre de missions...) et l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération du salarié. Cette amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

En vue de cet entretien annuel, un état récapitulatif des journées travaillées ainsi que des journées de repos hebdomadaires, de congés payés, de congés conventionnels ou de repos est établi conjointement entre les parties. Cet état récapitule les documents ci-dessous établis trimestriellement.

Pour ce faire, les parties définissent les dates de prise des jours de repos liés à la limitation à 218 jours (y compris un jour solidarité) de la durée du travail ou à tout le moins les modalités selon lesquelles ces jours de repos seront fixés.

Le suivi de la charge de travail et de sa répartition dans le temps est assuré par l'employeur grâce à des entretiens et documents périodiques :

- *a minima* l'entretien annuel prévu par les dispositions législatives ;
- un suivi trimestriel écrit indiquant la répartition des jours ouvrables entre jours travaillés et jours de repos. Ce document permet au salarié concerné d'alerter sur sa charge de travail l'employeur qui apportera une réponse.

Les salariés concernés bénéficient des dispositions relatives au repos quotidien de 11 heures ainsi que de celles relatives au repos hebdomadaire minimum.

Par ailleurs, à titre exceptionnel et sans que cela excède 12 semaines par année civile, l'employeur peut fixer la répartition de la durée du travail sur 6 jours.

Il en est notamment ainsi en cas d'événement exceptionnel ⁽¹⁾.

Si cette hypothèse doit aboutir par accord écrit de l'employeur et du salarié à dépasser les 218 jours de travail :

- un avenant au contrat de travail déterminera annuellement le nombre de jours supplémentaires à travailler au-delà de 218 jours, jour de solidarité compris, le mode de calcul du salaire journalier et le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplé-

(1) On entend par événement exceptionnel tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise...

mentaire, qui est au minimum de 10 % et qui peut être majoré en fonction de la législation en vigueur.

Les parties peuvent convenir de l'inclusion de ce taux de majoration dans la rémunération à condition que le salaire de chaque jour supplémentaire travaillé soit supérieur au salaire minimum journalier résultant de la convention collective majoré de 10 % selon le calcul ci-après.

La rémunération de ce (ou ces) jour(s) supplémentaire(s) est alors calculée ainsi :

- le salaire annuel minimum rémunère les 218 jours travaillés (y compris jour de solidarité) ainsi que les jours ouvrés de congé annuel et les jours fériés chômés ne coïncidant pas avec les jours de repos hebdomadaires ;
- en pratique, le nombre de jours rémunérés par les 12 salaires mensuels est de 218 + 25 jours de congés annuels + en moyenne 10 jours fériés = 253 jours ;
- exemple : pour un salaire minimum conventionnel annuel de 25 000 € brut, le salaire journalier est de :
 - 25 000 € / 253 jours = 98,81 € ;
- dès lors que le salaire pour chaque journée supplémentaire travaillée au-delà de 218 jours est au moins égal, dans l'exemple ci-dessus, à 98,81 € + 10 %, la majoration est comprise dans le salaire. Dans le cas contraire, un complément est versé pour atteindre le salaire minimum quotidien résultant de la convention collective majoré de 10 %.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

33.5. Rémunération

La rémunération des salariés en forfait jour doit être en rapport avec les sujétions que leur travail implique. Le salaire minimum conventionnel afférent sera le salaire minimum du niveau concerné majoré de 5 %. »

Article 20

L'article 34 de l'actuelle CCN est désormais rédigé ainsi :

« Article 34

Convention de forfait annuel en heures

La convention de forfait annuel en heures consiste à fixer un nombre d'heures de travail dans la limite de 1 847 heures (1 607 heures + le contingent de 240 heures supplémentaires) que le salarié doit effectuer au cours d'une année civile (ou de toute autre période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise).

La convention de forfait annuel en heures permet une variation du nombre d'heures de travail d'une journée à l'autre, d'une semaine à l'autre ou d'un mois à l'autre, en fonction de la charge de travail.

Le comité d'entreprise, quand il existe, est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

34.1. Salariés concernés

Peuvent bénéficier d'une convention de forfait annuel en heures les salariés cadres, de niveaux 6 à 10, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et les salariés non cadres du niveau 5, occupant un emploi de la filière "fonction commerciale" ou "expert", répondant à la définition de ce niveau, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

34.2. Mise en œuvre des conventions de forfait annuel en heures

La mise en œuvre des conventions de forfait annuel en heures prévue par la présente convention est possible sous réserve de l'accord exprès du salarié par insertion d'une clause dans le contrat de travail ou dans un avenant (convention individuelle).

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en heures restent soumis aux dispositions suivantes :

- durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures qui pourra, en cas d'événement exceptionnel, être portée à 12 heures ;
- amplitude maximale de 13 heures sur 1 journée ;
- 11 heures de repos entre 2 journées de travail ;
- 35 heures consécutives de repos hebdomadaire ;
- 48 heures effectives maximales de travail sur 1 semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ;
- aux jours fériés et congés payés ;
- au contrôle de leur temps de travail.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations dues pour les heures supplémentaires éventuellement effectuées et comprises dans la convention de forfait annuel en heures.

Le dépassement de la durée annuelle de travail précisée par la convention individuelle implique un avenant conclu par écrit d'un commun accord des parties fixant le nombre d'heures s'ajoutant pour l'année à la durée initiale et la rémunération supplémentaire. »

Article 21

Les articles 35 et 36 de l'actuelle CCN sont supprimés.

Article 22

L'article 37 « Retards et absences » de l'actuelle CCN devient l'article 35, dont la rédaction antérieure au présent accord est annulée ; il est désormais rédigé ainsi :

« Toute absence doit faire l'objet d'une autorisation préalable, sauf cas prévus par la loi.

Toute absence non prévisible doit faire l'objet le jour même d'une information auprès de la société précisant le motif de l'absence et sa durée probable.

Par ailleurs, toute absence doit être justifiée à l'employeur au plus tard dans les 48 heures sauf cas de force majeure défini par la loi. Les mêmes obligations s'imposent en cas de prolongation de la période d'absence.

L'employeur a la faculté de faire procéder à une contre-visite du salarié, qui bénéficie d'un maintien de salaire pendant son indisponibilité, par un médecin de son choix.

Tout retard doit être justifié auprès de la société.

Aucun salarié ne peut s'absenter de son poste de travail sans motif valable. Cette disposition ne s'applique pas aux représentants du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

Le non-respect de ces dispositions peut entraîner une procédure disciplinaire. »

Article 23

L'article 38 de l'actuelle CCN est supprimé.

Article 24

Les articles 39 à 42 de l'actuelle CCN sont remplacés par l'article 36 ainsi rédigé :

« 36.1. Durée du congé annuel payé

La durée du congé est de 5 semaines par année de travail effectif, et ce quelle que soit la durée contractuelle du travail.

En cas de présence inférieure à 12 mois, le congé sera attribué *pro rata temporis*, arrondi à l'unité supérieure.

36.2. Période de référence des congés annuels

La période de référence pour l'acquisition des congés payés s'étend du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, sauf accord d'entreprise prévoyant une période de référence différente.

36.3. Période de congé annuel

La période de prise de congés principale s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre. La durée du congé pris en une seule fois au cours de cette période ne pourra excéder 4 semaines et ne pourra être inférieure à 2 semaines consécutives. La cinquième semaine de congés ne pourra pas être accolée au congé principal de 4 semaines, sauf accord entre le salarié et l'employeur.

Le salarié pourra demander à prendre une partie de son congé en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, l'employeur restant libre de l'accorder ou de la refuser suivant les besoins du service.

Lorsque la prise de congés est fractionnée, les modalités s'appliquent selon les règles de fractionnement conformes aux dispositions légales en vigueur.

36.4. Congé d'ancienneté

La durée du congé telle qu'elle est fixée ci-dessus sera augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise. »

Article 25

Les articles 43 à 48 de l'actuelle CCN sont remplacés par l'article 37 rédigé ainsi :

« Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiées par la remise dans les 48 heures d'un certificat médical ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail et donnent lieu à l'application des articles suivants.

37.1. Maintien de salaire

Les salariés ayant une année d'ancienneté à la date d'un arrêt de travail pour maladie ou accident percevront une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Le montant de l'allocation sera déterminé de façon à compléter le salaire de l'intéressé à 100 % pendant les 45 premiers jours de l'arrêt de travail et à 75 % pendant les 30 jours suivants.

Au cours d'une période de 12 mois consécutifs, le total des périodes indemnisées ne pourra excéder 45 jours à 100 % et 30 jours à 75 %.

Au-delà de 5 ans d'ancienneté, les périodes, montants et taux d'indemnisation seront ceux mentionnés dans le tableau ci-dessous :

Indemnisation arrêts maladie

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS total d'indemnisation	MONTANT des indemnités
< 1 an	0	0
1 à 5 ans	75 jours	45 jours à 100 % 30 jours à 75 %
6 à 10 ans	105 jours	60 jours à 100 % 45 jours à 75 %
11 à 15 ans	105 jours	60 jours à 100 % 45 jours à 75 %
16 à 20 ans	120 jours	60 jours à 90 % 60 jours à 66,66 %
21 à 25 ans	140 jours	70 jours à 90 % 70 jours à 66,66 %
26 à 30 ans	160 jours	80 jours à 90 % 80 jours à 66,66 %
31 ans et +	180 jours	90 jours à 90 % 90 jours à 66,66 %

Au premier arrêt de travail sur une période de 12 mois consécutifs, aucun délai de carence n'est appliqué. A compter du deuxième arrêt sur cette période de 12 mois, le délai de carence est de 3 jours calendaires. Toutefois, le délai de carence n'est pas applicable en cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle.

Exemple : premier arrêt : 10 janvier 2016 (aucun délai de carence applicable donc indemnisation dès le premier jour). Deuxième arrêt : 20 mars 2016 (délai de carence de 3 jours applicable).

Idem sur le délai de carence applicable, et ce jusqu'au 9 janvier 2017.

Si arrêt au 10 janvier 2017 (à nouveau aucun délai de carence applicable sur le premier arrêt).

L'allocation sera calculée sur la base du salaire moyen brut des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail, ce salaire moyen étant considéré dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Dans tous les cas, le salarié ne pourra percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait normalement travaillé.

37.2. Incidence de la maladie et de l'accident non professionnel

La maladie ou l'état de santé ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail.

En revanche, la désorganisation de l'entreprise résultant d'absences répétées ou prolongées, nécessitant le remplacement effectif et définitif, peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement dans les conditions prévues ci-après :

- rupture du contrat en raison d'absences répétées désorganisant l'entreprise : lorsque les absences répétées, quelle qu'en soit la durée, qui désorganisent l'entreprise et qui nécessitent le remplacement définitif du salarié ont été constatées dans un délai de 6 mois précédant un nouvel arrêt de travail, l'employeur aura la faculté d'envisager la rupture des relations contractuelles, sous réserve de respecter les règles légales du licenciement ;

- rupture du contrat pour cause d’absence prolongée imposant la nécessité de remplacement effectif et définitif : la désorganisation de l’entreprise résultant de l’absence prolongée du salarié, nécessitant son remplacement effectif et définitif pourra constituer une cause de rupture des relations contractuelles. »

Article 26

Les articles 49 et 50 de l’actuelle CCN deviennent respectivement les articles 38.1 et 38.2.

L’article 51 de l’actuelle CCN est supprimé ; il devient un article réservé.

Article 27

Les articles 52 et 53 de l’actuelle CCN sont respectivement remplacés par les articles 39 et 40 ci-après.

« Article 39

Congé de maternité ou d’adoption

Les salariées bénéficiant d’un congé de maternité ou d’adoption seront indemnisés et se verront appliquer les conditions d’égalité de traitement, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les prolongations du congé de maternité, en raison de grossesse ou de suites de couches pathologiques, donneront lieu au versement des indemnités journalières de congé maladie dans les conditions fixées ci-dessus.

Dans la limite de 6 semaines, et sous réserve de la production d’un certificat médical précisant que l’allongement de la période de repos résulte de la grossesse ou des couches, ces prolongations ne seront pas imputées sur les périodes limites de paiement prévues en cas d’arrêt maladie et leur indemnisation sera toujours calculée à plein tarif.

A l’expiration du congé de maternité l’intéressée peut, sur sa demande, demander à bénéficier, dans les conditions légales, d’un congé parental d’éducation. Il en est de même en cas de congé d’adoption.

Article 40

Absences pour enfant malade

Après 1 an de présence il sera accordé, sur présentation d’un certificat médical, un congé pour soigner les enfants malades âgés de moins de 10 ans et vivant au foyer.

Ce congé sera payé comme temps de travail dans la limite de 4 jours par an quel que soit le nombre d’enfants.

Après épuisement de ces droits, un congé non payé sera accordé également, sur présentation d’un certificat, pour soigner les enfants malades. »

Article 28

Les articles 54 à 58 de l’actuelle CCN sont supprimés.

Article 29

L’article 59 de l’actuelle CCN est remplacé par l’article 41 ainsi rédigé :

« Article 41

Congés pour événements familiaux

Il est accordé à l’occasion des événements familiaux suivants sur justificatif :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- conclusion d’un Pacs : 4 jours ouvrables ;
- mariage des descendants directs du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables ;

- congé de naissance ou d'adoption : 4 jours ouvrables ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 5 jours ouvrables ;
- décès du père, de la mère, d'un enfant du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables ;
- décès des grands-parents et petits-enfants, des frères et sœurs du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable.

Les congés prévus ci-dessus doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements.

Des journées d'absence non payées pourront être accordées pour des événements familiaux exceptionnels prévus ou non ci-dessus. »

Article 30

Les articles 60 à 65 de l'actuelle CCN sont remplacés par l'article 42 ainsi rédigé :

« Article 42

Rupture du contrat de travail

Les démissions et licenciements sont soumis aux prescriptions légales et réglementaires et aux dispositions de la présente convention.

Au-delà de la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf faute grave, lourde ou force majeure, sera de :

- 1 mois pour les non-cadres, porté à 2 mois en cas de licenciement d'un non-cadre ayant 2 années de présence continue dans l'entreprise ;
- 3 mois pour les cadres.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui ne l'observerait pas devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord des parties.

Dans le cas où un salarié licencié trouverait un emploi avant la fin du préavis, il a la possibilité avec l'accord de l'employeur de quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis restant à effectuer.

En cas de licenciement, exclusivement pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés, en vue de rechercher un emploi, à s'absenter 2 heures par jour en prévenant l'employeur. Une possibilité est laissée au salarié de cumuler ses heures d'absence par demi-journée ou journée avec accord de l'employeur.

La fixation de ces droits sera déterminée par accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, chaque partie choisira à tour de rôle les heures pendant lesquelles interviendront ces heures d'absence. »

Article 31

L'article 66 de l'actuelle CCN est supprimé. Un article 43 est réservé.

Article 32

L'article 67 de l'actuelle CCN est remplacé par l'article 44 désormais ainsi rédigé :

« Article 44

Indemnité de licenciement

Sauf faute grave ou faute lourde ou cas de force majeure, il sera alloué aux salariés, à partir de 1 an d'ancienneté, une indemnité distincte du préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

A partir de 1 an d'ancienneté, l'indemnité de licenciement sera égale à 1/5 de mois de salaire par année de présence auquel s'ajoutent au-delà de 10 ans 2/15 de mois de salaire par année de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1. Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
2. Soit 1/3 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 33

Les articles 68 et 69 de l'actuelle CCN sont remplacés par l'article 45 rédigé ainsi :

« Article 45

Mise et départ à la retraite

L'âge de départ à la retraite est l'âge légal.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié ne constitue pas un cas de licenciement, sous réserve de respecter les dispositions légales.

En cas de départ volontaire à la retraite du salarié ou de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, un délai de prévenance égal à la durée du préavis devra être respecté.

Le salarié qui prendra sa retraite dans les conditions fixées ci-dessus percevra une indemnité de départ en retraite calculée conformément à l'assiette définie par la loi et égale à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté. »

Article 34

Les articles 70 et 71 de l'actuelle CCN sont supprimés.

Article 35

L'article 72 de l'actuelle CCN est remplacé par l'article 46, dont la rédaction est la suivante :

« Article 46

Hygiène et sécurité

Les prescriptions d'hygiène et de sécurité sont celles déterminées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par le règlement intérieur de l'entreprise.

Les salariés sont notamment tenus de se soumettre aux visites médicales prévues par les dispositions légales.

Lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'employeur, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel pourront le saisir de toute question relevant de sa compétence. L'employeur le consultera notamment en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Les risques doivent être recensés et classés dans un document unique d'évaluation des risques professionnels. Ce document peut être consulté par les salariés selon les modalités prévues dans l'entreprise. »

Article 36

L'article 73 de l'actuelle CCN est remplacé par l'article 47 dont la rédaction est la suivante :

« Article 47

Travail des femmes et des enfants

Conformément aux articles L. 3221-2 et suivants et aux articles R. 3221-1 et suivants du code du travail, les entreprises doivent pratiquer obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

De même les conditions particulières de travail des jeunes seront réglées conformément à la loi. »

Article 37

L'article 74 de l'actuelle CCN est remplacé par l'article 48 ainsi rédigé :

« Article 48

Travailleurs handicapés

L'emploi des travailleurs handicapés s'effectue conformément à la loi. »

Article 38

L'article 75 de l'actuelle CCN est supprimé.

Article 39

L'article 76 de l'actuelle CCN devient l'article 49 et il est désormais rédigé ainsi :

« Article 49

Personnel en travail temporaire

Le recours au personnel sous contrat à durée déterminée ou salarié d'une entreprise de travail temporaire s'effectue conformément à la loi. »

Article 40

L'article 77 de l'actuelle CCN devient l'article 50.

Article 41

Les articles 78, 79 et 80 de l'actuelle CCN deviennent respectivement les articles 51, 52 et 53.

A l'article 51, la partie de l'alinéa ainsi rédigée :

« Pour les employeurs : de représentants de l'organisation syndicale signataire... » devient :

« Pour les employeurs : de représentants des organisations syndicales signataires... ».

Fait à Paris, le 18 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CLASSIFICATION

1. Classement des emplois

Une nouvelle grille de classification a été établie, dont l'intérêt est de :

- supprimer une énumération d'emplois devenue inadaptée à la diversité des appellations d'emplois ;
- ne pas remettre en cause les titres, les qualifications, les appellations utilisés par les entreprises ;
- définir des critères qui permettent de classer les emplois.

1.1. Contexte général

Sous l'impulsion d'une modification de leur environnement économique, technologique et social, les activités des entreprises de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations ont évolué, entraînant des changements importants des emplois et des compétences de leurs salariés.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont manifesté le souhait de fournir :

- aux entreprises de la branche, un outil de gestion des ressources humaines moderne et facilement utilisable, quelles que soient leur dimension et leur organisation ;
- aux salariés des entreprises concernées, une visibilité et des perspectives d'évolution professionnelle ;
- aux partenaires sociaux de la branche, des outils de pilotage.

1.2. Présentation de la classification professionnelle

La classification a pour objectif de définir et hiérarchiser des niveaux professionnels, afin de positionner les emplois sur ces différents niveaux. Elle a été élaborée suite à un diagnostic qualitatif et quantitatif des emplois, permettant d'établir une cartographie d'emplois repères positionnés sur dix niveaux.

La grille de classification constitue un outil performant en termes de gestion des ressources humaines, de recrutement, de parcours professionnel et de formation, et permet notamment :

- de situer objectivement l'emploi de chaque salarié dans la grille, quelle que soit la particularité de son poste et de ses responsabilités, conformément aux fonctions qu'il exerce réellement ;
- de faciliter les perspectives d'évolution de carrière, rendues plus visibles grâce à une meilleure progressivité ;
- d'assurer le lien avec la rémunération par le biais d'un salaire minimum conventionnel garanti pour chaque niveau de la grille.

1.3. Méthode des critères classants

La classification des emplois est fondée sur les cinq critères classant suivants, communs à tous les emplois, permettant d'apprécier objectivement les composantes de chaque emploi et le degré de maîtrise, par chaque salarié, de son emploi :

- complexité ;
- autonomie ;
- responsabilité ;
- relations ;
- connaissances requises/expérience dans la fonction.

Les critères classants ont une portée générique, applicable à tous les emplois. Ils permettent de raisonner de manière objective, indépendamment de l'emploi exercé.

Définition des critères classants

Une définition générale des cinq critères classants est présentée ci-dessous. Pour chaque critère classant, il est établi une définition du degré minimal ainsi que du degré maximal. Il appartiendra à chaque entreprise de définir les degrés intermédiaires sachant que le nombre de degrés par critère devra être au minimum au nombre de six. Ces degrés et définitions devront être établis une seule fois et identiques quel que soit l'emploi dans l'entreprise.

Complexité : chaque emploi requiert un niveau de conception des tâches à accomplir et de résolution de problèmes, nécessaires pour réaliser l'activité. Ce critère décrit la nature des activités et l'organisation du travail caractérisant un emploi. Il propose une gradation construite sur la résolution de problèmes selon la nature, le degré et la diversité des difficultés inhérentes aux travaux confiés au salarié : complexité à collecter et analyser des informations, résoudre des problèmes, préparer et prendre des décisions.

Degré minimal :

Les opérations sont élémentaires, simples, susceptibles d'être effectuées à l'issue d'une information rapide du titulaire.

Degré maximal :

Les activités sont caractérisées par un développement de solutions originales nécessitant une créativité du fait de leur complexité. Elles s'exercent dans un environnement incertain, la seule référence à des solutions antérieurement expérimentées ne suffisant pas.

Autonomie : chaque emploi nécessite des marges de manœuvre dans l'exercice de l'activité, qui se traduisent en choix des moyens, des outils, des ressources, des solutions proposées, à mettre en œuvre. Ce critère mesure le degré de liberté d'agir et de prendre des décisions dont dispose le titulaire de l'emploi dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il se réfère aux actions à réaliser et aux moyens à utiliser pour remplir sa mission.

Degré minimal :

Les consignes données sont simples et détaillées ; elles fixent la nature du travail à effectuer et la séquence des opérations à respecter. Le travail est réalisé dans un cadre précis. Le contrôle par un tiers est systématique.

Degré maximal :

Les activités s'inscrivent dans le cadre de missions et programmes. Dans son périmètre de responsabilité, le titulaire participe à la définition d'objectifs pour les entités qu'il dirige, et détermine les objectifs intermédiaires et les actions à mener dans plusieurs domaines, aux responsables de ces entités et/ou à leurs collaborateurs. Le contrôle est effectué par rapport à l'atteinte des objectifs dans le respect du budget.

Responsabilité : chaque emploi porte une responsabilité directe ou indirecte dans un des domaines de l'entreprise : la production, le commercial, l'administration, les choix financiers et budgétaires, les projets, les résultats. Ce critère mesure l'ampleur des responsabilités attachées à un emploi, c'est-à-dire la contribution apportée à l'entreprise. Il recouvre les responsabilités d'encadrement, l'impact sur les résultats et la portée des actions réalisées et des décisions prises.

Degré minimal :

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré maximal :

Les activités ont un impact important et durable sur l'entreprise dans son ensemble, sur le plan économique, technique et social. Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition, soit dans le cadre du programme qu'il met en œuvre, soit dans le cadre de l'organisation des entités qu'il dirige pour l'atteinte des objectifs.

Relations : chaque emploi nécessite de créer et/ou d'entretenir des relations internes et externes pour la réalisation de l'activité. Ce critère mesure la nature et la complexité des contacts imposés par l'emploi en termes de type d'interlocuteurs (internes/externes, décisionnaires ou non...) et de type de communication mis en œuvre (information, échange, conseil, concertation, négociation).

Degré minimal :

L'emploi requiert d'échanger et de transmettre des informations avec des interlocuteurs internes ou externes.

Degré maximal :

L'emploi requiert de convaincre des interlocuteurs clés par un argumentaire rationnel et tenant compte de points de vue divergents. Il nécessite, dans des situations de préparation et/ou de suivi de projets présentant un enjeu important pour l'entreprise, de nouer et d'entretenir des contacts de haut niveau, de porter l'image de l'entreprise et d'emporter l'adhésion.

Connaissances requises/expérience dans la fonction : ce critère mesure le niveau des connaissances et les capacités requises pour exercer l'emploi et en maîtriser tous les aspects. Elles peuvent être acquises par un niveau d'Education nationale minimal requis ou non selon la nature de l'emploi, ou la maîtrise opérationnelle acquise par un diplôme ou l'obtention d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou encore par l'expérience professionnelle, la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Degré minimal :

Les connaissances requises correspondent au niveau CAP ou BEP. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré maximal :

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 4. Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent.

Une fois tous les degrés établis, un positionnement de l'emploi pourra être réalisé sur chaque critère.

A titre indicatif et sans portée normative, un exemple de grille de critères classants sur six degrés est joint en annexe II.

La pesée des emplois :

La pesée des emplois consiste à donner un poids relatif à chacun des cinq critères classants tels que définis ci-dessus.

L'application du système de classification est faite au sein de l'entreprise à l'initiative de l'employeur. Afin de faciliter la mise en œuvre, il est conseillé aux entreprises de procéder à l'évaluation des emplois à l'aide de la grille des critères classants qu'elles auront établie :

- établir pour chaque critère une échelle de points progressifs correspondant aux différents degrés. Pour chaque type d'emploi dans l'entreprise, l'échelle de points pourra être pondérée d'un critère à l'autre ;
- positionner chaque emploi dans la grille au regard de chaque critère. Le total des points obtenus sur l'ensemble des critères indique le niveau de classification de l'emploi (1 à 10) en fonction d'une table de correspondance définie, pour chaque niveau, au préalable dans l'entreprise.

La priorité est donnée à la pesée de l'emploi réel et non à l'évaluation du titulaire du poste. Seule la pesée des activités principales dans la fonction doit être prise en compte.

Emplois repères :

Quatre familles déterminent les emplois repères de la branche :

- experts ;
- support aux experts ;
- commercial ;
- fonctions transverses.

Chaque famille n'est pas obligatoirement représentée sur l'ensemble des niveaux de 1 à 10.

Pour chaque famille, des sous-familles et/ou emplois repères sont déterminés :

Famille : experts

Emplois repères :

- manager/directeur ;
- expert ;
- expert évaluateur ;
- chef d'équipe/superviseur ;
- diagnostiqueur ;
- télé-expert.

Famille : support aux experts

Emplois repères :

- responsable d'équipe ;
- chef d'équipe/superviseur ;
- gestionnaire de sinistre ;
- technicien opérationnel ;
- gestionnaire d'opérations ;
- assistant(e) opérationnel(le) ;
- assistant(e) technique.

Famille : commercial

Emplois repères :

- directeur commercial/marketing/développement ;
- responsable commercial(e)/marketing/développement ;
- chargé(e) d'études marketing/développement ;
- chargé(e) de missions commerciales ;
- commercial(e)/chargé(e) de clientèle ;
- gestionnaire de réclamation client ;
- chargé(e) de communication ;
- assistant(e) commercial(e)/marketing.

Famille : fonctions transverses

Sous-familles :

Informatique

Emplois repères :

- directeur de système d'information ;
- responsable informatique ;

- analyste ;
- responsable des études ;
- chef de projet informatique/réseau ;
- technicien informatique/micro ;
- assistant(e) maîtrise d’ouvrage/informatique.

Finances

Emplois repères :

- directeur administratif et financier ;
- directeur financier ;
- directeur comptable ;
- comptable ;
- aide-comptable ;
- contrôleur de gestion ;
- assistant(e) comptable.

RH/juridique

Emplois repères :

- directeur des ressources humaines ;
- responsable RH ;
- responsable juridique ;
- juriste ;
- responsable paie/administration du personnel ;
- responsable formation ;
- gestionnaire formation ;
- gestionnaire de paie ;
- assistant(e) RH ;
- chargé(e) de mission RH.

Organisation/production

Emplois repères :

- responsable organisation et process ;
- responsable qualité ;
- responsable MOA ;
- responsable de production ;
- statisticien.

Services généraux

Emplois repères :

- responsable des services généraux/moyens généraux ;
- hôte(sse) d’accueil ;
- standardiste ;
- employé(e) d’entretien ;
- gardien ;
- archiviste ;
- technicien achats ;
- chargé(e) de maintenance.

Administratifs

Emplois repères :

- assistant(e) de direction ;
- assistant(e) administrative.

2. Classification

La classification de la présente convention est donc composée de dix niveaux.

Les cinq premiers niveaux sont des niveaux « non cadres » (1 à 5).

Les cinq niveaux suivants sont des niveaux « cadres » (6 à 10).

Pour chaque niveau est fixé un salaire minimum conventionnel.

3. Mise en œuvre dans l'entreprise

Les entreprises disposent d'un délai de 24 mois à compter de l'entrée en application du présent avenant, expirant au plus tard le 1^{er} janvier 2018, pour réaliser la mise en œuvre de la classification.

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel devront être informés du nouveau positionnement des emplois dans la grille de classification.

Lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification, les représentants du personnel sont associés par le biais de la constitution d'une commission d'entreprise. Cette commission, dont les membres sont nommés par les représentants du personnel au sein du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, sera saisie par l'employeur.

La commission d'entreprise est composée de deux membres nommés par les représentants du personnel et de deux membres représentants de l'employeur, sauf accord plus favorable.

L'absence de désignation des représentants du personnel au sein de la commission ou l'absence de commission pour les entreprises de moins de 50 salariés ne peut constituer un obstacle à la mise en œuvre de la classification.

Chaque salarié dispose d'un délai de 30 jours civils auprès de l'employeur à compter de la notification de son positionnement dans la grille de classification s'il souhaite faire valoir son désaccord sur ce classement. L'employeur est tenu d'informer la commission d'entreprise, au minimum 7 jours avant ladite commission, des recours qui sont portés à sa connaissance.

Les recours sont étudiés par la direction, qui, après avoir recueilli l'avis de la commission d'entreprise, fait connaître à l'intéressé par écrit, dans les 15 jours civils suivant cet avis, si elle confirme ou non cette décision.

Glossaire

Les parties conviennent de se référer aux définitions suivantes afin d'adopter une terminologie identique :

- famille : famille fonctionnelle regroupant des emplois aux modes de contribution communs ;
 - emploi repère : regroupement des emplois par qualification ;
 - classification : opération consistant à ranger les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur nature et apport respectifs, de la façon la plus objectivée possible ;
 - critère classant : critère générique applicable à l'ensemble des emplois, permettant de peser les postes en raisonnant sur une base objectivée, quel que soit l'emploi ou le métier exercé.
- Exemples : responsabilité, autonomie.

ANNEXE II
EXEMPLE DE GRILLE DE CRITÈRES CLASSANTS À SIX DEGRÉS

Critère « complexité »

Degré A

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré B

Les opérations sont variées et à combiner de façon cohérente.

Degré C

Les opérations sont diverses, variées et parfois complexes. Elles nécessitent :

- l’analyse et l’interprétation d’informations variées, de plusieurs origines ;
- le choix de la meilleure solution parmi plusieurs possibilités, nécessitant d’adapter les techniques connues et de combiner des moyens, procédés et approches.

Degré D

Les travaux à coordonner ou à réaliser sont complexes. Ils exigent de la conception, la synthèse de plusieurs analyses, le choix de la solution appropriée et la proposition de recommandations argumentées. Les informations proviennent de sources différentes et leur cohérence doit être vérifiée.

Degré E

L’activité est caractérisée par la résolution de problèmes complexes et/ou nouveaux. Leur résolution nécessite d’adapter des techniques connues et d’imaginer des moyens, procédés et approches peu courants. Elle peut impliquer la mise en œuvre de plusieurs spécialités. Les solutions apportées font appel à des capacités d’analyse et de synthèse avérées.

Degré F

Les activités sont caractérisées par un développement de solutions originales nécessitant une créativité du fait de leur complexité. Elles s’exercent dans un environnement incertain, la seule référence à des solutions antérieurement expérimentées ne suffisant pas.

Critère « autonomie »

Degré A

Les consignes données sont simples et détaillées ; elles fixent la nature du travail à effectuer et la séquence des opérations à respecter. Le travail est réalisé dans un cadre précis. Le contrôle par un tiers est systématique.

Degré B

Les instructions sont précises et complètes dans le cadre de procédures prédéfinies ; elles définissent le résultat à atteindre et les méthodes à utiliser ; elles ne peuvent prévoir toutes les situations de travail mais elles indiquent les actions à accomplir. Le contrôle par un tiers est régulier, effectué en fonction de normes de réalisation.

Degré C

Les instructions sont générales. Elles définissent les résultats ainsi que l’objectif à atteindre, tout en précisant la situation des travaux dans un programme d’ensemble. La délégation dont bénéficie

le titulaire s'applique aux modalités de mise en œuvre des moyens mis à disposition. Le contrôle porte sur les étapes intermédiaires, sur l'utilisation des moyens et sur les résultats obtenus.

Degré D

Des directives définissent les objectifs à atteindre et le contexte dans lequel ils s'inscrivent. Le titulaire doit, le plus souvent, mettre au point des modes opératoires sous le contrôle de la hiérarchie et/ou proposer des plans d'actions. Le contrôle est espacé et porte sur les étapes intermédiaires, l'utilisation des moyens et l'atteinte des objectifs attendus.

Degré E

Les directives sont générales et données sous formes d'objectifs quantitatifs mesurables. Le titulaire doit définir ses priorités et établir les processus et moyens à mettre en œuvre pour obtenir les résultats escomptés dans son domaine de responsabilité. Le contrôle porte sur la réalisation d'objectifs intermédiaires et sur l'utilisation des moyens. Le cas échéant, il porte sur le respect d'un budget dont le titulaire a la responsabilité.

Degré F

Les activités s'inscrivent dans le cadre de missions et programmes. Dans son périmètre de responsabilité, le titulaire participe à la définition d'objectifs pour les entités qu'il dirige et détermine les objectifs intermédiaires et les actions à mener dans plusieurs domaines, aux responsables de ces entités et/ou à leurs collaborateurs. Le contrôle est effectué par rapport à l'atteinte des objectifs dans le respect du budget.

Critère « responsabilité »

Degré A

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré B

Les opérations ont un impact qui peut être étendu à d'autres postes de travail dans l'entreprise, ou à des interlocuteurs externes. Le titulaire peut assister d'autres titulaires moins expérimentés en répondant à leurs questions et en apportant une formation terrain.

Degré C

Les opérations ont un impact limité dans le temps, qui peut toucher d'autres entités de l'entreprise ou des interlocuteurs externes. Le titulaire peut avoir une responsabilité de management direct. Si c'est le cas, il conduit et répartit le travail, fait appliquer les instructions, forme et assiste ses collaborateurs.

Degré D

Les travaux ont un impact sensible sur la performance de l'entité ou de la direction. Si le titulaire a une responsabilité de management, il participe à la gestion des ressources humaines de l'équipe dont il a la responsabilité et fait appliquer les directives de sa hiérarchie.

Degré E

L'activité a un impact important sur la performance de l'entité ou de la direction ; elle peut influencer sur la réputation de l'entreprise à court terme vis-à-vis de l'extérieur.

Si le titulaire a une responsabilité de management, il peut prendre les décisions de gestion de ressources humaines pour l'entité ou la direction dont il a la responsabilité, après en avoir référé à sa hiérarchie.

Degré F

Les activités ont un impact important et durable sur l'entreprise dans son ensemble, sur le plan économique, technique et social. Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition, soit dans le cadre du programme qu'il met en œuvre, soit dans le cadre de l'organisation des entités qu'il dirige pour l'atteinte des objectifs.

Critère « relations »

Degré A

L'emploi requiert d'échanger et de transmettre des informations avec des interlocuteurs internes ou externes.

Degré B

L'emploi requiert d'expliquer des sujets et d'en discuter, ce qui nécessite d'établir de bonnes relations pour se faire comprendre, en interne et vis-à-vis de l'extérieur.

Degré C

L'emploi requiert d'apporter conseil à des interlocuteurs en leur fournissant des informations et/ou un support.

Degré D

L'emploi implique de développer des relations de concertation avec un ensemble d'interlocuteurs pour traiter les problèmes afférents aux différentes situations de travail rencontrées et afin d'aboutir à un résultat concret.

Degré E

L'emploi se caractérise par des relations d'influence et de persuasion visant à susciter l'adhésion des interlocuteurs dans des situations représentant un enjeu pour l'entreprise.

Degré F

L'emploi requiert de convaincre des interlocuteurs clés par un argumentaire rationnel et tenant compte de points de vue divergents. Il nécessite, dans des situations de préparation et/ou de suivi de projets présentant un enjeu important pour l'entreprise, de nouer et d'entretenir des contacts de haut niveau, de porter l'image de l'entreprise et d'emporter l'adhésion.

Critère « connaissances/expérience dans la fonction »

Degré A

Les connaissances requises correspondent au niveau CAP ou au BEP. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré B

Les connaissances requises correspondent à un niveau CAP ou BEP, ou se situent au niveau du bac. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré C

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau du bac, le plus souvent au niveau bac + 2. Elles impliquent des connaissances en théorie et pratique dans un domaine particulier. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré D

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 2 / bac + 3. Elles doivent permettre d'élargir les interventions à d'autres domaines, d'organiser le travail d'autres salariés, voire de participer au développement de nouvelles activités, nouveaux produits ou services. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré E

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 3. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré F

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 4. Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent.

ANNEXE III

Salaires minimaux conventionnels

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL ANNUEL BRUT applicable à compter de la mise en œuvre par l'entreprise de la nouvelle classification (en attendant cette mise en œuvre, la grille de rémunération minimale liée à l'ancienne classification continue de s'appliquer)
1	18 948
2	19 500
3	20 200
4	21 500
5	23 440
6	25 400
7	28 300
8	32 265
9	38 070
10	47 210

Pour les collaborateurs dont le temps de travail sera celui du forfait annuel en jours (soit à compter du niveau 5), le salaire minimum conventionnel annuel brut ci-dessus mentionné sera majoré de 5 %.

Rappel de l'article 8 de l'avenant à la convention collective : « Conformément aux articles 9 et 10 du présent avenant, la gratification annuelle comprise dans les minima salariaux étant acquise pour les salariés non cadres après 6 mois d'ancienneté, il convient, pour l'appréciation de l'atteinte des minima des niveaux 1 à 5 lors de la première année de présence dans l'entreprise, d'effectuer un calcul *pro rata temporis* tenant compte de la date d'entrée effective du salarié au cours de l'année. »

Brochure n° 3191

Convention collective nationale

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

**ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650249M
IDCC : 1588

Entre :

La FNSCHLM,

D'une part, et

Le SNPHLM UNSA ;

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été conclu le présent protocole d'accord en application des dispositions de l'article L. 2241-2 du code du travail.

Article 1^{er}

Objet de la négociation

A compter du 1^{er} janvier 2016, les salaires mensuels minimaux de la nouvelle classification ont les valeurs ci-dessous, soit une augmentation de 0,4 %.

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM
A1	Smic
A2	1 595,96
A3	1 703,19
A4	1 879,89
A5	2 058,60
A6	2 288,04
A7	2 495,34
A8	2 691,92
A9	2 852,77
A10	3 120,83

A compter du 1^{er} janvier 2016, les salaires mensuels minimaux de l'annexe IV de l'ancienne grille de classification ont les valeurs ci-dessous, soit une augmentation de 0,4 %.

(En euros.)

1 ^{re} catégorie	Femme de ménage	Smic
	Ouvrier spécialisé	Smic
	Ouvrier qualifié	Smic
	Ouvrier hautement qualifié	1 476,68
	Ouvrier hautement qualifié possédant plusieurs qualifications	1 512,43
	Ouvrier hautement qualifié chargé de menus travaux administratifs et de réception de bâtiment	1 548,17
	Chef d'équipe	1 726,88
	Contremaître	1 834,11
2 ^e catégorie	Veilleur de nuit, gardien, aide gardien	Smic
	Gardien chef	1 476,68

Article 2

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances est égal à 45,5 % du minimum mensuel du niveau A2, soit 726,16 €.

Article 3

Champ d'application

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

Article 4

Publicité et dépôt

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

Fait à Paris, le 4 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3266

Convention collective nationale
IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS

ADHÉSION PAR LETTRE DU 29 JANVIER 2016
DE LA FFSMAS CFE-CGC À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1650231M
IDCC : 1671

Paris, le 29 janvier 2016.

*La FFSMAS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris, à la direction générale du travail,
sous-direction de la négociation collective, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur,

Nous vous informons que la fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC adhère, à compter de ce jour, à la convention collective nationale des maisons d'étudiants.

Nous vous remercions d'en prendre acte et,

Vous assurons, Monsieur le directeur, de nos sincères salutations.

Le président.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective départementale

IDCC : 1572. – MÉTALLURGIE

(Charente)

(12 décembre 1989)

(Bulletin officiel n° 1990-6 bis)

(Etendue par arrêté du 29 octobre 1990,

Journal officiel du 1^{er} novembre 1990)

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1650245M

IDCC : 1572

Entre :

L'UIMM de la Charente,

D'une part, et

L'USM FO ;

La CFDT métaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Taux effectifs garantis

Les taux effectifs garantis annuels tels que définis par le précédent accord signé le 12 décembre 2014 (étendu par arrêté du 2 avril 2015, publié au *Journal officiel* le 10 avril 2015), sont fixés pour l'année 2015 comme suit et seront adaptés à l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI (151,67 heures)
140	17 491
145	17 516
155	17 532
170	17 592
180	17 643
190	17 698
215	17 970
225	18 795

COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI (151,67 heures)
240	19 611
255	20 702
270	21 465
285	22 630
305	24 398
335	25 807
365	28 426
395	29 960
Valeur du point : 5,20 €.	

Salaires minima conventionnels

Ces salaires minima conventionnels déterminés à partir d'une valeur de point multipliée par le coefficient du salarié servent de base de calcul aux primes d'ancienneté prévues par l'article 19 de la convention collective de la Charente.

A compter de la date d'extension du présent accord, la valeur du point est fixée à 5,20 € (pour 151,67 heures) cette valeur étant portée en application de l'avenant du 14 octobre 1983 (voir convention collective départementale) à :

- 5,46 € pour le personnel ouvrier ;
- 5,56 € pour la maîtrise d'atelier.

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective de la métallurgie de la Charente signée le 12 décembre 1989 dont l'extension a été rendue effective par un arrêté en date du 29 octobre 1990, paru au *Journal officiel* du 1^{er} novembre 1990.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2221-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Angoulême, le 4 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 3. – NAVIGATION INTÉRIEURE DE MARCHANDISES
(Ouvriers)
(28 octobre 1936)**

(Etendue par arrêté du 19 mars 1938,
Journal officiel du 30 mars 1938)

Brochure n° 3153

Convention collective nationale

**IDCC : 2174. – NAVIGATION INTÉRIEURE
(Transport de marchandises : personnel sédentaire)**

Brochure n° 3293

Convention collective nationale

**IDCC : 1974. – NAVIGATION INTÉRIEURE
(Transport de passagers)**

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2015

**RELATIF À LA MISE EN PLACE DE GARANTIES COMPLÉMENTAIRES
DE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : ASET1650223M

IDCC : 3, 1974, 2174

Entre :

La CAF,

D'une part, et

La FAT UNSA ;

La SGMF ;

La FGTE CFDT ;

La FNPD CGT ;

La FEETS FO ;

La FNT CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

PRÉAMBULE

Le présent accord est pris en application de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi qui prévoit, en son article 1^{er}, la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés.

Le présent accord a pour objet de prévoir un système de garanties minimales obligatoires couvrant les salariés des entreprises des branches professionnelles signataires du présent accord ne disposant pas d'un contrat frais de santé à adhésion obligatoire. Ces salariés bénéficieront ainsi d'un remboursement complémentaire des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre d'un dispositif favorisant la solidarité.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord collectif instaure une couverture minimale en matière de frais de santé au profit des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce dispositif est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En outre, il est en conformité avec le décret du 8 juillet 2014 modifiant l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et du décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale ⁽¹⁾.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations signataires qui ne disposent pas d'une couverture collective de frais de santé.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a donc pas pour objet la remise en cause d'un régime d'entreprise plus favorable.

En conséquence, les entreprises disposant au jour de l'arrêté d'extension du présent accord 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 équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord peuvent conserver leur régime.

Les entreprises ayant un régime frais de santé moins favorable apprécié dans les conditions énoncées ci-dessus devront adapter leurs garanties au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Répartition de la cotisation

La cotisation afférente au dispositif de garantie de frais de santé définie à l'article 9 est répartie de la manière suivante : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Article 4

Salariés concernés

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés ayant 6 mois d'ancienneté, titulaires d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, non suspendu et inscrits à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

(1) Les entreprises sont libres de choisir l'organisme assureur auprès duquel elles s'affilieront.

Les garanties prévues au présent accord sont suspendues de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu sans maintien total ou partiel de la rémunération et sans versement d'indemnités journalières complémentaires, financées en tout ou partie par l'employeur.

Article 5

Cas de dispense d'affiliation

Par exception, conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés qui le souhaitent peuvent être dispensés d'affiliation au présent dispositif de frais de santé.

A titre d'information, cette dispense concerne les salariés qui relèvent de l'une des situations suivantes :

- salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure ; la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de garantie de frais de santé à condition de le justifier chaque année ;
- 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 pour le même type de garanties ;
- 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 ;
- 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, quelle que soit leur date d'embauche ;
- salariés bénéficiaires de l'ACS, de la CMU-C ; 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 qui répondent à l'une des situations mentionnées ci-dessus doivent formuler expressément par écrit à leur employeur leur demande de dispense.

Il incombe à l'employeur d'informer le salarié de la manière la plus claire et précise possible des conséquences de sa dispense d'affiliation.

Article 6

Respect des critères de responsabilité

Le présent dispositif de frais de santé est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets et arrêtés pris pour son application.

Article 7

Tableaux de garanties

Les tableaux des garanties du régime de base et du régime optionnel sont joints en annexe II.

Article 8

Choix de deux organismes assureurs

Le comité des armateurs fluviaux signera un contrat-cadre avec deux organismes, parmi les trois auditionnés par les partenaires sociaux dans le cadre de la consultation organisée du 20 juillet au 15 septembre 2015. Ces deux organismes seront chargés d'assurer la gestion du risque santé complémentaire conventionnel des salariés de la branche compte tenu des garanties figurant au présent accord.

Article 9

Suivi du régime complémentaire frais de santé

Le suivi du régime complémentaire frais de santé est assuré par la commission paritaire nationale.

Article 10

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016. Les entreprises disposent d'un délai de 12 mois pour se mettre en conformité avec ses dispositions.

Article 11

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 12

Révision

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fait l'objet de la conclusion d'un avenant écrit soumis aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent accord.

Article 13

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception.

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

Article 14

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente.

Fait à Paris, le 15 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Convention collective du personnel navigant des entreprises de transport fluvial de marchandises (IDCC 0003).

Convention collective du personnel sédentaire des entreprises de transport fluvial de marchandises (IDCC 2174).

Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport fluvial de passagers (IDCC 1974).

**Annexe 2 à l'accord collectif national relatif à la mise en place de garanties
complémentaires de frais de santé dans la navigatrice intérieure**

TABLEAU DES GARANTIES DE BASE

	Régime de BASE Y compris le remboursement de la sécurité sociale
SOINS MEDICAUX ET PARAMEDICAUX	
- Consultations, visites : généralistes	100 % BR
- Consultations, visites : spécialistes	135 % BR CAS/115 % BR HORS CAS
- Auxiliaires médicaux : infirmières, kinésithérapeutes...	100 % BR
Pharmacie 30/35%	100 % BR
ANALYSES ET EXAMENS	
- Actes médicaux techniques et d'échographie	100 % BR
- Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	100 % BR
- Examens de laboratoire	100 % BR
APPAREILLAGES ET ACCESSOIRES MEDICAUX	
- Appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	100 %
- Prothèses auditives	100 %
CURE THERMALE	
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier	100 % BR
OPTIQUE	
Limitation à 1 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	
<p>Forfait :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monture - Verres simples faible correction - Verres simples forte correction - Verres complexes faible correction - Verres complexes forte correction - Lentilles acceptées ou refusées 	<p>112 €</p> <p>124 €</p> <p>160 €</p> <p>160 €</p> <p>192 €</p> <p>100 €</p>
DENTAIRE	
<ul style="list-style-type: none"> - Soins dentaires - Inlays-Core - Prothèses dentaires acceptées - Orthodontie acceptée 	<p>100 % BR</p> <p>150 % BR</p> <p>150 % BR</p> <p>125 % BR</p>
MEDECINE DOUCE	
<p>Ostéopathie, chiropractie</p> <p>Praticien titulaire d'un diplôme délivré par un établissement agréé</p>	<p>15 €/ séance X 4</p>
HOSPITALISATION MEDICALE ET CHIRURGICALE	
<ul style="list-style-type: none"> - Frais de séjour - Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité) - Ambulances, véhicules sanitaires légers... - Forfait journalier hospitalier - Chambre particulière - Chambre particulière ambulatoire - Frais d'accompagnement d'un enfant de moins 16 ans 	<p>120 % BR</p> <p>130 % BR CAS/ 110% BR HORS CAS</p> <p>100 % BR</p> <p>100 % des Frais Réels</p> <p>30 € /jour</p> <p>15 €/jour</p> <p>15 €/jour</p>
MATERNITE	

- Soins, honoraires de médecin, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique	100 % BR
- Chambre particulière	30 € /jour
PREVENTION	
- Actes de prévention pris en charge dans le cadre du contrat responsable	100 % BR

* Prise en charge sans surcoût :

- détartrage annuel sus et sous gingival effectué en 2 séances maximum
- dépistage des troubles de l'audition chez les plus de 50 ans, une fois tous les 5 ans
- dépistage de l'hépatite B,
- scellement des sillons dentaire avant le 14^{ème} anniversaire,
- bilan du langage oral des enfants,
- ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans
- vaccin anti-grippe

**Annexe 2 à l'accord collectif national relatif à la mise en place de garanties
complémentaires de frais de santé dans la navigatrice intérieure**

TABLEAU DES GARANTIES OPTIONNELLES

	OPTION
	Y compris le remboursement de la sécurité sociale
SOINS MEDICAUX ET PARAMEDICAUX	
- Consultations, visites : généralistes	135 % BR CAS/ 115% BR HORS CAS
- Consultations, visites : spécialistes	160 % BR CAS/ 140% BR HORS CAS
- Auxiliaires médicaux : infirmières, kinésithérapeutes...	105 % BR
PHARMACIE	
Pharmacie	100 % BR
Pharmacie prescrite non prise en charge	30 €/an
ANALYSES ET EXAMENS	
- Actes médicaux techniques et d'échographie	135 % BR CAS/ 115% BR HORS CAS
- Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	120 % BR CAS/ 100% BR HORS CAS
- Examens de laboratoire	105 % BR
APPAREILLAGES ET ACCESSOIRES MEDICAUX	
- Appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	120 %
+Forfait supplémentaire orthopédie, appareillage et accessoires médicaux	+ 127 €
- Prothèses auditives	120 %
+Forfait supplémentaire achat prothèses auditives	+ 127 €
CURE THERMALE	
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier	100 % BR

+Forfait supplémentaire	63 €
OPTIQUE	
Limitation à 1 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	
Forfait :	
- Monture	150 €
- Verres simples faible correction	192 €
- Verres simples forte correction	232 €
- Verres complexes faible correction	232 €
- Verres complexes forte correction	258 €
- Lentilles acceptées ou refusées	150 €
DENTAIRE	
- Soins dentaires	125 % BR
- Inlays-Core	200 % BR
- Prothèses dentaires acceptées	200 % BR
- Prothèses dentaires refusées	150 % BR
- Orthodontie acceptée	200 % BR
- Orthodontie refusée	130 % BR
MEDECINE DOUCE	
Ostéopathie, chiropractie Praticien titulaire d'un diplôme délivré par un établissement agréé	50 €/ séances X 4
HOSPITALISATION MEDICALE ET CHIRURGICALE	
- Frais de séjour	160 % BR
- Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)	170 % BR CAS/ 150% BR HORS CAS
- Ambulances, véhicules sanitaires légers...	120 % BR
- Forfait journalier hospitalier	

- Chambre particulière	100 % des Frais Réels
- Chambre particulière ambulatoire	41 €/ jour
- Frais d'accompagnement d'un enfant de moins 16 ans	41 €/jour 15 €/jour
MATERNITE	
- Soins, honoraires de médecin, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique	135 % BR CAS/ 115% BR HORS CAS
- Chambre particulière	41 € /jour
- Frais de maternité	238 €
Indemnité par enfant inscrit à la date de naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivant cette date.	
PREVENTION	
- Vie sans tabac	100 €/an
<i>Prise en charge des substituts nicotiniques et/ou consultation cognito-comportementale sur prescription médicale, après intervention du régime obligatoire.</i>	
- Vaccin anti-grippal et autres vaccins	60 €/an
- contraceptions (préservatifs, pilules, patches...)	30 €
- Actes de prévention pris en charge dans le cadre du contrat responsable	100 % BR

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 1 DU 25 SEPTEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 16 AVRIL 2013
RELATIF AU WEEK-END DE CONFORT
(BORDEAUX)

NOR : ASET1650226M
IDCC : 3017

Entre :
Le SEMPB,
D'une part, et
La CGT Dock 33,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Week-end de confort

Le cinquième paragraphe de l'article 4 du protocole d'accord du 16 avril 2013 est modifié comme suit :

« Il est convenu qu'en cas d'absence inopinée d'un ouvrier docker professionnel mensualisé affecté par l'employeur pour travailler pendant une journée où d'autres ouvriers dockers professionnels mensualisés seront en "RTP", en "disponibilité" ou en "inemploi", il sera possible de remplacer le salarié absent par ... ».

Les autres dispositions de l'accord du 16 avril 2013 restent inchangées.

Article 2

Date d'effet

La date d'effet du présent avenant est fixée au 25 septembre 2015.

Fait à Bordeaux, le 25 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 39 DU 25 SEPTEMBRE 2015
RELATIF AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 11 JUILLET 2000
(BORDEAUX)

NOR : ASET1650224M
IDCC : 3017

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention et du protocole d'accord signé à Bordeaux le 11 juillet 2000, de ses avenants et de ses annexes.

Article 1^{er}

Décommande du dimanche et du jour férié

Le titre de l'article 2 de l'avenant n° 32 du 15 septembre 2009 est modifié comme suit : « Décommande du dimanche et du jour férié ».

Les dispositions de cet article restent inchangées et sont donc également applicables en cas de décommande survenant un jour férié.

Article 2

Date d'effet

La date d'effet du présent avenant est fixée au 25 septembre 2015.

Fait à Bordeaux, le 25 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SEMPB.

Syndicat de salariés :

CGT Dock 33.

Brochure n° 3375

Convention collective nationale

IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

**AVENANT N° 40 DU 19 JANVIER 2016
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2016
(BORDEAUX)**

NOR : ASET1650225M

IDCC : 3017

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention et du protocole d'accord signé à Bordeaux le 11 juillet 2000, de ses avenants et de ses annexes.

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les parties signataires s'engagent à respecter le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

Article 1^{er}

Revalorisation

Article 1.1

Revalorisation

Les salaires effectifs et les sommes accessoires liées aux salaires, repris dans la grille 2015, sont revalorisés de 0,60 %.

Article 1.2

Exceptions

La revalorisation des indemnités de salissure est régie par l'article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002, celle des indemnités de panier-chantier et celle des indemnités de déplacements par l'article 4.1 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

Article 2

Date d'effet

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2016.

Les montants applicables figurent dans la grille n° 2016-1.

Fait à Bordeaux, le 19 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SEMPB.

Syndicat de salariés :

CGT Dock 33.

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 5 DU 17 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX GARANTIS POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650227M
IDCC : 3017

Entre :
L'UNIM ;
L'UPF,

D'une part, et
La CFE-CGC ;
La FNPD CGT,

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Revalorisation des grilles

Les grilles de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) figurant à la convention collective nationale unifiée ports et manutention (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 0,6 % à compter du 1^{er} janvier 2016.

Il est par ailleurs rappelé que depuis le 1^{er} mai 2015, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'avenant salarial n° 4 du 10 décembre 2014, la grille de rémunération des salariés des établissements portuaires de commerce est applicable aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité « Pêche ».

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail et à l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

Article 2

Application

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter de la date de sa signature et rétroactivement au 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 17 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires brut mensuels à compter du 1^{er} janvier 2016

Autres salariés

(En euros.)

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)												
	(*)	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Non-cadres												
Niveau A												
Niveau B	30	1 473	1 496	1 525	1 555	1 586	1 616	1 648	1 678	1 708	1 738	1 768
Niveau C												
– échelon 1	52	1 493	1 544	1 597	1 649	1 701	1 753	1 807	1 859	1 910	1 963	2 015
– échelon 2	56	1 597	1 652	1 708	1 765	1 820	1 877	1 933	1 989	2 045	2 101	2 157
– échelon 3	60	1 699	1 761	1 820	1 880	1 941	1 999	2 059	2 119	2 179	2 239	2 299
Niveau D												
– échelon 1	63	1 793	1 857	1 918	1 982	2 045	2 109	2 172	2 235	2 298	2 362	2 424
– échelon 2	67	1 898	1 964	2 032	2 098	2 164	2 232	2 298	2 365	2 432	2 499	2 565
Niveau AM												
– échelon 1	76	2 148	2 223	2 299	2 374	2 451	2 526	2 602	2 678	2 752	2 829	2 904
– échelon 2	81	2 286	2 367	2 448	2 528	2 609	2 690	2 772	2 853	2 932	3 014	3 095

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)												
Cadres												
– échelon 1	81	2 286	2 367	2 448	2 528	2 609	2 690	2 772	2 853	2 932	3 014	3 095
– échelon 2	89	2 536	2 626	2 715	2 804	2 893	2 983	3 072	3 162	3 251	3 341	3 430
– échelon 3	108	3 058	3 166	3 275	3 382	3 491	3 598	3 705	3 815	3 922	4 029	4 137
(*) Ecart moyen entre colonnes.												

Ouvriers de la filière exploitation titulaires d'au moins deux CQP d'ouvrier docker

(En euros.)

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)												
Non-cadres	(*)	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niveau A												
Niveau B	48	1 519	1 566	1 614	1 661	1 709	1 757	1 806	1 853	1 900	1 948	1 996
Niveau C												
– échelon 1	57	1 579	1 636	1 691	1 748	1 806	1 862	1 918	1 974	2 032	2 088	2 145
– échelon 2	60	1 683	1 743	1 803	1 863	1 923	1 982	2 042	2 102	2 162	2 222	2 282
– échelon 3	63	1 788	1 852	1 913	1 976	2 040	2 103	2 166	2 230	2 293	2 355	2 418
Niveau D												
– échelon 1	63	1 902	1 965	2 028	2 090	2 153	2 216	2 279	2 342	2 405	2 467	2 530
– échelon 2	66	2 007	2 072	2 139	2 205	2 271	2 337	2 404	2 469	2 536	2 602	2 668
Niveau AM												
– échelon 1	71	2 278	2 350	2 420	2 493	2 564	2 635	2 706	2 777	2 849	2 920	2 991
– échelon 2	76	2 416	2 493	2 568	2 643	2 720	2 795	2 872	2 947	3 023	3 099	3 175
(*) Ecart moyen entre colonnes.												

Salariés des établissements portuaires

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche

(En euros.)

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)												
	Pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niveau A	50	1 575	1 625	1 676	1 726	1 775	1 825	1 876	1 926	1 975	2 025	2 076
Niveau B												
Niveau C												
— échelon 1	59	1 591	1 650	1 708	1 767	1 825	1 885	1 945	2 003	2 061	2 120	2 179
— échelon 2	62	1 614	1 676	1 737	1 798	1 861	1 921	1 983	2 044	2 106	2 168	2 229
— échelon 3	65	1 654	1 717	1 779	1 840	1 903	1 966	2 028	2 098	2 173	2 241	2 307
Niveau D												
— échelon 1	69	1 692	1 762	1 830	1 899	1 967	2 036	2 104	2 173	2 241	2 310	2 379
— échelon 2	69	1 733	1 802	1 872	1 942	2 011	2 080	2 149	2 219	2 287	2 356	2 426
Niveau AM												
— échelon 1	97	1 812	1 909	2 007	2 104	2 200	2 319	2 419	2 527	2 591	2 687	2 785
— échelon 2	120	2 128	2 248	2 369	2 488	2 609	2 729	2 849	2 969	3 091	3 209	3 329
— échelon 3	141	2 176	2 317	2 458	2 598	2 740	2 880	3 021	3 162	3 303	3 443	3 583
Cadres												
— échelon 1	242	2 721	2 962	3 203	3 447	3 688	3 928	4 171	4 413	4 654	4 896	5 138
— échelon 2	247	3 173	3 419	3 667	3 914	4 160	4 409	4 655	4 902	5 150	5 396	5 643
— échelon 3	272	3 534	3 805	4 077	4 351	4 623	4 894	5 166	5 440	5 712	5 984	6 257
— échelon 4		4 896										

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

AVENANT DU 10 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650241M
IDCC : 1182

Entre :

La FFPP,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

réunies en commission paritaire le 10 décembre 2015 à Paris, il a été décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :

– au 1^{er} janvier 2016, le montant de la valeur du point, soit 9,519 €, sera augmenté de 0,8 % et deviendra 9,595 €.

Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer la valeur du point d'indice avant le 1^{er} septembre 2016.

Cette augmentation s'applique à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article unique

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 9,595 € au 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 10 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3285

Convention collective nationale

IDCC : 1922. – RADIODIFFUSION

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1650242M

IDCC : 1922

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

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendus par arrêté du 10 juillet 2009).

Les valeurs de point qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

Article 1^{er}

Rappel des valeurs de point résultant de l'accord du 6 novembre 2014

Il est rappelé que l'accord du 6 novembre 2014, étendu par arrêté du 2 avril 2015, paru au *Journal officiel* de la République française du 18 avril 2015, a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1^{er} mai 2015 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 12,11 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 9,90 €.

Article 2

Négociation sur les salaires 2015

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2015. Eu égard à la négociation du régime de branche soins de santé et prévoyance qui a occupé les travaux des partenaires sociaux de la radiodiffusion en 2015, il a été convenu de conclure la NAO sur les salaires en même temps que l'accord instaurant le régime de branche soins de santé et prévoyance.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 17 décembre 2015 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Revalorisation des valeurs de points

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d’augmenter le point A de 1,1 % ;
- d’augmenter le point B de 0,3 %.

Afin d’éviter des décimales de centimes, les valeurs de point en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

a) Chaque point d’indice jusqu’au niveau 120 prendra la valeur de 12,24 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A.

b) Chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 9,93 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les nouvelles valeurs des points A et B définies ci-dessus s’appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de la République française de l’arrêté d’extension du présent accord par le ministre du travail, de l’emploi et du dialogue social.

Article 3

Rappel du mode de calcul des salaires minima conventionnels

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minima conventionnels.

Les salaires minima conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 \times \text{valeur de point A}) + (Z \times \text{valeur de point B})$$

La somme $(120 + Z)$ est égale au nombre de points de l’indice appliqué au salaire considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l’indice du salarié est de 120, alors $Z = 0$;
- si l’indice du salarié ≥ 121 , alors $Z = \text{l’indice du salarié} - 120$.

Ce mode de calcul, comme l’ensemble des dispositions du présent accord, s’applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l’application du Smic légal en vigueur.

Article 4

Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche font l’objet d’une observation dans le rapport de branche, ainsi que d’actions en vue de leur réduction et leur suppression qui ont été convenues et spécifiées dans les précédents accords salaires.

Le dernier rapport de branche porté à la connaissance des partenaires sociaux de la commission mixte paritaire début 2015 sur les données d’emploi dans la branche de 2013 donnent des indications sur les écarts de rémunération existant entre les hommes et les femmes dans un échantillon de 236 entreprises répondantes. Dans cet échantillon d’entreprises, les rémunérations des femmes étaient inférieures de 4,5 % à celles des hommes dans la catégorie des non-cadres (hors journalistes), de 10 % pour les femmes employées comme journalistes et de 20 % pour les femmes employées dans la catégorie des cadres (hors journalistes).

Les actions décidées au niveau de la branche pour la réduction et la suppression de ces écarts de rémunération doivent être poursuivies dans la durée pour être efficaces. Elles sont rappelées et réitérées ci-dessous.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés de maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activités ou dans les 2 mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activités devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolutions de poste et de carrière, et à optimiser l'application des dispositions du code du travail relatives à la mise en œuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

Les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières déséquilibrées selon ce critère. En particulier, la filière technique et informatique est très peu féminisée : à compétences égales, les entreprises devraient donner la préférence au recrutement lorsque se présentent des candidates susceptibles de pourvoir les postes. Dans la filière administrative, très féminisée, une attention particulière doit être portée par les entreprises au recrutement ou à la promotion de femmes aux postes d'encadrement qui sont en majorité pourvu par des hommes, facteur qui contribue au maintien ou l'instauration d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et à des différences de carrière ayant des impacts durables sur la rémunération et la retraite.

Les partenaires sociaux ont convenu d'engager en 2016 une nouvelle négociation en vue d'observer plus précisément les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, leurs causes dans le déroulement de carrière, et de convenir des dispositions susceptibles de les réduire et les supprimer dans la branche de la radiodiffusion. Les partenaires sociaux ont également convenu d'engager en 2016 une nouvelle négociation sur la modernisation de la classification des emplois dans la branche.

Article 5

Extension

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effet de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SIRTI ;
CNRA ;
SRN ;
FFRC ;
SNRC ;
SNRL.

Syndicats de salariés :

SNJ ;
SNRT CGT ;
SNFORT ;
FASAP FO ;
F3C CFDT ;
FFSCEGA CFTC.

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET1650219M*
IDCC : 637

PRÉAMBULE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale offre aux salariés de vraies perspectives de qualification, de formation et de progression professionnelle tout au long de la carrière de chaque salarié, 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.

Face à ces enjeux, les parties signataires souhaitent continuer à 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.

La branche du recyclage a déjà engagé depuis quelques années de profondes mutations en matière de professionnalisation des ressources humaines compte tenu de l'évolution des facteurs suivants :

- renforcement des exigences clients sur la qualité des matériaux recyclés et impact sur le niveau d'équipement des entreprises de récupération ;
- cadre réglementaire en pleine évolution ;
- évolutions des comportements, démarche écologique – développement durable ;
- raréfaction des ressources naturelles, énergie, coût du transport, émission de CO₂... ;
- accroissement des concurrences nationale, européenne et mondiale ;
- concentration du secteur.

Face à ces nouveaux défis et à leur impact sur le contenu et le volume des emplois, l'ensemble des partenaires sociaux de la branche du recyclage et les pouvoirs publics se sont réunis pour mettre en place une véritable politique ressources humaines et de formation, adaptée à la nouvelle configuration du secteur.

Des contractualisations successives avec l'Etat (accords-cadres ADEC) ont ainsi permis à la branche de :

- renforcer et professionnaliser les RH afin de favoriser le déploiement de démarches anticipant les évolutions des emplois et des compétences dans les entreprises ;
- sécuriser des parcours professionnels des salariés, grâce à une politique active en matière de certification ;
- développer l'attractivité de la branche à travers des outils de communication.

Le présent accord a pour objet la mise en conformité des dispositions conventionnelles avec la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il se substitue à l'accord du 15 décembre 2004 et 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.

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires rappellent leur décision du 23 mai 2013 de désigner OPCALIA comme OPCA de branche dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}.

Pour mettre en œuvre la politique emploi-formation, les parties rappellent qu'une section paritaire professionnelle (SPP) a été créée (accord de branche du 23 mai 2013).

La SPP met en œuvre la politique de formation professionnelle continue élaborée par la CPNEFP de la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de la branche des industries et commerces de la récupération (brochure n° 3228).

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. Celui-ci a été créé au niveau de la branche par accord du 9 décembre 2014.

Anticiper les mutations économiques et les évolutions des métiers et des compétences constitue un enjeu majeur. En région, le pilotage et l'orientation de l'offre de formation sont de plus en plus alimentés par les démarches de prospective des métiers et des qualifications (PMQ). Au-delà des éléments de cadrage qu'elles fournissent, elles sont un outil au service de la concertation dans un domaine où la gouvernance est partagée entre différents acteurs.

La commission paritaire nationale pour l'emploi 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 ;
- sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, 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 ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d’ingénierie de formation et de certification.

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.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail, assorti d’une formation en alternance, visant à intégrer des nouveaux collaborateurs et à les former aux métiers de l’entreprise. Il peut être conclu en CDD ou CDI et doit permettre à son bénéficiaire d’acquérir une qualification reconnue.

Les parties rappellent que peuvent être embauchés dans le cadre d’un contrat de professionnalisation :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d’emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits sur la liste des demandeurs d’emploi gérée par Pôle emploi. L’inscription sur cette liste n’est toutefois obligatoire que pour les personnes dont la situation avant le début du contrat (telle que renseignée sur le Cerfa « contrat de professionnalisation ») est demandeur d’emploi ou inactif non bénéficiaire d’un minimum social (RSA, ASS, AAH) ou qui n’ont pas bénéficié d’un contrat aidé (CUI). (à supprimer – sans intérêt pour notre accord) ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l’allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l’allocation aux adultes handicapés (AAH) ou les personnes ayant bénéficié d’un contrat unique d’insertion.

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 difficultés de recrutement que la profession pourrait rencontrer.

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.

Pour rappel, la durée des actions de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat (s’il s’agit d’un CDD) ou de l’action de professionnalisation (s’il s’agit d’un CDI), sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Article 4

Professionnalisation

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

Les parties signataires souhaitent poursuivre l'engagement réalisé depuis plusieurs années autour de la certification. Elles rappellent que cette démarche est construite autour de plusieurs objectifs :

- développer le professionnalisme des salariés pour gagner en qualité, en productivité et en compétitivité ;
- reconnaître et valoriser les compétences des salariés par l'obtention d'une certification ;
- fidéliser, améliorer l'image de l'entreprise et faciliter les recrutements en offrant des perspectives d'évolution via le CQP ;
- structurer la montée en compétences des salariés.

Par ailleurs, elles estiment que les CQPI représentent également un enjeu fort pour les salariés de la profession en matière d'employabilité et de mobilité.

Les parties confient à la CPNEFP et à la SPP le soin de mobiliser les financements nécessaires au développement de ces certifications.

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 rappelle qu'elle a répondu favorablement à la sollicitation du COPANEF sur la délivrance du socle suite à la parution du décret du 13 février 2015 et qu'elle a reçu délégation le 7 juillet 2015.

Période de professionnalisation

4.1. La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de son bénéficiaire et de lui permettre de bénéficier d'actions de formation suivantes :

1. Actions de formation certifiantes et qualifiantes suivantes :

- 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 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 de l'abondement visé au dernier alinéa de l'article L. 6324-1 ;
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.

Article 5

Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

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 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.

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'emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord express de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Chaque titulaire de compte peut trouver les renseignements utiles à l'utilisation de son compte (nombre d'heures créditées, formations éligibles, abondements complémentaires...) en accédant au site www.moncompteformation.gouv.fr.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail 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.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du compte est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Période transitoire entre DIF et CPF

Les employeurs devaient, au 31 janvier 2015, avoir informé leurs salariés de leurs droits au DIF acquis et non utilisés au 31 décembre 2014, afin qu'ils puissent les porter sur leur compte personnel de formation de (CPF).

Cette information du solde des heures de DIF pouvait être faite par tout moyen écrit. Ce solde pouvait ainsi être inscrit sur les feuilles de paie de décembre 2014, de janvier 2015 ou transmis à partir d'une attestation spécifique. Quel que soit le support choisi, il est recommandé à l'employeur de conserver ce document.

Pour les années suivantes, l'alimentation du CPF se fera à partir des données indiquées dans la DADS des employeurs. Les heures acquises au titre de l'année 2015 seront créditées en mars 2016.

Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 qui sont inscrites sur le CPF obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur ce compte. Elles peuvent être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020. Lorsqu'une personne utilise son CPF, ces heures de DIF sont mobilisées en premier et, le cas échéant, elles sont complétées par les heures inscrites sur le CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures sont alors prises en charge par les financements affectés au CPF et peuvent être abondées, à la demande du titulaire, lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF. Ces abondements en heures complémentaires peuvent être financés notamment par le titulaire du CPF, l'employeur ou l'OPCA.

Les formations éligibles au CPF sont :

1. Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
2. Accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;

3. Formations mentionnées sur au moins une des listes suivantes :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle ;
- 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 ;
- 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), ou ;
- b) Permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences, ou ;
- c) Etre sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches, ou ;
- d) Etre sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire 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 parties signataires rappellent avoir établi une liste de branche éligible au CPF en novembre 2014.

Abondement

Le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée figure dans la liste de la branche des actions éligibles au CPF.

Cet abondement ne pourra se faire que si le budget de la branche en matière de professionnalisation le permet, et ce afin de ne pas pénaliser les dispositifs classiques de formation qui sont aujourd'hui des leviers pour la montée en compétences des salariés.

Les parties signataires renvoient à la CPNEFP et à la SPP le soin de préciser et de mettre à jour cette politique d'abondement.

L'employeur peut également abonder le CPF en heures complémentaires s'il le souhaite, à la demande de son titulaire sur son plan de formation.

Toutes ces heures complémentaires mobilisées à l'appui d'un projet de formation sont mentionnées dans le CPF sans y être inscrites. Elles ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond de 150 heures (art. L. 6323-5 du code du travail).

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier remplir les critères imposés par la réglementation en vigueur.

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 congé de bilan de compétences mis en œuvre hors temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié dans le cadre du CIF. Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté, en qualité de salarié, d'au moins 5 ans consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

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 (obligatoire depuis le 7 mars 2014) avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien est dissocié de l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement 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, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien professionnel remplace les différents entretiens existants aujourd'hui, aux articles L. 1225-27 (entretien au retour du congé maternité), L. 1225-57 (entretien au retour du congé parental d'éducation), L. 3142-29 (entretien d'orientation professionnel pour les salariés avant et après un congé de soutien familial) et L. 6321-1, alinéa 2, du code du travail (entretien professionnel dans l'année du 45^e anniversaire pour les salariés des entreprises de 50 salariés et plus).

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié 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 la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, son compte personnel est abondé de 100 heures de formation supplémentaires (ou 130 heures pour un salarié à temps partiel).

Les entreprises d'au moins 50 salariés encourent une sanction prévue par les textes réglementaires.

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 ;
- 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.

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 ;

- s’engage dans la réalisation d’une action de formation qui a donné lieu à la conclusion d’engagements réciproques.

Article 8

Insertion des jeunes

Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat en alternance conclu en leur sein et de garantir les conditions pour l’intégration et la formation de l’alternant à son poste de travail.

L’employeur doit ainsi permettre au tuteur ou au maître d’apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l’accompagnement de l’alternant et aux relations avec le centre de formation.

Maître d’apprentissage, tuteur

Les parties rappellent que :

- 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 ;
- 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.

Les parties signataires soulignent les enjeux du tutorat pour les parties prenantes :

Pour l’entreprise :

- accroître la qualité et l’efficacité des actions conduites dans le cadre du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation ;
- favoriser la transmission des savoir-faire et l’autonomie professionnelle.

Pour le salarié :

- faciliter l’acquisition des compétences ;
- maîtriser rapidement les pratiques professionnelles et les savoir-être attendus par l’entreprise ;
- sécuriser son parcours de formation.

Pour le tuteur :

- valoriser son savoir-faire ;
- diversifier ses activités ;
- développer des compétences relationnelles et pédagogiques.

Moyens mis en œuvre

Dans l’objectif de favoriser l’insertion des jeunes, plus particulièrement, par la voie de l’apprentissage les parties signataires décident qu’une partie de la contribution légale au titre de la professionnalisation, due par les entreprises de la branche peut être destinée au financement des dépenses de fonctionnement des CFA, sous réserve d’une décision d’affectation des ressources de la branche par la SPP selon les modalités déterminées chaque année par la CPNEFP.

Elles invitent toutes les entreprises de la branche à verser leur taxe d’apprentissage à l’OCTA (OCTALIA) recommandé par la branche.

Les parties formulent des propositions d'affectations des fonds libres de la TA au CA national de l'OPCA de branche habilité à collecter la TA.

Article 9

Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.

La durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable est de 3 ans, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non.

Les signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis, en particulier pour les salariés de la profession qui éprouvent des difficultés à acquérir, par les voies traditionnelles, un diplôme ou un titre professionnel. Elles rappellent que les salariés de la branche disposent d'un savoir-faire unique qu'il convient de valoriser dans une démarche de validation.

Article 10

Passeport orientation-formation et compétences

Le passeport orientation-formation, véritable portefeuille de compétences, permet à toute personne, quel que soit son statut (salarié, demandeur d'emploi, jeune...) de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel.

Chaque salarié doit pouvoir établir son passeport d'orientation de formation et de compétences afin d'ordonner les connaissances, les aptitudes et compétences professionnelles qu'il a développées, passeport qui doit lui permettre de mieux se préparer à la mobilité professionnelle et de 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.

Le passeport sera accessible par son titulaire sur le site moncompteformation.gouv.fr.

Article 11

Egalité professionnelle femmes-hommes

L'égalité professionnelle, c'est « l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération ». Parce que facteur de performance et de progrès social, l'égalité professionnelle doit être une préoccupation constante dans le fonctionnement quotidien de l'entreprise.

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.

Par ailleurs ils 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 :

- 0,55 %, du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, obligatoirement versés à OPCALIA, à compter du 1^{er} janvier 2015 ;
- à 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 :

- 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter 1^{er} janvier 2015, obligatoirement versés à OPCALIA.

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 du code du travail ;
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 du code du travail ;
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 du code du travail ;
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.

Compte tenu de ces nouvelles dispositions financières, les parties soulignent le rôle moteur des entreprises qui, par leur volontarisme en matière de plan de formation, contribuent au développement des compétences de leurs salariés.

Article 13

Modalités de mise en œuvre et de suivi

Les signataires décident :

13.1. De procéder à un suivi régulier de l'utilisation des différents dispositifs faisant l'objet d'une prise en charge financière par OPCALIA au titre de la professionnalisation et du compte personnel de formation. Ils confient ce suivi à la CPNEFP.

13.2. Les signataires demandent à la CPNEFP d'actualiser annuellement le panorama de branche au vu duquel ils réexamineront, le cas échéant, les modalités et priorités définies par le présent accord.

Article 14

Notification et validité

FEDEREC 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 15

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 16

Formalités de dépôt

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

Article 17

Date d'application

Le présent accord entre en vigueur un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension 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 18

Extension

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 10 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDEREC.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FGT SNED CFTC.

Brochure n° 3106

Convention collective nationale
IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA RÉÉCRITURE DE DIVERS ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1650220M

IDCC : 18

PRÉAMBULE

Suite à la signature de l'accord national de branche du 19 décembre 2013 relatif aux classifications professionnelles dans l'industrie textile, il a été décidé de procéder à la réécriture de plusieurs articles de la convention collective nationale de l'industrie textile et de ses annexes. En conséquence, à compter de l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, les dispositions figurant dans les articles suivants de ladite convention sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes, dans les conditions précisées dans le titre IV du présent accord.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET CLAUSES « OUVRIERS »
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Article 44 (G) « Aptitude à l'emploi. – Engagement »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :
« Au point de vue physique, l'aptitude à l'emploi sera vérifiée, à l'embauche, par le médecin du travail, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

A l'embauche, l'employeur précisera par écrit aux intéressés la fonction, le niveau et l'échelon (ou la position et le cas échéant l'échelon pour les ingénieurs et cadres), les conditions de rémunération, et le cas échéant les avantages annexes. »

Article 73 (G) « Rémunérations minimales garanties »

Les dispositions figurant dans cet article qui sont situées avant le paragraphe B « Garanties particulières liées au travail au rendement » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les rémunérations minimales garanties sont déterminées dans les conditions suivantes :

A. – Garanties individuelles

Les rémunérations minimales garanties sont définies sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 152,25 heures par mois. Elles constituent des salaires minimaux conventionnels au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés.

Elles sont communes aux salariés des deux sexes.

Elles sont définies par niveaux et échelons pour les non-cadres et par positions (et échelons pour la position I) pour les cadres, conformément aux dispositions de l'accord du 19 décembre 2013 relatif à la révision des classifications professionnelles dans l'industrie textile.

Les rémunérations minimales garanties s'entendent sur la base de la nouvelle classification, à l'exclusion :

- 1° Des majorations pour heures supplémentaires ;
- 2° Des majorations pour travail en équipe, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- 3° Des indemnités pour travaux dangereux ou insalubres ;
- 4° Des gratifications bénévoles et aléatoires ;
- 5° Des indemnités représentatives de frais ;
- 6° De toutes primes dont le paiement est effectué avec une périodicité supérieure au mois ;
- 7° Des primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- 8° Des suppléments de valeur personnelle. »

Article 74 « Contrôle des salaires et des charges de travail »

Les dispositions figurant dans le paragraphe *d* « Bulletin de paie (G) » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« *d*) Bulletin de paie (G)

Les modalités de calcul des salaires, quelle que soit la forme de ceux-ci, devront être précisées aux intéressés de telle sorte qu'ils soient en mesure de vérifier le décompte de leur paie.

Le bulletin de paie sera établi conformément aux dispositions légales. Il devra comporter en outre pour chaque salarié l'indication de son niveau et de son échelon (ou de sa position et le cas échéant de son échelon pour les ingénieurs et cadres). »

Article 74-1 (O) « Paiement au mois »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les ouvriers seront payés au mois dans les conditions suivantes :

1° Principes de détermination du paiement au mois

Le paiement au mois a pour effet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours de travail suivant les mois.

2° Rémunération mensuelle minimale

La rémunération mensuelle minimale est calculée comme indiqué à l'article 73 de la convention collective nationale.

3° Rémunération mensuelle effective

a) La rémunération mensuelle effective pour l'horaire légal hebdomadaire en vigueur de 35 heures doit être au minimum égale à la rémunération mensuelle minimale calculée comme indiqué ci-dessus.

b) Pour les ouvriers payés au rendement au sens de l'article 73.B de la convention collective nationale, il sera tenu compte en outre des garanties collectives au rendement, telles que prévues par l'article 73.B susvisé.

4° Adaptation des rémunérations mensuelles, minimales et effectives à l'horaire réel

Les rémunérations mensuelles, minimales et effectives sont adaptées à l'horaire réel.

Ces rémunérations impliquent de la part du salarié l'exécution du temps de travail correspondant à l'horaire hebdomadaire contractuel ayant servi à leur détermination. En conséquence, les heures ou fractions d'heures non effectuées seront déduites de la rémunération mensuelle, à l'exception notamment de celles dont l'indemnisation est prévue par la présente convention collective, ou d'absences autorisées de courte durée qui seraient compensées, en accord avec la direction, par un déplacement d'horaire.

Pour déterminer la rémunération due à la suite de cette déduction, les entreprises pratiqueront l'une ou l'autre des deux méthodes suivantes :

- soit déduire le 1/152,25 du forfait mensuel par heure d'absence lorsque la durée des absences est inférieure à la moitié de la durée normale du travail du mois considéré ou, dans le cas contraire, rémunérer sur la base de 1/152,25 les heures effectuées dans le mois ;
- soit appliquer au forfait mensuel le rapport entre le nombre d'heures effectuées et le nombre d'heures qui auraient dû être normalement effectuées dans le mois considéré.

5° Acompte

Un acompte sera versé aux ouvriers qui en feront la demande. »

Article 77 (O) « Indemnité de départ à la retraite »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 1. Départ volontaire à la retraite

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

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

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

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

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

- 1/4 mois si l'intéressé a au moins 5 ans d'ancienneté ;
- 1/2 mois si l'intéressé a au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois si l'intéressé a au moins 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi si l'intéressé a au moins 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si l'intéressé a au moins 25 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi si l'intéressé a au moins 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi si l'intéressé a au moins 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois si l'intéressé a au moins 40 ans d'ancienneté.

Les appointements à prendre en considération sont ceux définis par l'article 58 ci-dessus. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

2. Mise à la retraite

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

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

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

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance exécuté ou non. »

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Toutefois, dans les entreprises qui, compte tenu de la possibilité de report prévue par l'avenant du 15 octobre 2015 à l'accord du 19 décembre 2013, n'auront pas mis en œuvre les nouvelles classifications au 1^{er} janvier 2016, les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'au 1^{er} mai 2016.

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. – Extension

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé conformément au code du travail en vue de son extension.

Négociation concernant le chômage partiel

Il est convenu qu'une négociation concernant le chômage partiel ou activité partielle sera engagée au cours du premier trimestre 2016.

Fait à Clichy, le 2 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIT.

Syndicats de salariés :

CMTE CFTC ;

THC CGT.

ANNEXE IV

INGÉNIEURS ET CADRES

Article 5 « Rémunérations minima garanties »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les rémunérations minimales garanties sont déterminées pour les positions I (comprenant 2 échelons), II, III et IV, faisant l'objet des articles 8 et 9 ci-après de l'annexe IV. »

Article 6 « Caractère forfaitaire de la rémunération »

« Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

Les appointements des cadres peuvent être des appointements forfaitaires qui ne varient pas en fonction de leur horaire personnel. Ils incluent notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par l'établissement, le service ou les ateliers.

L'horaire servant de base à l'établissement du forfait est précisé dans la lettre d'engagement prévue à l'article 11.1 ou dans la notification ultérieure prévue à l'article 12. Les conditions de ses variations sont fixées par cette lettre ou notification ou, à défaut, sont fixées d'un commun accord dans chaque cas particulier, étant entendu que le forfait ne pourra être modifié que si l'exercice des fonctions de l'intéressé s'accompagne d'une modification effective de son horaire.

A défaut d'accord, la partie la plus diligente aura la possibilité de faire jouer les moyens de recours prévus par l'article 36 de la présente annexe dans la limite d'un délai maximum de 1 mois. Passé ce délai, la modification ne pourra être appliquée, en tout état de cause, avant l'expiration d'un nouveau délai de 3 mois.

Les appointements effectifs devront être au moins égaux à la rémunération conventionnelle minimum garantie correspondant, pour l'emploi, à l'horaire forfaitaire éventuellement fixé.

La rémunération conventionnelle minimum figurant dans les barèmes doit tenir compte des heures supplémentaires si l'horaire forfaitaire en comporte.

Les présentes dispositions s'appliquent sans préjudice des autres formules de rémunération autorisées dans les conditions légales. »

Articles 7, 8, 9

Les dispositions figurant dans ces articles sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 7

Le système de classification est basé sur 4 niveaux de positionnement pour les emplois d'ingénieurs et cadres : positions I, II, III, IV.

Pour la position I, 2 échelons sont prévus. Le classement dans les différentes positions et, le cas échéant, échelon, est déterminé conformément à l'article 8 ci-après.

Article 8

Position I

Définition :

Le cadre exerce sa fonction à partir des instructions qu'il reçoit ; il connaît les techniques de son métier et s'appuie sur les process, méthodes et pratiques de l'entreprise. Il agit de façon autonome pour organiser son temps de travail et peut être amené à superviser les travaux d'une équipe opérationnelle.

Connaissances théoriques :

- il met en œuvre les connaissances acquises par sa formation initiale (1^{er} échelon) ;
- il met en œuvre les connaissances acquises confirmées par son expérience des process, procédures et produits de l'entreprise pour sa spécialité (financière, technique, commerciale...), (2^e échelon).

Délégation :

- sa délégation demeure limitée à sa fonction.

Relations-communication :

- à ce niveau, le titulaire a des relations de travail courantes avec des interlocuteurs internes et dans un cadre précis avec les interlocuteurs externes.

Position II

Définition :

- le cadre exerce sa fonction à partir des missions confiées. Il connaît les techniques de son métier, les process, méthodes et pratiques d'organisation du travail de l'entreprise. Il gère l'organisation de son travail.

Délégation :

- sa délégation demeure limitée au champ de son activité, missions et/ou projets dédiés, pour lesquels il peut être en charge d'une équipe dont il supervise l'activité ou de la gestion d'un projet dont il est l'expert.

Autonomie :

- il agit dans le cadre de directives. Il est réactif et s'est approprié tous les aspects de sa fonction. Doté de ces éléments d'autonomie, le cadre intervient selon les directives reçues. Il ne se limite plus à transmettre ses connaissances, mais veille également au bon déploiement de l'activité du service ou des projets dont il a la charge.

Relations-communication :

- en matière de communication, il peut assurer des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes ;
- il favorise la communication auprès des équipes qui contribuent à l'activité du service ou des projets dont il a la charge.

Position III

Définition :

- à partir de cette position, les missions confiées acquièrent une dimension et une amplitude supplémentaires. Assurant généralement la supervision d'un département, d'une unité, le cadre exerce une ou plusieurs missions d'expertise ou de management des salariés placés sous son autorité ou les deux à la fois. Son approche est à cet égard plus complète car il peut définir, proposer et mettre en œuvre après accord, des solutions globales.

Autonomie :

- le périmètre de son action est indiqué par des orientations et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles.

Délégation :

- sa délégation porte sur l'ensemble de son domaine d'activité.

Management :

- dans son rôle de manager, il doit veiller à la formation de ses collaborateurs et favorise le dialogue nécessaire au maintien d'un bon climat social.

Relations-communication :

- en matière de communication, il entretient avec ses collaborateurs des relations régulières. Il peut d'ailleurs les convaincre et les faire adhérer à un projet.

Position IV

Définition :

- dans cette position, sont classées les fonctions de direction générale qui intègrent une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires. Le cadre participe à la définition et à la réalisation des objectifs du service ou de l'unité dont il a la charge.

Relations-communication :

- son approche dans le domaine de la communication est plus collective. Il développe et assure des relations fréquentes avec tous types d'interlocuteurs. Il sait convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs.

Délégation :

- il peut engager l'entreprise par une large délégation.

Management :

- il manage et anime des équipes hiérarchiques des différentes spécialités. Il veille à l'actualisation des compétences de ses collaborateurs et contribue au dialogue social dans l'entreprise.

Article 9

Relèvent du régime de retraite des cadres de la convention du 14 mars 1947 les ingénieurs et cadres soumis à la présente annexe IV de la convention collective. »

Article 11.1 « Lettre d'engagement »

Les dispositions prévues dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La lettre d'engagement ou le contrat de travail devra, outre les dispositions légales et conventionnelles obligatoires, préciser notamment la fonction de l'intéressé, sa position (le cas échéant son échelon pour la position I) au regard des classifications professionnelles. Elle pourra aussi prévoir le cas échéant une clause de non-concurrence telle que prévue à l'article 32 ci-dessous. »

Article 13

Dans le paragraphe 2°, les termes « et du coefficient minimum 400 » sont supprimés et remplacés par les termes « et au minimum de la position I, 1^{er} échelon ». Dans le paragraphe 3°, les termes « du coefficient » sont supprimés et remplacés par les termes « de la position et le cas échéant de l'échelon ».

Article 22 « Mise à la retraite »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

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

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

La mise à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance exécuté ou non. »

Article 23 « Départ à la retraite »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

- 1/2 mois si l'intéressé a au moins 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si l'intéressé a au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi si l'intéressé a au moins 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois si l'intéressé a au moins 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi si l'intéressé a au moins 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois si l'intéressé a au moins 30 ans d'ancienneté.

Les appointements à prendre en considération sont ceux définis par l'article 19 ci-dessus.

L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance exécuté ou non.

ANNEXE V

EMPLOYÉS, TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE ET ASSIMILÉS

Article 3

Dans le paragraphe 4°, les termes « et du coefficient minimum 400 » sont supprimés et remplacés par les termes « et au minimum de la position I, 1^{er} échelon ».

Dans le paragraphe 5°, les termes « du coefficient » sont supprimés et remplacés par les termes « de la position et le cas échéant de l'échelon ».

Article 4

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Rémunérations minimales garanties et classifications

Les rémunérations minimales garanties sont déterminées pour les différents niveaux et échelons, prévus dans le cadre de l'accord national daté du 19 décembre 2013 relatif à la révision des classifications professionnelles dans l'industrie textile.

Horaire

1° L'horaire de travail pris en considération est l'horaire légal hebdomadaire, soit 35 heures (ou 152,25 heures par mois), auquel s'ajoutent le cas échéant les heures supplémentaires.

2° Lorsque les fonctions d'un agent de maîtrise le permettent, sa rémunération peut, avec l'accord de l'intéressé, être fixée sur la base d'un horaire forfaitaire qui ne varie pas en fonction de son horaire personnel. Il inclut, notamment, les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par les ateliers où il exerce ses fonctions.

L'horaire servant de base à l'établissement du forfait devra être précisé dans la lettre d'engagement prévue à l'article 8.1 ou dans la notification écrite ultérieure prévue à l'article 8.2. Les conditions de ses variations devront être fixées par cette lettre ou notification ou, à défaut, devront être fixées d'un commun accord dans chaque cas particulier, étant entendu que le forfait ne pourra être modifié que si l'exercice des fonctions de l'intéressé s'accompagne d'une modification effective de son horaire.

A défaut d'accord, la partie la plus diligente aura la possibilité de faire jouer les moyens de recours prévus par l'article 20 de la présente annexe dans la limite d'un délai maximum de 1 mois. Passé ce délai, la modification ne pourra être appliquée en tout état de cause avant l'expiration d'un nouveau délai de 3 mois.

Les appointements effectifs devront être au moins égaux à la rémunération conventionnelle minimum garantie correspondant, pour l'emploi, à l'horaire forfaitaire éventuellement fixé.

La rémunération conventionnelle minimum figurant dans les barèmes s'entend sur la base de la durée légale du travail pour 152,25 heures, elle doit tenir compte des heures supplémentaires si l'horaire forfaitaire en comporte.

Travail en équipe

En cas de travail en équipe, les ressortissants de la présente annexe qui suivent l'horaire des ouvriers travaillant en équipe doivent bénéficier d'avantages d'un montant global au moins égal à ceux consentis éventuellement à ces ouvriers au titre du travail en équipe.

Dans le cas particulier où les ouvriers travailleraient en équipes fixes et les agents de maîtrise en équipes alternantes, ceux-ci bénéficieraient également, à défaut d'accords régional, local, de branche ou d'entreprise, propre au travail en équipes alternantes, des dispositions prévues ci-dessus pour l'équipe avec laquelle ils travailleront. »

PÉRIODE D'ESSAI

Article 7

Le paragraphe figurant à l'article 7 (issu de l'avenant du 15 décembre 2008) :

« – entre 1 et 2 mois maximum pour le personnel ayant un coefficient de qualification égal ou inférieur à 220 (premier cas) ;

– entre 2 et 3 mois maximum, pour le personnel ayant un coefficient de qualification supérieur à 220 (deuxième cas) ».

est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« – entre 1 et 2 mois maximum pour les employés (premier cas) ;

– entre 2 et 3 mois maximum, pour les techniciens, agents de maîtrise (deuxième cas) ».

Article 8.1 « Lettre d'engagement »

Les dispositions prévues dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La lettre d'engagement ou le contrat de travail doit, outre les dispositions légales et conventionnelles obligatoires, préciser notamment la fonction de l'intéressé, son niveau et son échelon au regard des classifications professionnelles.

Elle peut aussi prévoir le cas échéant une clause de non-concurrence telle que prévue à l'article 17.2 de la présente annexe. »

Article 11 « Mise à la retraite »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

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

– 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;

– 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance exécuté ou non. »

Article 12 « Départ à la retraite »

Les dispositions figurant dans cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

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

- En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :
- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
 - 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

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

ETAM classés dans les niveaux 1 à 3

- 1/4 mois si l'intéressé a au moins 5 ans d'ancienneté ;
- 1/2 mois si l'intéressé a au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois si l'intéressé a au moins 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi si l'intéressé a au moins 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si l'intéressé a au moins 25 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi si l'intéressé a au moins 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi si l'intéressé a au moins 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois si l'intéressé a au moins 40 ans d'ancienneté.

ETAM classés au minimum au niveau 4

- 1/2 mois si l'intéressé a au moins 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois si l'intéressé a au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si l'intéressé a au moins 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi si l'intéressé a au moins 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois si l'intéressé a au moins 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi si l'intéressé a au moins 30 ans d'ancienneté ;
- 4 mois si l'intéressé a au moins 35 ans d'ancienneté.

Les appointements à prendre en considération sont ceux définis par l'article 10 ci-dessus. L'ancienneté est appréciée à la date de la fin du délai de prévenance exécuté ou non. »

Brochure n° 3298

Convention collective nationale

IDCC : 2104. – THERMALISME

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650250M

IDCC : 2104

PRÉAMBULE

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes.

La branche thermalisme doit répondre à des enjeux majeurs :

- renouvellement des effectifs et nécessité de recruter du personnel qualifié ;
- formation des personnels en place pour obtenir la qualification des postes occupés ;
- développement des compétences dans l'emploi et vers de nouveaux emplois ;
- ouverture à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- insertion des jeunes, évolution professionnelle des seniors et des salariés les plus fragilisés au sein de la branche ;
- promotion des parcours professionnels de l'ensemble des salariés au sein de la branche et notamment ceux des salariés connaissant des difficultés.

Conscientes de ces enjeux, les parties signataires ont engagé par le présent accord un dispositif de négociation afin de mettre en œuvre dans la branche les dispositions découlant de la loi du 5 mars 2014, tout en renforçant la politique de la formation professionnelle qui a fait ses preuves dans les entreprises de la branche.

Elles se donnent pour objectif une politique volontariste de formation pour la branche garantissant des prestations de qualité auprès des curistes.

Les parties conviennent de :

- définir les orientations, les priorités, les objectifs et les moyens de formation de la branche pour les 3 ans à venir afin de permettre l'élaboration des plans de formation des entreprises adhérentes conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail ;
- définir les modalités de gestion et de financement du compte personnel de formation (CPF) ;
- définir les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, du compte personnel de formation (CPF), de la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage, de fonctionnement d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche ;
- poursuivre le développement de la VAE au bénéfice des salariés de la branche par une communication et un accompagnement adaptés et accessibles ;
- promouvoir l'utilisation du passeport orientation et formation ;

- définir le contenu et l'organisation de l'entretien individuel professionnel de formation ainsi que son articulation avec l'entretien d'appréciation.

L'atteinte de ces objectifs de qualification de la branche nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, organisations syndicales représentatives, institutions représentatives du personnel et salariés dans le respect des rôles et attributions de chacun.

Par le présent accord, les signataires expriment la volonté de la branche thermalisme de soutenir l'accès à la qualification professionnelle des salariés, notamment en rendant éligibles, également en faveur des travailleurs handicapés (conformément à l'art. L. 2241-6 du code du travail), des actions de formation conduisant à une certification, qualification ou diplôme, dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Ces actions de formation doivent pouvoir s'inscrire dans un parcours professionnalisant se réalisant sur un ou plusieurs exercices. Elles peuvent s'inscrire dans le plan de formation et recourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 18 octobre 1999.

CHAPITRE I^{ER}

PLAN DE FORMATION

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation doit désormais contenir deux types d'actions de formation :

- des actions d'adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi ;
- des actions de développement des compétences pour lesquelles l'employeur doit définir des engagements.

Toutes ces actions sont imputables dans les conditions prévues par les articles L. 6321-2 et suivants du code du travail.

Les deux catégories d'actions de formation qui composent le plan de formation se différencient les unes des autres par leur finalité, leur régime au regard du temps de travail et de la rémunération applicable.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel sur le projet de plan de formation, l'employeur doit préciser, dans les documents qu'il lui remet, la nature des actions de formation proposées en appliquant la classification susvisée.

L'employeur est incité à prendre en compte le travail de l'observatoire des métiers pour orienter le plan de formation qu'il envisage.

Article I.1

Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail se déroule pendant le temps de travail et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération.

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre durant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Article I.2

Actions de développement des compétences

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif aux conditions suivantes :

- un accord écrit doit être conclu entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ou sa renonciation dans les 8 jours de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;
- la durée de la formation effectuée en dehors du temps de travail est plafonnée à 80 heures par an et par salarié (ou pour les salariés en forfait jours ou en forfait annuel à 5 % du forfait).

Le refus par le salarié d'une formation hors temps de travail ne saurait être considéré comme une faute ou un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les dispositions réglementaires en vigueur. Cette allocation ne constitue pas une rémunération ni au sens du code du travail ni du code de la sécurité sociale, pour autant elle est imposable et le salarié en est informé. Elle est exonérée de cotisations sociales mais le salarié continue de bénéficier de la couverture sociale, du risque accident du travail et maladie professionnelle.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, et avant que la formation ne débute, l'employeur doit s'engager sur les conditions dans lesquelles le salarié accédera, dans un délai de 1 an, aux fonctions disponibles et à la qualification correspondant aux connaissances acquises ainsi que sur les modalités de compensation des efforts accomplis, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et aura satisfait aux évaluations prévues.

CHAPITRE II

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Article II.1

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de 26 ans :
 - en vue de favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
 - en vue de compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

L'objectif des contrats de professionnalisation est d'acquérir un titre homologué, un diplôme ou une reconnaissance professionnelle afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Article II.2

Afin de mettre en œuvre les actions de formation qualifiantes, en prenant en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que :

- la durée du contrat de professionnalisation pourra être portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois, suivant la liste établie par la CPNE ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques pourra être portée si nécessaire à 40 % de la durée prévue au contrat.

Article II.3

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

- pour les salariés non titulaires d’une qualification au moins égale à celle d’un baccalauréat professionnel ou d’un titre homologué ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :
 - salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du Smic ;
 - salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 75 % du Smic ;
- pour les salariés titulaires d’une qualification au moins égale à celle d’un baccalauréat professionnel ou d’un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :
 - salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % du Smic ;
 - salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 85 % du Smic.

Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l’employeur.

CHAPITRE III

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article III.1

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat à durée déterminée d’insertion au sein de structures d’insertion par l’activité économique ;
- aux salariés en contrat unique d’insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Article III.2

Objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectifs :

- l’accès à une certification inscrite au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP), à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou à une qualification reconnue par la convention collective ;
- le suivi d’une formation relevant du socle de connaissances et de compétences ;
- le suivi d’une certification inscrite à l’inventaire des certifications et habilitations établi par la commission nationale de la certification professionnelle (l’inventaire est consultable sur le site : www.cncp.gouv.fr).

Les périodes de professionnalisation peuvent permettre de suivre une VAE.

Article III.3

Durée de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation n’a pas de durée préétablie. Toutefois, la durée de la formation, prévue dans le cadre de la période, doit être d’au moins 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (art. L. 6324-5-1 et D. 6324-1 du code du travail).

Cette durée minimale ne s’applique pas :

- aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience (accompagnement VAE) ;
- aux formations financées en abondement du CPF ;
- aux formations débouchant sur une certification inscrite à l’inventaire des certifications et habilitations, établi par la CNCP.

Article III.4

Déroulement

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % de l'effectif total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement (art. L. 6324-6 du code du travail).

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

Les actions de période de professionnalisation peuvent se dérouler pendant tout ou partie en dehors du temps de travail (art. L. 6324-7 du code du travail).

Lorsqu'elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié (art. L. 6324-8 du code du travail).

Elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du CPF ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié (art. L. 6321-6 du code du travail).

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

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 CPF dans la limite de 80 heures sur une même année civile (art. L. 6324-9 du code du travail).

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (art. L. 6324-10 du code du travail).

CHAPITRE IV

TUTORAT

Article IV.1

Pour chaque titulaire des contrats mentionnés au chapitre II, pour les salariés en période de professionnalisation mentionnés au chapitre III, ou pour les salariés en apprentissage, l'employeur doit choisir un tuteur à l'intérieur de l'entreprise.

Article IV.2

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée ; elle aura suivi les formations nécessaires à l'exercice de la fonction de tuteur.

La branche confie à la CPNE le soin d'établir un référentiel professionnel et de formation pour la fonction de tuteur, sur la base notamment du référentiel établi dans le cadre du CQP (ou titre) « Agent thermal ».

Article IV.3

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés, ou exceptionnellement trois après accord de la CPNE s'il a bénéficié d'une formation adaptée. L'employeur permettra au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former si nécessaire. La charge de travail du tuteur doit tenir compte de cette fonction.

Article IV.4

Le temps consacré par le tuteur à sa fonction est considéré comme du temps de travail effectif.

Les frais de mission tutorale seront pris en charge dans le cadre de la contribution « professionnalisation ».

Le salarié tuteur percevra en plus de sa rémunération une indemnité de fonction de 50 € brut par mois et pour le premier salarié tutoré, 40 € par mois pour le deuxième et 30 € par mois pour le troisième.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES AU COMPTE PERSONNEL FORMATION

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) remplace le droit individuel à la formation (DIF). Les heures acquises au titre de l'ancien DIF au 31 décembre 2014 ont été transférées sur le CPF. Elles doivent être utilisées en priorité d'ici au 1^{er} janvier 2021 pour suivre une formation.

Article V.1

Un compte personnel de formation est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, à la recherche d'un emploi, accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle, ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. Le salarié doit procéder à son enregistrement sur le site www.moncompte.gouv.fr.

En fin d'année, le compte est crédité de 24 heures par an en cas de contrat à temps plein jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel ou en CDD, le nombre d'heures à créditer est calculé *pro rata temporis*.

Par exception aux dispositions mentionnées ci-dessus, les salariés en mi-temps thérapeutique pourront bénéficier d'un abondement identique à celui des salariés en contrat à temps complet.

En application de l'article L. 6323-13 du code du travail, un abondement correctif de 100 heures (130 heures pour les salariés à temps partiel) sera accordé au salarié qui n'a pas bénéficié de l'entretien professionnel dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Article V.2

Les actions éligibles au titre du CPF sont :

- a) Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par l'article D. 6113-2 du code du travail ;
- b) Les formations qualifiantes ou certifiantes figurant sur la liste élaborée par la CPNE.

Article V.3

Lorsque les formations financées dans le cadre du CPF sont suivies pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu (sauf pour les formations de l'article V.2.a ou prises dans le cadre de l'abondement correctif) et lui communiquer le calendrier

de la formation au moins 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois, et 120 jours dans les autres cas.

L'employeur répond dans un délai de 30 jours calendaires ; l'absence de réponse dans le délai vaut acceptation.

Les heures de formation effectuées dans ce cadre sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Lorsque la durée de la formation dépasse le nombre d'heures inscrites sur le compte, ce dernier peut faire l'objet d'abondements en heures complémentaires à l'initiative de l'intéressé pour assurer le financement de la formation. Le financement des heures peut être le fait de l'entreprise, du titulaire du compte, de l'OPCA auquel l'employeur verse sa contribution.

CHAPITRE VI OBSERVATOIRE

Article VI.1

L'observatoire de la branche est une structure paritaire, chargée par la CPNE-FP de produire des informations et des analyses pour anticiper et accompagner les évolutions en termes d'emploi et de qualification dans la branche. Il permet d'anticiper la transformation des métiers, d'assurer une veille démographique des personnels et de préparer le renouvellement des qualifications et des compétences.

Il rassemble les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et met à disposition des partenaires sociaux de la branche l'ensemble des données recueillies.

Plus particulièrement, l'observatoire réalisera :

- un tableau de bord qui présentera chaque année les caractéristiques socioprofessionnelles actualisées et permettra de décrire la population salariée et d'en suivre les évolutions dans la durée, d'identifier les tendances et d'en détecter les évolutions structurelles et conjoncturelles ;
- des études métiers portant sur un métier ou une catégorie de métiers afin de permettre l'identification des perspectives d'évolution.

CHAPITRE VII

ENTRETIEN PROFESSIONNEL PASSEPORT FORMATION

Article VII.1

Entretien professionnel

Chaque salarié doit bénéficier, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel individuel avec un responsable hiérarchique. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition. L'entretien professionnel doit aussi être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'un arrêt pour longue maladie, d'un mandat syndical.

Cet entretien, qui ne se confond pas avec l'entretien d'appréciation mais qui peut avoir lieu consécutivement, porte sur les perspectives d'évolution du salarié. Après chaque entretien un compte rendu est rédigé dont une copie est adressée au salarié.

Tous les 6 ans, cet entretien dresse un état des lieux récapitulant le parcours professionnel du salarié.

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'entretien professionnel est destiné à permettre aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle. Il a pour objet de permettre un échange entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Le contenu et le déroulement de cet entretien sont définis par l'annexe ci-jointe : « Guide de l'entretien professionnel ».

Article VII.2

Passeport formation

Chaque salarié peut, s'il le souhaite, identifier et faire certifier ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale, soit du fait de ses expériences professionnelles.

A cet effet, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage, de formation, ou d'action tutorale ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titres obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue.

Cette mise à jour s'effectue par le salarié sur le site internet dédié au compte personnel de formation.

Article VII.3

Bilan de compétences

Le congé bilan de compétences est accessible à tout salarié qui justifie d'une ancienneté d'au moins 5 ans, dont 12 mois dans l'entreprise.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif CIF.

Article VII.4

Conseil en évolution professionnelle

Toute personne, salarié comme demandeur d'emploi, pourra bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, quel que soit son âge, son secteur d'activité, son statut et sa qualification.

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Il est mobilisé à l'initiative du salarié.

Trois phases sont proposées :

- un accueil individualisé ;
- un conseil personnalisé ;
- un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel, en fonction des besoins et désirs professionnels de la personne.

L'accompagnement dans le cadre du CEP donnera lieu à l'élaboration d'un document de synthèse sur les phases 2 et 3 remis au bénéficiaire. Ce document reprend notamment :

- les services dont il a bénéficié ;
- la description de son projet d'évolution professionnelle ;
- la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre ;
- le plan d'actions lié comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé.

CHAPITRE VIII

DISPOSITIONS FINALES

Article VIII.1

Désignation d'un OPCA

Les parties signataires du présent accord conviennent de désigner AGEFOS en tant qu'OPCA, organisme collecteur unique des contributions de formation versées par les entreprises de la branche du thermalisme au titre de la professionnalisation.

L'OPCA a pour objets de :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle, telles que définies au paragraphe 8.2 du présent accord ;
- mutualiser, dès leur versement, les contributions légales versées par les entreprises ;
- gérer et suivre les contributions collectées dans le respect des orientations de la branche du thermalisme ;
- prendre en charge et financer, suivant les critères et conditions définis par la section professionnelle paritaire (SPP), les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, conformément aux priorités fixées par la CPNE à partir des données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- optimiser l'utilisation des fonds collectés entre les entreprises de la branche ;
- informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les services que l'OPCA apporte en matière de formation.

L'OPCA peut également recevoir des versements volontaires non mutualisés de la part des entreprises. Ces contributions doivent faire l'objet d'un suivi comptable distinct.

Article VIII.2

Répartition financière de la contribution de professionnalisation

Le fonds mutualisé de la professionnalisation est redistribué, dans la mesure des disponibilités financières totales, au bénéfice des salariés des entreprises de la branche.

Article VIII.3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article VIII.4

Révision

Le présent accord sera révisé tous les 3 ans. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article VIII.5

Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article VIII.6

Suivi

La CPNE-FP est chargée d'élaborer et de mettre à jour la liste des formations éligibles au CPF.

La CPN assure le suivi du présent accord de branche.

Article VIII.7

Portée

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article VIII.8

Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 10 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNETH.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

FSPSS FO.

ANNEXE

GUIDE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Ce guide peut servir de modèle aux établissements en vue de la mise en œuvre de l'entretien professionnel instauré par le présent accord. La CPNE-FP pourra concevoir des outils pour évaluer la formation et servir aussi de trame d'entretien.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié et à son responsable de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'objectif de la présente annexe est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cependant pas comme un modèle rigide, chaque établissement doit se l'approprier, et la mettre en œuvre selon la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien

L'entretien, qui concerne les salariés justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé une fois tous les 2 ans.

Pour renforcer la pertinence de cet entretien, les parties au présent accord soulignent l'intérêt d'organiser une formation spécifique des responsables à la conduite d'entretien, sur les techniques de conduite d'un entretien.

L'entretien doit permettre au responsable de détecter les besoins de formation du salarié. Le salarié devra connaître les principaux dispositifs de formation et les procédures mises en place, pour accéder à ceux-ci, dans l'entreprise.

Les propositions formulées à l'occasion de cet entretien seront formalisées par écrit, dont une copie sera remise au salarié. La procédure de traitement des propositions ainsi recueillies pourra être à la charge des responsables RH ou services du personnel et/ou formation des établissements, pour être disponible lors de l'établissement du plan de formation.

Thèmes de l'entretien

Bilan sur les compétences relatives à la qualification occupée.

Souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cette qualification.

Projets du salarié sur son parcours professionnel.

Propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Accord professionnel
TRANSPORT FERROVIAIRE

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015
PORTANT DÉSIGNATION DE L'OPCA DE LA BRANCHE
NOR : ASET1650222M

Vu les articles L. 6331-1 et suivants du code du travail ;
Vu la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale, et ses décrets d'application ;
Vu la loi du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord de branche a pour objet de désigner l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) de la branche ferroviaire comme collecteur des contributions des employeurs au titre de leur obligation légale de participation à la formation et, le cas échéant, pour les contributions supplémentaires versées soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Cette désignation doit permettre notamment :

- le développement de la formation définie et menée par la branche ferroviaire et déterminée par ses instances paritaires compétentes ;
- l'optimisation des moyens collectés auprès des entreprises ;
- le financement optimal de la politique de formation de la branche ferroviaire et l'accès à des ressources complémentaires ;
- la garantie d'une cohérence de branche ferroviaire ;
- l'assistance de la branche ferroviaire dans le développement des formations et la promotion des métiers du ferroviaire ;
- l'aide à la définition des priorités de la branche ferroviaire ;
- la représentation de la branche ferroviaire au sein des instances de l'OPCA, notamment au sein d'une section professionnelle paritaire (SPP) ;
- la prise en charge et l'assistance de la branche ferroviaire dans l'attente de la signature d'un accord de branche global sur la formation professionnelle ;
- la réussite du transfert d'un OPCA à celui désigné pour les entreprises concernées, sans risque ni rupture.

Les parties signataires veilleront à ce que, pour les entreprises et les salariés concernés, le changement éventuel d'OPCA se fasse dans les meilleures conditions et, notamment, n'affecte pas les programmes de formation en cours.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la branche ferroviaire conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Article 3

Désignation de l'OPCA de branche

Les parties signataires désignent AGEFOS-PME en tant qu'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) de la branche ferroviaire.

Les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 2 du présent accord verseront donc à l'OPCA désigné les contributions prévues à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 4

Modalités de dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension telle que prévue à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 5

Révision et durée

Le présent accord peut être révisé dans les conditions légales.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Date d'application

Le présent accord entre en vigueur au 31 décembre 2015.

Fait à Paris, le 17 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UTP.

Syndicats de salariés :

FGT CFTC ;

CGT cheminot ;

FC FO ;

FNT CFE-CGC ;

UNSA ferroviaire ;

Sud rail.

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2016
(AQUITAINE)

NOR : ASET1650253M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTTP Aquitaine ;

La FSCOP Aquitaine,

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 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 Aquitaine 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	18 808
	2	110	18 859
II	1	125	19 382
	2	140	21 608

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
III	1	150	23 107
	2	165	25 389
IV	–	180	27 699

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 secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre 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 Bordeaux, le 8 décembre 2015.

(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 MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2016
(AQUITAINE)

NOR : ASET1650252M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Aquitaine ;

La FSCOP Aquitaine,

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 Aquitaine 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	19 486
C	20 966
D	22 973

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
E	24 478
F	29 226
G	31 692
H	32 988

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	33 611
G	36 446
H	37 935

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 secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre 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 Bordeaux, le 8 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 8 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
POUR L'ANNÉE 2016
(AQUITAINE)

NOR : ASET1650254M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Aquitaine ;

La FSCOP Aquitaine,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

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 entreprises des travaux publics de la région Aquitaine, 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 (0/5 km)	1,73	2,34	10,50
1B (5/10 km)	1,73	2,34	
2 (10/20 km)	3,28	4,73	
3 (20/30 km)	4,61	7,90	
4 (30/40 km)	6,13	10,47	
5 (40/50 km)	7,77	13,61	

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 déplacement 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 secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre 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 Bordeaux, le 8 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2016
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1650239M

IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La CFTC ;

La FG 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).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Champagne-Ardenne 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	18 734
	2	110	18 836
II	1	125	19 482
	2	140	21 708

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
III	1	150	22 962
	2	165	25 373
IV	–	180	27 489

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 de prud'hommes de la Marne, lieu des signatures.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre 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 Châlons-en-Champagne, le 18 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2016
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1650238M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La CFTC ;

La FG FO construction ;

La CFE-CGC BTP,

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 Champagne-Ardenne 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	18 764
B	19 408
C	21 259
D	23 427
E	25 320

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	28 499
G	31 730
H	34 035

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	32 774
G	36 490
H	39 141

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 secrétariat-greffe des prud'hommes de la Marne, lieu des signatures.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre 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 Châlons-en-Champagne, le 18 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 18 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2016
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1650240M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La CFTC ;

La FG FO construction ;

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 entreprises des travaux publics de la région Champagne-Ardenne, 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
1 (0/10 km)	2,04	2,65	10,60
2 (10/20 km)	3,87	6,01	
3 (20/30 km)	5,11	8,46	
4 (30/40 km)	6,27	11,13	
5 (40/50 km)	9,08	13,53	

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 déplacement 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 secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la Marne, lieu des signatures.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre 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 Châlons-en-Champagne, le 18 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3172

Convention collective nationale

IDCC : 1945. – INDUSTRIE DU VITRIL

**ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2016**

NOR : ASET1650243M

IDCC : 1945

Entre :

La CSNV,

D'une part, et

La FNTVC CGT ;

La FCE CFDT ;

La fédéchimie CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Salaires minima garantis

Le salaire horaire K 130 est fixé à 9,71 €.

La valeur du point complémentaire est fixée à 6,66 €.

Les salaires minima garantis sont revalorisés comme définis dans la grille ci-dessous :

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	CALCUL	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	130	$9,71 \times 151,67$	1 472,72
II	155	$1\,472,72 + (6,66 \times 25)$	1 639,22
III	175	$1\,472,72 + (6,66 \times 45)$	1 772,42
IV	195	$1\,472,72 + (6,66 \times 65)$	1 905,62
V	220	$1\,472,72 + (6,66 \times 90)$	2 072,12
VI	260	$1\,472,72 + (6,66 \times 130)$	2 338,52
VII	310	$1\,472,72 + (6,66 \times 180)$	2 671,52
VIII	400	$1\,472,72 + (6,66 \times 270)$	3 270,92

II. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

III. – Dénonciation et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales.

IV. – Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions du code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

V. – Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

VI. – Date d'application

Cet accord s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 30 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3111

Convention collective nationale
IDCC : 1938. – INDUSTRIES
DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES

ACCORD DU 23 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650248M
IDCC : 1938

PRÉAMBULE

Consciente du rôle essentiel de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi et du parcours professionnel des salariés, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des industries de la transformation des volailles s'est engagée le 17 juin 2014 à proposer aux entreprises et aux salariés la mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP) et certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) répondant aux enjeux de qualification dans les entreprises et de sécurisation des parcours pour les salariés.

Par le présent accord, les parties signataires entendent fixer le processus de création et les conditions de mise en œuvre des CQP/CQPI.

Les parties ont d'ores et déjà œuvré à la mise en place de deux CQPI et d'un CQP/CQPI répondant à des besoins identifiés par les entreprises et les salariés.

La liste de ces CQP/CPQI est annexée au présent accord. Elle n'est pas exhaustive et sera actualisée au fil des besoins identifiés par la branche.

Par ailleurs et afin de faciliter l'accès aux certifications professionnelles, la CPNEFP de la branche des industries de la transformation des volailles a obtenu délégation du COPANEF pour la certification CléA, socle de connaissances et de compétences professionnelles. Le certificat CléA pourra ainsi être délivré par le jury de certification de la branche, désigné conformément au présent accord.

Article 1^{er}

Création, renouvellement et suppression des CQP/CQPI

**Création des CQP et enregistrement au répertoire national
des certifications professionnelles (RNCP)**

Les CQP sont créés dans la branche sur l'initiative de la CPNE et visent à reconnaître l'acquisition et la maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice du métier visé. A ce titre, les CQP établis par la CPNE doivent s'appuyer, conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail :

- sur un référentiel d'activités, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires ;
- sur un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Afin de favoriser la reconnaissance du CQP au-delà de la branche, et ainsi d'élargir la communication et l'attractivité des certificats de branche professionnelle auprès d'un large public, il est convenu d'enregistrer au RNCP tout CQP créé par la branche, selon les conditions et procédures posées par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

CQP interbranches (CQPI)

De même, les CQP interbranches mis en œuvre par la branche facilitent l'évolution professionnelle des salariés, en leur permettant de faire valoir leurs compétences au-delà de la seule branche qui les a délivrés.

La liste complète des branches adhérentes est disponible auprès de l'OPCA désigné par la branche.

Révision et suppression des CQP/CQPI

Les CQP/CQPI sont créés pour une durée indéterminée. Les parties réaffirment leur volonté de disposer d'un outil adapté et évolutif garant de son efficacité. A ce titre, la CPNE est saisie des demandes de révision ou de suppression des CQP/CQPI existants, notamment en cas d'inadéquation des CQP/CQPI face aux évolutions des emplois, des diplômes ou des titres.

Il est entendu entre les parties qu'en cas de suppression d'un CQP/CQPI, tous les dossiers engagés seront menés à leur terme.

Article 2

Accès à la certification CQP/CQPI

Public éligible :

- les salariés de la branche qui occupent le poste ou qui se forment à l'emploi dans une perspective d'évolution professionnelle ;
- les demandeurs d'emploi qui ont occupé le poste pendant au moins 3 ans et qui souhaiteraient accéder à la certification par la VAE, les jeunes et les adultes qui souhaiteraient accéder à l'emploi par un contrat de professionnalisation ;
- les intérimaires qui occupent ce type de poste dans différentes entreprises avec une expérience cumulée de 1 an minimum (en cas d'accord entre la branche des industries de la transformation des volailles et la branche de l'intérim).

Modalités d'accès

Deux voies d'accès sont possibles pour l'obtention du CQP/CQPI :

Démarche d'acquisition par la voie du parcours formalisé

L'étude d'opportunité permet à l'entreprise ou au salarié qui présente la certification individuellement d'en valider la pertinence au regard du poste exercé dans l'entreprise, de l'expérience acquise.

Le positionnement est réalisé par un tuteur, identifié dans l'entreprise et formé. Cet exercice permet de mesurer le chemin à parcourir jusqu'à la certification et de construire le parcours adapté :

- modules de formation en organisme de formation interne ou externe à l'entreprise ;
- formation en situation professionnelle par le tuteur ;
- réalisation de nouvelles activités...

Quel que soit le parcours défini, le tuteur accompagne le candidat vers la certification (évaluation au fil de l'eau, préparation de l'évaluation, formation au poste de travail...).

Lorsque le candidat est prêt, il adresse sa demande d'inscription à la branche, qui mobilise une commission d'évaluation en concertation avec l'entreprise.

Des outils spécifiques à chaque CQP/CQPI sont mis en place par la CPNE et accompagnent les différentes étapes de la démarche :

- guides pour l’entreprise, le tuteur et l’évaluateur externe ;
- fiche métier et référentiel d’activités et de compétences ;
- livret de suivi du candidat ;
- livrets d’évaluation du tuteur et de l’évaluateur externe ;
- synthèse de l’évaluation.

Modularisation des CQP/CQPI

Afin de faciliter l’accès à la formation, l’acquisition des CQP/CQPI est organisée sous forme de blocs de compétences. La certification est acquise lorsque tous les blocs de compétences sont validés. Le candidat dispose d’un délai de 5 ans pour valider l’ensemble des blocs de compétences qui constitue le CQP/CQPI.

Démarche d’acquisition du CQP/CQPI par la voie de la validation des acquis de l’expérience (VAE)

L’accès au CQP/CQPI via la VAE est conditionné à une expérience de 3 ans dans un ou plusieurs emplois en rapport avec le CQP/CQPI visé.

Le candidat se rapprochera de l’OPCA de branche afin de connaître les modalités. Il devra en tout état de cause déposer un dossier de recevabilité et un dossier de description de ses compétences.

Article 3

Commission d’évaluation

Composition

La commission d’évaluation est composée d’un évaluateur externe à l’entreprise, mandaté par un organisme évaluateur habilité par la branche.

Le tuteur et le (ou les) organisme(s) de formation participent à la commission d’évaluation à titre consultatif.

L’évaluateur externe ne connaît pas le candidat. Il n’intervient pas dans le parcours de formation résultant de l’évaluation.

Rôle de l’évaluateur externe

L’évaluateur externe est garant de l’évaluation. Il évalue, à un moment et sur un temps donné, l’ensemble des compétences pour chacune des unités de certification (UC) du référentiel du CQP/CQPI. En tant qu’intervenant extérieur, il garantit une évaluation impartiale, hors de toute considération organisationnelle.

Pour réaliser son évaluation, il s’appuie sur :

- le tuteur qui a accompagné le candidat tout au long de son parcours de préparation au CQP/CQPI. Le tuteur apporte à l’évaluateur externe son regard sur la montée en compétences du candidat, sur l’ensemble des unités de certification (UC) du CQP/CQPI (avis consultatif). Pour certaines compétences, celui-ci porte un avis évaluatif ;
- le (ou les) organisme(s) de formation dans le cas où le candidat a bénéficié d’un parcours de formation externe. Celui-ci (ceux-ci) a (ont) un avis consultatif.

La commission d’évaluation transmet ensuite son avis argumenté au jury de certification du CQP/CQPI, en utilisant les outils mis en place par la branche (grilles d’évaluation, plateforme de gestion...).

Article 4

Jury de certification

Composition

Le jury de certification est composé paritairement comme suit :

- chaque organisation syndicale de salariés, représentative dans la branche et signataire du présent accord, dispose d'un siège et d'une voix ;
- les organisations professionnelles, représentatives des employeurs et signataires du présent accord, disposent d'un nombre de sièges et de voix égal à celui de l'ensemble des représentants des organisations syndicales de salariés.

Le jury de certification comprend *a minima* un représentant de chaque collège.

Rôle

Le jury de certification est chargé de :

- statuer sur l'obtention du CQP/CQPI par le candidat ;
- régler les litiges pouvant survenir dans le cadre de la validation (recours motivé du candidat contre l'avis de la commission d'évaluation).

Pour que le CQP/CQPI soit obtenu, la totalité des unités des compétences doit être validée.

Si certaines compétences sont communes à plusieurs CQP/CQPI et si le candidat souhaite acquérir un autre CQP/CQPI, il doit obtenir les unités de certification (UC) manquantes.

Le jury de certification est en outre chargé de délivrer le certificat CléA, socle de connaissances et de compétences professionnelles, dans les conditions définies par le COPANEF.

Fonctionnement

Le jury se réunit en fonction du nombre de dossiers à examiner, si possible en marge des CPNE. La présidence et la vice-présidence du jury sont assurées alternativement par la délégation patronale et la délégation des salariés, avec changement annuel.

Le vice-président appartient nécessairement à la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

Délibération

La décision de délivrance du CQP/CQPI est prise à la majorité absolue des membres présents du jury paritaire.

Délivrance du CQP/CQPI

Le jury de certification statue sur la base des documents mis à sa disposition :

- le livret du candidat ;
- la synthèse de la commission d'évaluation,

et tout autre document dont il pourrait faire la demande auprès de la commission d'évaluation.

Le jury examine les dossiers de chaque candidat et délibère sur l'attribution du CQP. Il décide de l'attribution totale du CQP/CQPI, de sa non-attribution ou de l'attribution partielle de certaines des UC le composant.

Sur la base des formulations de la commission d'évaluation, il préconise, en cas de validation partielle, des parcours de formation ou des parcours professionnels complémentaires adaptés. Le candidat dispose alors d'une durée maximale de 5 ans pour se voir attribuer la totalité du CQP/CQPI.

En cas de non-attribution, le jury motive sa décision en s'appuyant sur la synthèse de l'évaluation.

Non-recours des candidats contre la décision du jury

Le jury paritaire prend ses décisions souverainement ; ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours par un candidat ou son entreprise.

Article 5

Administration des CQP/CQPI

Afin de faciliter l'organisation et le suivi du dispositif, la branche des industries de la transformation des volailles confie l'administration des CQP/CQPI à l'OPCA de branche désigné.

Ses missions sont les suivantes :

- assurer le secrétariat de la certification :
 - gestion des inscriptions et planification des commissions d'évaluation et des jurys de certification au regard du nombre d'inscrits et du calendrier des CPNE, convocation des candidats ;
 - préparation des réunions du jury de certification, recueil des synthèses et supports d'évaluation, vérification de la conformité des procédures et des informations, anonymat des candidatures, pré-édition des certifications, préparation des tableaux de suivi ;
 - animation des jurys de certification en appui du président de jury ;
- suivre la démarche (information aux entreprises, salariés et organismes de formation et d'évaluation, gestion documentaire, saisie des données de suivi, animation des réseaux d'évaluateurs externes, animation de l'amélioration continue) ;
- archiver les données relatives à l'administration des CQP/CQPI (synthèses des évaluations, procès-verbaux du jury de certification, courriers de transmission des CQP/CQPI ou des validations partielles aux acteurs concernés, entreprises, organismes de formation ou candidats) ;
- animer le réseau des organismes évaluateurs et contrôler la qualité de leurs prestations pour rendre compte à la CPNE dans le cadre du renouvellement de leur habilitation.

Article 6

Financement des CQP/CQPI

Les coûts afférents à la mise en œuvre des CQP/CQPI sont pris en charge par l'OPCA de branche selon les conditions définies par la SPP des industries de transformation des volailles (coûts d'évaluation, de positionnement, de certification, coûts pédagogiques, frais annexes...).

En fonction de l'initiative de la demande, le dispositif adéquat est mobilisé (compte personnel de formation, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, plan de formation de l'entreprise).

L'OPCA mobilise également toutes les ressources de financement externe (FPSP, charte des IAA...).

Article 7

Durée de l'accord. – Entrée en vigueur. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de l'expiration du délai d'opposition prévu par la loi.

Il peut être dénoncé selon les dispositions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il peut être modifié sur demande présentée par l'un ou l'autre des signataires proposant une rédaction sur le ou les points à modifier.

Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 3 mois à compter du début de son examen sera réputée caduque.

Les signataires mandatent le secrétariat pour demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 23 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FIA ;

CNADEV.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

ANNEXE I

Liste des CQP/CQPI de la branche des industries de la transformation des volailles

Conducteur(trice) d'équipements industriels (CEI) ;

Animateur(trice) d'équipe domaine industriel (AEI) ;

Opérateur(trice) en maintenance industrielle, régleur(euse) (OMIR).

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/09

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Page
Etablissements producteurs de graines, de semences potagères et florales (Maine-et-Loire) : convention collective de travail du 14 avril 2015 concernant les établissements producteurs de graines, de semences potagères et florales de Maine-et-Loire	189

Convention collective
IDCC : 9497. – ÉTABLISSEMENTS
PRODUCTEURS DE GRAINES,
DE SEMENCES POTAGÈRES
ET FLORALES
(Maine-et-Loire)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 14 AVRIL 2015
CONCERNANT LES ÉTABLISSEMENTS PRODUCTEURS DE GRAINES,
DE SEMENCES POTAGÈRES ET FLORALES DE MAINE-ET-LOIRE

NOR : AGRS1697063M
IDCC : 9497

Entre :

La fédération des entreprises de semences potagères et florales d'Anjou,

D'une part, et

Le SGA CFDT de Maine-et-Loire ;

L'UD CGT ;

L'UD FO ;

L'UD CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention détermine les rapports entre les établissements producteurs de graines, de semences potagères et florales du département de Maine-et-Loire et leurs salariés de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité.

Par établissements producteurs de graines, de semences potagères et florales, il faut entendre les entreprises ou établissements dont l'activité principale se caractérise par la recherche, la production, le conditionnement et la commercialisation (hors commerce de détail) de semences potagères et florales. A titre indicatif, ces entreprises sont généralement recensées sous le code NAF 011.

La présente convention s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans son champ d'application, à l'exception des VRP, lesquels bénéficient des dispositions de la convention nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

En outre, les salariés occupés dans les exploitations agricoles rattachées aux entreprises grainières, à des travaux de polyculture, ne sont pas visés par la présente convention.

La présente convention se substitue intégralement aux dispositions des conventions collectives des employés, ouvriers (IDCC 9495) et des agents de maîtrise et des cadres (IDCC 9496) du 24 septembre 1999 ainsi qu'à tous leurs avenants.

CHAPITRE II

DURÉE. – RENOUVELLEMENT. – RÉVISION ET DÉNONCIATION

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3

Révision

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une des parties signataires.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail qui sont signataires de la présente convention ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du même code sont seules habilitées à signer des avenants portant révision de cette convention.

La demande de révision doit être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chacune des autres organisations ainsi qu'à l'unité territoriale 49 de la DIRECCTE.

La demande en révision doit spécifier les articles pour lesquels des modifications sont demandées et préciser les nouveaux textes proposés.

Dans un délai de 3 mois à compter de la date de la demande de révision, les parties signataires se rencontreront afin qu'une discussion puisse s'engager.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des avenants modificatifs résultant de la révision.

Si aucun accord portant révision n'intervient dans un délai de 6 mois commençant à courir à l'issue du délai de 3 mois susvisé, les négociations seront réputées avoir cessé et la convention continuera à produire effet dans son contenu initial.

Toutefois, en cas d'accord entre la chambre syndicale patronale et au moins un syndicat de salariés, le délai pourra être prolongé par périodes successives de 3 mois.

Participation des délégués syndicaux. – Indemnisation

Les délégués syndicaux bénéficient du droit de s'absenter pour participer aux réunions de négociation et aux réunions paritaires. Le salaire du délégué syndical est maintenu.

Lorsqu'un syndicat n'a pas de délégué dans les entreprises, dans un établissement situé dans le département de Maine-et-Loire, un délégué de ce syndicat exerçant son activité dans un établissement de l'entreprise situé dans un autre département pourra participer aux réunions.

Dans ce cas, ses frais de déplacement seront pris en charge par son employeur, selon les modalités applicables dans l'entreprise.

Article 4

Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée par une ou plusieurs parties signataires, dans les conditions énoncées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation doit être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres organisations signataires et faire l'objet d'un dépôt à l'unité territoriale 49 de la DIRECCTE.

La dénonciation ne prendra effet qu'après l'expiration d'un préavis de 3 mois à compter de la date de dénonciation.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires de la partie patronale ou de la totalité des signataires de la partie salariés, la convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'alinéa précédent. Durant le préavis, une négociation s'engagera entre les organisations signataires, à la demande d'une des parties intéressées.

A défaut d'accord dans le délai de 1 an à compter du délai d'expiration du préavis, les négociations seront réputées avoir cessé et la convention cessera de produire effet.

Toutefois, suivant l'état d'avancement des négociations, les partenaires sociaux pourront s'entendre par accord d'une prolongation de ce délai, dans la limite de 1 année.

Article 5

Avantages individuels acquis

La présente convention ne saurait en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis à titre individuel soit au titre d'un contrat de travail, soit au titre de l'application d'un accord collectif.

Cependant, les avantages découlant de la présente convention ne peuvent en aucune façon se cumuler avec les avantages acquis à titre individuel ayant le même objet antérieurement à la signature de celle-ci.

Les dispositions de la présente convention se substituent aux clauses correspondantes de ces accords particuliers chaque fois que ces clauses seront moins avantageuses pour les salariés.

Article 6

Fusion. – Concentration

Pour toutes les opérations de ce genre, l'article L. 2261-14 du code du travail s'appliquera.

CHAPITRE III

COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION. – ATTRIBUTIONS

Article 7

Différends ou conflits collectifs et interprétation de l'accord

1. Les conflits collectifs nés au sein de telle ou telle entreprise ou établissement en raison d'un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention peuvent être portés devant une commission paritaire de conciliation. Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés, comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention, les organisations affiliées à une même confédération ne pouvant être représentées que par un seul représentant ;
- un collège employeurs, comprenant un nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires équivalent au nombre total de représentants des organisations de salariés.

Les membres de la commission sont désignés pour une durée de 2 ans, respectivement par chacune des organisations intéressées.

En cas de vacance d'un poste par suite de décès, révocation par l'organisation concernée, démission, maladie, il est pourvu au remplacement pour la durée restant à courir jusqu'à l'expiration du mandat en cours.

La commission visée à l'alinéa précédent est saisie par la partie la plus diligente. Elle se réunit dans les 15 jours qui suivent celui au cours duquel elle a été saisie du conflit et se prononce dans les 3 jours suivant celui de sa dernière réunion.

Les propositions de conciliation sont consignées dans un procès-verbal signé par les membres de la commission et notifiées aux parties.

La commission paritaire de conciliation est compétente, dans les mêmes conditions de saisine, pour examiner tout différend collectif constituant un problème d'interprétation de la convention collective.

Il en est ainsi notamment en cas de demande d'une organisation signataire s'il se pose à elle un problème d'intérêt collectif portant sur l'interprétation de la présente convention.

2. Tout autre conflit collectif devra faire l'objet d'une tentative de conciliation au niveau de l'entreprise.

Les parties pourront, d'un commun accord, le soumettre à la commission paritaire mentionnée au paragraphe 1 ci-avant.

Article 8

Mandatement

L'application de l'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail (loi n° 98-461 du 13 juin 1998) dans les entreprises se fera soit après négociation avec des délégués syndicaux, soit avec un salarié mandaté par un syndicat, soit, en l'absence des deux situations précitées, par validation de l'accord conclu avec les salariés par la commission paritaire.

Article 9

Différends ou conflits individuels

Les conflits individuels nés de l'application de la présente convention sont soumis aux tribunaux, conseil de prud'hommes et cours de l'ordre judiciaire lorsqu'ils ne trouvent pas de solutions amiables.

CHAPITRE IV

EGALITÉ DE TRAITEMENT

Article 10

Principes généraux

Les employeurs et les organisations syndicales signataires représentatives se déclarent attachés aux principes d'égalité et s'engagent à ce qu'aucune personne ne soit écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, qu'aucun salarié ne soit sanctionné, licencié ou ne fasse l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelles, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap (cf. art. L.1132-1 du code du travail).

Article 11

Fonctionnement

Les règles relatives à la représentation du personnel sont réglées par les dispositions légales en vigueur.

Le financement des institutions sociales du comité d'entreprise intervient, à défaut d'accord au sein de l'entreprise, suivant les modalités définies par la loi.

Les parties rappellent l'existence de l'accord du 4 décembre 2012 relatif à la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et à la création de l'association sociale et culturelle paritaire.

Article 12

Droit syndical

1. Dans le cadre défini par les dispositions législatives et réglementaires, l'exercice du droit syndical et la liberté de constitution de sections syndicales sont reconnus dans toutes les entreprises et établissements quels que soient leur importance et le nombre de salariés occupés.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Toute décision contraire est nulle de plein droit.

2. Il est recommandé aux employeurs, pour faciliter l'exercice du droit syndical, d'accorder des autorisations d'absence aux salariés porteurs d'une convocation écrite les invitant à assister aux réunions statutaires des organisations syndicales représentatives dans la branche sur présentation 15 jours à l'avance d'une convocation écrite nominative émanant de celles-ci.

3. Lesdites absences ne sont pas payées mais ne viennent pas en déduction des congés annuels. De même, elles n'ont aucune incidence sur la détermination des droits à congés.

Toutefois, si un salarié est appelé à siéger dans une commission prévue par la présente convention ou ses avenants ultérieurs, le temps passé à ces réunions est rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire collectif auquel il est soumis.

4. Ces absences pour la bonne tenue des négociations collectives en agriculture s'inscrivent dans le cadre défini par les partenaires sociaux au niveau national et notamment celui de l'accord national étendu du 21 janvier 1992 et ses avenants.

5. Congé de formation économique, sociale et syndicale.

Sont considérés comme période de travail effectif pour le droit aux congés payés et à l'ancienneté les congés pour stage ou session de formation économique et sociale ou de formation syndicale suivis dans les centres agréés ou instituts spécialisés, selon les dispositions des articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Article 13

Droit de grève

Les employeurs et les organisations syndicales se déclarent attachés au dialogue social et rappellent que toute personne peut défendre ses droits et ses intérêts.

Le droit de grève, droit constitutionnel, s'exerce dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Article 14

Embauche

Un contrat, en double exemplaire, signé des deux parties, est remis à chaque signataire, qu'il s'agisse de contrat à durée déterminée ou de contrat à durée indéterminée.

Ce contrat précise notamment :

- l'identité des parties ;
- la date d'entrée dans l'entreprise, qui est celle du début de la période d'essai ;
- la durée de cette période d'essai ;
- la durée du travail ;
- la fonction occupée et le ou les lieux où elle s'exerce ;
- la qualification et le coefficient hiérarchique qui s'y rapporte ;
- la rémunération et la périodicité de versement de celle-ci ;
- les clauses particulières éventuelles ;
- la mention de la convention collective régissant les conditions de travail.

En outre, lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat précise :

- la définition précise de son motif ;
- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu au titre du 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.

Article 15

Période d'essai

15.1. Contrat à durée indéterminée

Lors de l'engagement par contrat de travail à durée indéterminée, les parties peuvent convenir d'une période d'essai au terme de laquelle l'embauche sera définitive.

Les durées maximales de la période d'essai initiale sont :

- ouvriers et employés : 1 mois ;
- agents de maîtrise : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

La période d'essai est renouvelable une fois, pour une durée maximale au plus égale aux durées ci-dessus précisées.

En aucun cas la durée de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut dépasser :

- ouvriers et employés : 2 mois ;
- agents de maîtrise : 6 mois ;
- cadres : 8 mois.

La période d'essai et son renouvellement ne se présument pas, il est précisé que :

- la période d'essai et son renouvellement éventuel doivent être précisés dans la lettre d'embauche et/ou le contrat de travail ;
- le renouvellement ne peut intervenir que d'un commun accord écrit, antérieur à l'expiration de la période d'essai initiale ;
- les parties ne peuvent convenir dès l'embauche d'un renouvellement automatique ;
- lorsque la période d'essai est renouvelée, un entretien formel aura lieu entre le salarié et son responsable hiérarchique. Cet entretien fera l'objet d'un écrit.

La période d'essai, compte tenu de son objet consistant à apprécier les qualités du salarié à occuper le poste proposé, et ses compétences, et à permettre au salarié d'apprécier le poste de travail, est une période de travail effectif ; toute absence du salarié pendant la période d'essai, et pour quelque motif que ce soit, en suspendra le déroulement et en reportera le terme d'autant.

Le préavis que les parties se doivent en cas de rupture du contrat de travail au titre de la période d'essai est celui défini par les dispositions légales.

15.2. Contrat à durée déterminée

La durée de la période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément aux dispositions légales régissant ce type de contrat.

Article 16

Changement de lieu de travail

1. Il n'y a pas de changement de lieu de travail lorsque le changement intervient dans un rayon de trente kilomètres du lieu de travail antérieur. Les différents problèmes qui pourront naître de cette nouvelle situation peuvent être traités par accord d'entreprise.

2. Au-delà de la limite prévue à l'alinéa 1, tout changement de lieu de travail qui entraîne un changement de résidence sera précédé d'une notification écrite par l'employeur à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette notification fait courir un délai de 6 semaines pendant lequel le salarié peut accepter ou refuser la modification proposée. Toutefois, si le salarié est lié à l'entreprise par un contrat de travail contenant une clause de mobilité, la notification visée à l'alinéa précédent n'a pour objet que d'informer le salarié sans lui ouvrir droit à la possibilité de refus de la mutation, sauf disposition contractuelle plus favorable.

Durant ce délai, l'intéressé(e) et son conjoint ont la possibilité d'effectuer, au lieu de l'affectation envisagée, un voyage dont les frais sont à la charge de l'employeur, après accord entre ce dernier et l'intéressé(e).

Dans le cas d'un refus de la mutation par un salarié lié à l'entreprise par contrat de travail ne prévoyant pas une clause de mobilité, notifié par écrit à l'employeur dans le délai de 6 semaines susvisé, la rupture éventuelle serait considérée comme étant du fait de l'employeur, lequel verserait à l'intéressé(e) le montant des indemnités applicables en cas de licenciement.

Dans tous les cas de changement de lieu de travail, les salaires et accessoires ne doivent pas être diminués, ni bloqués.

Le changement de lieu de travail entraînant un changement de résidence dans les conditions définies ci-avant donne lieu au remboursement de tous les frais de déménagement et de déplacement du conjoint et des enfants fiscalement à charge sous déduction des frais éventuellement remboursés par l'Etat ou par les organismes sociaux, après présentation par le salarié d'au moins deux devis et acceptation expresse par l'employeur de l'un d'eux.

Les autres conditions dans lesquelles s'effectue ce transfert sont réglées au mieux de gré à gré.

3. Lorsqu'un salarié est engagé pour occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain, il est établi, avant son départ, un contrat écrit qui précise les conditions de cet engagement.

CHAPITRE VII

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Article 17

Conclusion. – Durée. – Rupture

1. Il peut être recouru à des embauches sous contrat à durée déterminée, dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur, particulièrement compte tenu de la nature saisonnière de l'activité des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention.

2. La durée de la période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément aux dispositions légales régissant ce type de contrat.

3. Sauf accord des deux parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou lourde, ou encore en cas de force majeure.

Article 18

Contrat à durée déterminée à objet défini

18.1. Recours au contrat à durée déterminée à objet défini

Les entreprises peuvent avoir recours à des contrats à durée déterminée à objet défini pour les cadres pour une durée allant de 18 à 36 mois au plus.

Le contrat à durée déterminée doit être conclu pour la réalisation d'un objet défini, qui, selon les dispositions légales, constitue l'échéance du contrat.

Les nécessités économiques auxquelles ce type de contrat est susceptible de répondre sont la réalisation d'une mission ou d'un projet aux contours matériellement précisés, étant souligné qu'un simple surcroît d'activité ne peut répondre à cette dernière définition. Il s'agit des missions liées à un investissement majeur entraînant la nécessité de faire appel à des compétences d'experts dans des domaines d'activité tels que l'informatique ou les travaux neufs, par exemple. Il peut s'agir également des missions en lien avec un projet de développement :

- sur des nouveaux marchés (techniques ou géographiques) nécessitant des études marketing ;
- en recherche, nécessitant des études de faisabilité.

Le recours à des contrats à durée déterminée à objet défini fait l'objet d'une information auprès des instances représentatives du personnel de chaque entreprise.

18.2. Garanties en cours de contrat

18.2.1. Aide au reclassement

En cas d'impossibilité d'offrir dans la même fonction un contrat à durée indéterminée dans l'entreprise au titulaire d'un contrat à durée déterminée à objet défini, l'entreprise lui apportera une aide personnalisée au reclassement :

- en interne : chaque bénéficiaire recevra une information adaptée de l'entreprise sur les postes susceptibles d'être disponibles pour lesquels il pourra postuler, et ce 6 mois avant la fin présumée du contrat ;
- en externe : l'entreprise mettra à disposition ses compétences en ressources humaines, pour l'établissement d'un curriculum vitae, pour la démarche d'entretien et pour la recherche d'emploi, au plus tard 3 mois avant la fin présumée du contrat.

18.2.2. Validation des acquis de l'expérience

En tenant compte de la spécificité et de la technicité des travaux effectués dans le cadre d'un contrat à objet défini, l'entreprise délivrera, en tout état de cause, un document en fin de mission ou de projet, destiné à la validation des acquis issus de cette expérience propre.

18.2.3. Formation

L'entreprise favorisera le recours à la formation du titulaire du contrat à durée déterminée à objet défini par l'intermédiaire du compte personnel de formation.

Les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont accès à la formation professionnelle continue et aux dispositifs de la formation professionnelle de la même manière que les salariés employés pour une durée indéterminée.

18.2.4. Priorité de réembauchage

En cas de rupture du contrat à durée déterminée en fin de mission ou de projet, le bénéficiaire du contrat à durée déterminée aura une priorité de réembauchage durant 1 an suivant cette rupture dans des emplois susceptibles de devenir disponibles. Cette priorité devra faire l'objet d'une information dans la lettre constatant la cessation du contrat.

Pour que cette priorité soit profitable, le titulaire du contrat à durée déterminée devra répondre dans les 15 jours à réception de l'information.

Les caractéristiques des emplois faisant l'objet d'une priorité notifiée doivent être en adéquation avec les compétences et la formation du bénéficiaire de la priorité.

18.2.5. Priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise

Pendant son parcours au sein de l'entreprise, le titulaire d'un contrat à durée déterminée à objet défini bénéficiera d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise, qui se décline en trois phases pour répondre à l'objectif d'intégration :

- a) Droit de postuler à tout poste susceptible de l'intéresser, déclaré sur la bourse interne de l'emploi, et ce dès la fin de la période d'essai ;
- b) Priorité à postuler à tout emploi susceptible de l'intéresser, déclaré sur la bourse interne de l'emploi, dans les 6 mois précédant la fin présumée du contrat à durée déterminée à terme incertain. L'entreprise prendra l'initiative de faire une offre personnalisée via sa direction des ressources humaines ;
- c) Priorité de réembauchage dans les 12 mois suivant la rupture du contrat dans les conditions fixées ci-dessus.

Article 19

Travailleurs saisonniers

Les travailleurs saisonniers qui sont employés pendant 6 mois au moins, même non consécutifs, dès lors qu'ils sont réembauchés dans la même entreprise, n'ont plus à effectuer la période d'essai si les fonctions sont identiques et bénéficient des avantages attachés à leur temps de présence cumulé.

CHAPITRE VIII

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL. — TRAVAIL INTERMITTENT

Article 20

Définition. — Contrat de travail

Est considéré comme horaire à temps partiel tout horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures et mensuel inférieur à 151,67 heures.

Le travail à temps partiel peut être organisé sur une base soit hebdomadaire, soit mensuelle, soit modulée, sauf pour les salariés saisonniers exclus de la modulation.

Article 21

Contrat de travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel

Le contrat de travail du salarié à temps partiel doit notamment mentionner :

- la qualification du salarié ;
- le coefficient correspondant à l'emploi occupé ;
- la catégorie ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle selon le cas ;
- la répartition de cette durée, suivant le cas, entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ;
- les cas autorisant la modification éventuelle de cette répartition (exemple : absence d'un ou de plusieurs salariés, surcroît temporaire d'activité, travaux à accomplir dans un délai déterminé, activité saisonnière, réorganisation de l'horaire collectif de l'entreprise, de l'établissement ou du service, changement de lieu de travail, réduction de la durée du travail, etc.) ;
- la nature de la modification pouvant intervenir (sur tous les jours calendaires, sur les seuls jours ouvrables ou ouvrés, dans certaines limites horaires...) ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié (affichage, lettre recommandée avec avis de réception, lettre remise en main propre contre décharge...) ;
- le lieu de travail habituel ;
- les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà du temps de travail prévu contractuellement.

En cas de modification de la répartition des heures de travail, cette demande devra être faite au salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins.

Article 22

Heures complémentaires

Pour le travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel, le volume des heures complémentaires pouvant être réalisées, lequel doit être rappelé dans le contrat de travail, est fixé au quart de la durée du travail prévue contractuellement, sans pour autant que les heures complémentaires accomplies puissent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement. Il sera possible, sous réserve de l'accord du salarié, de porter ce volume maximal à un tiers.

Le nombre maximal d'avenants augmentant temporairement la durée du travail d'un salarié à temps partiel sera au maximum de 8 par an.

Chacune des heures effectuées au-delà du dixième de la durée contractuelle donnera lieu à majoration de salaire de 25 %.

L'horaire prévu dans le contrat du salarié intéressé peut être modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours. Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées contractuellement ne saurait constituer 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.

Article 23

Temps partiel modulé

Compte tenu de la variation des activités des entreprises en cours d'année, la durée hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut varier sur l'année dans les conditions suivantes, toutes les catégories de personnels étant concernées.

La modulation des horaires à temps partiel ne peut conduire à une durée de travail inférieure à 14 heures hebdomadaires ou 60 heures mensuelles, sachant que l'ampleur de la variation par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen ne peut excéder en plus ou en moins le tiers de l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen contractuel.

Par ailleurs, aucun jour travaillé ne peut avoir une durée de travail inférieure à 3 heures, et dans ce cas de figure la journée de travail ne pourra correspondre qu'à une seule séquence de travail. Si la journée comporte deux séquences de travail, celles-ci peuvent être séparées au plus de 2 heures.

La modulation des horaires à temps partiel ne peut conduire à une durée de travail supérieure à la durée du travail définie à l'article 30.

La programmation indicative annuelle à temps partiel modulé est portée à la connaissance des salariés 15 jours avant son entrée en vigueur. Toute modification de cette programmation indicative annuelle donnera lieu à une information préalable écrite (remise d'un planning, par exemple) 7 jours avant sa date d'effet.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait conformément aux dispositions légales, au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire du nombre d'heures effectuées, décompte validé chaque mois par le supérieur hiérarchique direct. A défaut de remarque de l'intéressé(e), l'horaire enregistré sera réputé conforme, un récapitulatif d'heures sera indiqué sur les bulletins de salaire chaque mois ou en annexe à ceux-ci.

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen de référence.

Compte tenu du lissage de la rémunération prévu par le présent accord, en cas de période non travaillée mais donnant lieu à rémunération totale ou partielle par l'employeur en application d'une disposition légale et/ou conventionnelle, cette rémunération est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Au terme de la période de modulation :

- pour déterminer l'éventuelle régularisation de la rémunération versée au cours de la période, laquelle est indépendante de l'horaire réellement effectué, les périodes d'absence pour cause de maladie (et les absences assimilées) prises en compte sont celles qui correspondent au nombre d'heures qui aurait dû être effectuées si le salarié n'avait pas été absent ;
- s'il est constaté que les heures accomplies se situent au-delà de l'horaire moyen, elles seront rémunérées au taux normal ;
- si les sommes versées au salarié sont supérieures à celles correspondant à la rémunération, d'une part, des heures de travail effectif (réellement accomplies) et, d'autre part, des heures non travaillées mais ayant donné lieu à rémunération totale ou partielle par l'employeur en application d'une disposition légale et/ou conventionnelle, une compensation est faite sur la rémunération à verser le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent. En cas de demande du salarié justifiée par des circonstances particulières (difficultés financières, familiales, importance de la dette...), des modalités particulières de remboursement pourront être arrêtées d'un commun accord avec la direction, notamment par étalement du remboursement.

Sur l'année, l'horaire moyen effectué doit être l'horaire moyen de référence : s'il s'avérait que l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence, et sauf opposition du salarié, l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence sera modifié en fonction du dépassement moyen constaté sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours et sauf opposition du salarié.

La dernière paie mensuelle des salariés dont le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée est rompu avant la fin de la période modulée contient, s'il y a lieu, un complément ou une retenue correspondant strictement à la différence entre les rémunérations correspondant aux heures effectivement travaillées et la durée moyenne. La paie du dernier mois de la période de modulation des salariés dont le contrat à durée déterminée ou indéterminée a été conclu en cours d'année contient, s'il y a lieu, un complément ou une retenue correspondant strictement à la différence entre les rémunérations correspondant aux heures effectivement travaillées et la durée moyenne.

Article 24

Avenants au contrat de travail à temps partiel

Toute modification du contrat initial doit faire l'objet d'un avenant écrit, signé des deux parties, préalablement à sa mise en œuvre.

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée ou au travail temporaire, et pour répondre aux aspirations éventuelles des salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant temporaire majorant le nombre d'heures composant l'horaire contractuel de base d'un salarié employé à durée indéterminée pourra être proposé par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié ;
- suivi d'une formation par le salarié ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière.

Le recours à un avenant dans les cas autorisés peut être envisagé, avec l'accord du salarié, dès lors que l'avenant a pour objet de porter la durée contractuelle au-delà du seuil initialement fixé au contrat, majoré du nombre des heures complémentaires possibles prévues au contrat.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée fixée par un avenant provisoire au contrat de travail sont systématiquement majorées de 25 %.

Il est précisé que les heures résultant d'un avenant temporaire ayant la nature d'heures de travail composant l'horaire contractuel de base sont nécessairement portées au programme de travail, l'avenant étant conclu antérieurement à cette programmation.

L'avenant doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment le motif, l'échéance, nécessairement fixée de date à date, sous réserve de l'alinéa suivant, la nouvelle durée contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération mensualisée correspondante, la répartition de cette durée contractuelle de travail, laquelle pourra être modifiée dans les conditions décrites à l'article 21. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement. Le nombre maximal d'avenants conclus annuellement par chaque salarié est fixé à 8.

Dans le cas du remplacement d'un salarié, l'avenant temporaire est conclu soit de date à date, soit pour la durée de l'absence du salarié remplacé. L'avenant temporaire prend fin de plein droit à l'échéance fixée ou au retour du salarié remplacé. Le contrat de travail du remplaçant se poursuit aux conditions antérieures à l'entrée en vigueur de l'avenant.

Au terme de l'avenant, le salarié retrouve son horaire contractuel antérieur d'emploi.

Bien entendu, les dispositions du présent article ne préjudicient pas aux règles de priorité d'accès aux emplois à temps complet dont bénéficient les salariés employés à temps partiel.

Article 25

Travail à temps partiel choisi

Les parties entendent rappeler l'intérêt qu'elles portent au temps partiel choisi.

Hormis les cas où le travail à temps partiel est de droit (pour les deux parents) après un congé de maternité ou d'adoption, les salariés qui le souhaitent peuvent, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur, bénéficier d'une durée de travail à temps partiel dans les conditions suivantes :

La demande doit être faite par écrit auprès de l'employeur par courrier recommandé avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La demande doit préciser la durée du travail souhaitée. S'il s'agit d'un temps partiel annuel en raison des besoins de la vie familiale, tel que prévu par l'article L. 3123-7 du code du travail, la demande doit également préciser, outre la durée pour laquelle ce temps partiel annuel est sollicité, les périodes non travaillées souhaitées, lesquelles doivent compter une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine, sans que la durée des périodes non travaillées puisse excéder 16 semaines par an, congés payés compris.

La demande doit être adressée au plus tard 3 mois avant la date souhaitée.

L'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour accéder ou non à cette demande. En cas de refus, l'employeur doit le motiver par écrit. Les motifs pouvant justifier un refus de la demande sont par exemple :

- absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;
- impossibilité, au regard des exigences de l'emploi, de mettre en place un emploi à temps partiel ;
- recrutement difficile d'un salarié à temps partiel appelé à compléter le temps ainsi libéré.

L'acceptation d'une telle demande donnera lieu à l'établissement d'un contrat de travail ou d'un avenant au contrat qui, outre les mentions spécifiques au travail à temps partiel, comportera l'indication des périodes travaillées et non travaillées, sachant que pendant les périodes travaillées l'intéressé sera soumis à l'horaire collectif au sein du service d'affectation.

S'agissant de la rémunération, soit seules les périodes travaillées donneront lieu à rémunération, soit celle-ci sera lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen calculé toutes périodes, travaillées ou non, confondues. Le contrat de travail précise le mode de rémunération retenu.

En cas de lissage de la rémunération, les congés et absences rémunérés de toute nature seront payés sur la base du salaire mensuel lissé. Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée. Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période annuelle, la rémunération est régularisée par compensation entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant à l'application sur la période annuelle de la durée moyenne hebdomadaire contrepartie de la rémunération. Les heures excédentaires sont rémunérées avec le premier bulletin de paie suivant la fin de la période annuelle ou, en cas de sortie des effectifs avant, lors du dernier bulletin de paie. Les heures non effectuées sont déduites sur le dernier bulletin de paie sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

Article 26

Garanties collectives et individuelles propres aux salariés employés à temps partiel

26.1. Garanties collectives

Les salariés à temps partiel bénéficient, dans les conditions prévues par les articles L. 3123-10 et L. 3123-11 du code du travail, de tous les droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps

complet. L'employeur s'attachera notamment à garantir à tous, quel que soit le temps de travail, une égalité de traitement en matière de rémunération, de formation et de promotion professionnelles.

L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition de droits ou à la charge d'obligation est calculée pour leur durée calendaire.

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel.

Le chômage d'un jour férié qui se situerait durant l'horaire habituel de travail du salarié à temps partiel n'entraîne aucune réduction du salaire. A l'inverse, le jour férié qui serait chômé dans l'entreprise et se situerait un jour habituellement non travaillé par le salarié à temps partiel n'entraînera aucun droit à récupération du jour férié ou à attribution d'heures de repos.

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à situations identiques ainsi qu'à qualifications professionnelles et anciennetés égales, occupe un temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement. Ce principe de proportionnalité vaut pour tous les éléments de la rémunération, y compris pour ceux présentant un caractère complémentaire.

La rémunération correspondant à l'horaire contractuel est mensualisée.

26.2. Garanties individuelles. – Durée du travail minimale

Dans le cadre de contrats de travail à temps partiel hebdomadaire, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.

Une durée du travail inférieure à 24 heures pourra être fixée par l'employeur à la double condition que :

- la durée hebdomadaire minimale, ou son équivalent hebdomadaire ou sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2, soit de 14 heures minimum ;
- ces heures soient regroupées au minimum par demi-journées et/ou permettent au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au premier alinéa.

En outre, à défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 3 heures. Par ailleurs, l'employeur ne pourra imposer plus d'une interruption d'activité non rémunérée par jour sans compensation qui ne pourra excéder 2 heures. Cette pause sera déterminée par accord, d'entreprise ou, par défaut, après ratification par le CE ou référendum.

CHAPITRE IX

DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL. – TEMPS DE REPOS

Article 27

Temps de travail effectif

Conformément aux dispositions légales, le temps de 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.

Lorsque le port d'une tenue est prévu par des dispositions légales ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, le temps passé à l'habillage et au déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif.

Article 28

Temps de pause

Les temps de pause, à la condition qu'ils correspondent à une interruption de travail et que les salariés ne restent pas à la disposition de l'employeur, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

Aucun temps de travail effectif consécutif ne pourra atteindre 6 heures sans que le salarié concerné bénéficie d'un temps de pause non rémunéré d'une durée de 20 minutes, pris en une ou deux fois, au moment défini par les plannings portés préalablement à la connaissance des salariés par la direction.

Lorsque le temps de pause comprend le déjeuner, la coupure ne peut être inférieure à 20 minutes.

Pour les jeunes de moins de 18 ans, aucun temps de travail effectif consécutif ne pourra atteindre 4 heures 30 minutes sans que le salarié concerné bénéficie d'un temps de pause non rémunéré d'une durée de 30 minutes consécutives, pris au moment défini par les plannings portés préalablement à la connaissance des salariés par la direction.

Si le salarié reste à la disposition de l'employeur pendant les temps de pause, il est considéré comme effectuant un travail effectif, et dès lors ces temps de pause sont rémunérés.

Les entreprises veilleront, par des modalités qu'elles détermineront, à procéder à l'identification de ces temps de pause.

Ces dispositions ne font pas obstacle à ce que ces temps de pause soient ou non rémunérés.

Les temps de pause peuvent varier au sein de chacune des entreprises, suivant les usages ou conventions existants.

Article 29

Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne maximale de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Toutefois, par dérogation à cette disposition, et uniquement pour les salariés de 18 ans et plus, la durée maximale quotidienne de travail effectif pourra être portée jusqu'à 12 heures, par périodes de 6 journées consécutives maximum et dans la limite d'un contingent de 30 heures par période de 12 mois consécutifs. L'exercice de cette dérogation requiert que l'employeur adresse immédiatement à l'inspecteur du travail une déclaration l'informant du dépassement et des circonstances qui le motivent. Lorsque ce dépassement concerne l'ensemble des entreprises de la branche, il peut être procédé à cette information par l'organisation patronale intéressée.

Le dépassement de la durée normale quotidienne de travail effectif de 10 heures dans les conditions définies ci-avant ne sera possible que dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants :

- travaux qui doivent être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par elle ;
- travaux saisonniers ;
- travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année ;
- travaux exceptionnels d'entretien, de maintenance.

Pour les jeunes de moins de 18 ans, la durée maximale journalière de travail est réduite de 10 à 8 heures.

Article 30

Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif ne peut excéder 48 heures, pas plus que 44 heures en durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Toutefois, ces limites ne préjudicient pas aux possibilités de dérogation prévues par les dispositions de l'article L. 713-13 du code rural.

Pour les jeunes de moins de 18 ans, la durée hebdomadaire maximale de travail effectif ne peut excéder 35 heures. Des dérogations à la durée maximale de 8 heures applicable peuvent être accordées par l'inspecteur du travail conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Pour les salariés de moins de 16 ans et de plus de 14 ans soumis à l'obligation scolaire, il est fait application des dispositions des articles R. 715-1 et suivants du code rural.

Article 31

Repos quotidien

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

En tout état de cause, les salariés de moins de 18 ans doivent bénéficier pour chaque période de 24 heures d'un temps de repos fixé à 14 heures s'ils sont encore soumis à l'obligation scolaire et à 12 heures lorsqu'ils ne sont plus soumis à cette obligation, ainsi que d'une pause d'au moins 30 minutes qui est accordée après une période de travail effectif ininterrompue de 4 heures 30 minutes.

Par exception, il pourra être dérogé à cette durée de repos quotidien de 11 heures dans les hypothèses limitatives suivantes et au plus une fois par période de 15 jours :

- nécessité de rejoindre un lieu de travail ou d'intervention éloigné ;
- nécessité d'assurer la surveillance et la maintenance d'installations ;
- nécessité d'intervenir pour prévenir un danger imminent ou pour assurer la sauvegarde de l'outil de travail ;
- changement d'équipe lié au remplacement d'un salarié d'une autre équipe ;
- surcroît d'activité lié aux périodes de forte saison ou à des salons professionnels ou à une commande exceptionnelle ou à des variations climatiques.

En tout état de cause, les dérogations ci-avant visées ne pourront avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de 9 heures.

Une période équivalente de repos sera attribuée au salarié concerné dans les 5 jours suivants.

Article 32

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, comprenant le dimanche, d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

Les horaires de travail peuvent être aménagés de telle façon que le salarié bénéficie, chaque semaine, en plus du repos hebdomadaire, de 1 journée ou de 1 demi-journée de repos.

Les conditions de ces aménagements éventuels sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Il peut être dérogé à la règle sur le repos dominical dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 33

Heures de récupération

Les heures perdues au-dessous de la durée normale du travail par suite d'une interruption collective de travail, dans tout ou partie d'entreprise ou d'établissement, peuvent être récupérées lorsqu'elles n'ont pas été prises en compte au titre du chômage partiel, dans les cas et selon les modalités suivants :

- pour cause de chômage de 1 ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié chômé et un jour de repos hebdomadaire, que le jour férié se situe avant ou après le jour de repos hebdomadaire, ou d'un jour précédant les congés annuels ou correspondant à une fête locale ou coutumière : dans les 26 semaines précédant ou suivant la date du ou des jours chômés ;
- pour cause d'inventaire, dans les 4 semaines suivant le dernier jour d'inventaire ;
- pour cause accidentelle ou cas de force majeure : dans les 12 semaines suivant la reprise normale du travail ;
- pour cause d'intempéries : dans les 90 jours suivant la reprise normale du travail.

Ces cas de récupération ne pourront viser que les salariés exerçant des activités susceptibles d'être perturbées directement ou indirectement par les causes d'interruption collective de travail.

La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption.

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal, le cas échéant à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder, par salarié, un total de 8 heures par semaine et de 40 heures par période de 12 mois consécutifs, sous réserve du respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail effectif.

Les heures de récupération, étant simplement déplacées sur une ou plusieurs autres semaines, ne sont donc pas pour autant considérées comme des heures supplémentaires même si elles prennent place, dans la ou les semaines en cause, au-delà de la durée légale.

Article 34

Heures supplémentaires. – Contingent

Les heures supplémentaires sont appréciées à la semaine civile, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La semaine civile s'entend comme la période allant du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

En tout état de cause, les heures supplémentaires sont uniquement les heures de travail effectif qui sont accomplies par le salarié à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Les jours d'absence quelle qu'en soit la cause, qu'ils soient rémunérés ou non, qui interviennent au cours d'une période de décompte de l'horaire, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, sauf si une disposition législative ou réglementaire les y assimilait expressément aux fins de décompte des heures supplémentaires, et, à ce titre, sont à exclure pour l'appréciation du nombre d'heures à prendre en compte.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail est fixé de manière uniforme à 130 heures par personne et par an, que le temps de travail soit ou non aménagé sur l'année.

Article 35

Repos compensateur de remplacement

Tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et/ou de leur majoration peut être remplacé par un repos compensateur équivalent, après accord du salarié.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par ce repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, conformément aux dispositions légales.

Le repos compensateur de remplacement sera attribué sous forme de jours de congés ou exceptionnellement par demi-journées, apurant ainsi le compte individuel de repos du salarié à hauteur du nombre d'heures de travail qu'il aurait été amené à effectuer ces jours ou demi-journées s'il n'avait pas été en repos.

Pour exercer ce droit à repos, le salarié devra respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires et s'abstenir de toute prise de repos en période de forte activité de l'entreprise.

Le repos devra être pris dans un délai maximum de 4 mois suivant l'ouverture du droit.

L'employeur devra, conformément aux dispositions de l'article R. 713-47 du code rural, tenir à jour un document faisant état des droits acquis au titre du repos compensateur de remplacement et informera le salarié de ses droits en la matière soit par transmission d'un double de ce document, soit par le bulletin de salaire.

Article 36

Durée du travail

L'horaire collectif de travail de référence des salariés à temps complet est fixé à 35 heures de travail effectif par semaine.

Article 37

Modulation du temps de travail

37.1. Préambule et champ d'application

Le présent article concerne l'ensemble des salariés employés à temps complet quelle que soit la nature des fonctions occupées, sous réserve de leur éligibilité à la modulation du temps de travail.

Les parties s'accordent à reconnaître que les activités de la branche sont, dans une large mesure, sujettes à des variations quelquefois importantes pouvant comprendre soit des rythmes cycliques (activités agricoles saisonnières et annexes), soit des à-coups non prévisibles liés aux intempéries (gel, canicule, inondation...) et à l'obtention de certains marchés ou à la réalisation de certains projets (la collecte des produits du sol s'effectue sur quelques semaines par an...), ce qui justifie un meilleur aménagement des temps de travail, afin de mieux faire face à ces fluctuations en adaptant l'activité à la demande et à la charge de travail dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises.

37.2. Principe de la modulation

L'horaire collectif hebdomadaire de travail des salariés à temps complet peut être organisé sur la base d'un horaire moyen de 35 heures de travail effectif hebdomadaire, calculé sur une période de 12 mois consécutifs, dans le cadre d'une modulation conclue en application de l'article L. 3122-5 du code du travail.

Dans le cadre de ces dispositions, la modulation consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail. Elle est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de modulation.

En conséquence, au terme de chaque semaine civile, un décompte sera fait :

- les heures éventuellement effectuées au-delà de 35 heures de travail effectif seront comptabilisées en positif sur le compte de chaque salarié ;
- dans l'hypothèse où les 35 heures hebdomadaires de travail effectif ne seraient pas atteintes, les heures non effectuées seront reportées en négatif au niveau du compte de chaque salarié, et ainsi de suite de semaine en semaine, un solde étant effectué au terme de l'exercice.

37.3. Amplitude de la modulation

Les parties conviennent que l'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite maximum de 46 heures de travail effectif.

Sur les périodes de moindre activité, les horaires de travail pourront être réduits jusqu'à 24 heures.

En toute hypothèse, il est rappelé que la durée du travail ne peut dépasser 44 heures de travail effectif en moyenne sur au plus 12 semaines consécutives.

Dans le cadre de la limite supérieure, les dépassements de la durée conventionnelle de 35 heures au cours d'une semaine sont des heures normales si elles sont compensées au cours de la période de modulation. Elles ne s'imputent donc pas, dans ce cas, sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ne donnent lieu légalement ni à majoration ni à repos compensateur.

En cas de dépassement de la limite haute hebdomadaire prévue par la convention ou l'accord, les heures de dépassement sont rémunérées et traitées comme heures supplémentaires suivant les dispositions légales et conventionnelles applicables.

37.4. Durée annuelle du travail

Dans le cadre de la période annuelle de modulation de la durée du travail, et compte tenu des dispositions relatives à la journée de solidarité, la durée annuelle de travail est fixée sur une base de 35 heures hebdomadaires de travail effectif.

La durée annuelle du travail est ainsi égale au nombre de jours travaillables multiplié par 7 heures, le nombre de jours travaillables étant défini comme le nombre de jours ouvrés, congés payés et jours fériés chômés déduits.

Exemple de l'exercice 2013-2014, du 1^{er} juillet au 30 juin :

- nombre de jours calendaires dans l'exercice : 365 ;
- nombre de week-ends (samedis et dimanches) dans l'année : 104 ;
- nombre de jours fériés chômés ouvrés : 10 ;
- nombre de jours de congés payés légaux : 25.

La durée annuelle de travail effectif est donc de :

$$365 - 104 - 10 - 25 = 226 \text{ jours} \times 7 \text{ heures} = 1\,582 \text{ heures à travailler}$$

La durée du travail annuelle sera augmentée à due concurrence du nombre de jours de congés payés légaux non pris ou non acquis en cas de présence incomplète sur la période de référence ouvrant droit à congés payés, et minorée du nombre de jours de congés pris par anticipation ou sans solde. Les jours de travail correspondants n'auront pas le caractère d'heures supplémentaires.

Au cas où, quels qu'en soient les motifs, la durée annuelle de travail effectif dépasserait la durée annuelle définie selon les modalités ci-dessus, les heures excédentaires constitueraient des heures supplémentaires traitées conformément à la législation en vigueur.

Les heures supplémentaires visées à l'alinéa précédent et les majorations afférentes feront l'objet d'un paiement. Toutefois, elles pourront faire l'objet d'une récupération sous forme de repos équivalent, après accord entre les parties. L'attribution de repos acquis en contrepartie de l'exercice d'heures supplémentaires et des majorations afférentes interviendra au plus tard dans un délai de 6 mois.

Toutefois, le calendrier de modulation devra permettre, en principe, une compensation totale des heures effectuées au-delà et en deçà de l'horaire de base de référence.

37.5. Contrôle des temps et information des salariés

Pour que puisse s'effectuer le contrôle des temps de travail effectifs, l'entreprise établit un document, signé par elle et affiché sur les lieux de travail, précisant la répartition des horaires de base sur le tableau de service.

En outre, la durée du travail de chaque salarié concerné devra faire l'objet d'un enregistrement, qui sera défini par chaque entreprise, notamment soit par l'intermédiaire d'un moyen de contrôle automatisé, soit par enregistrement par le salarié sur un document type remis par la direction à cet effet. Un récapitulatif d'heures sera indiqué sur les bulletins de salaire de chaque mois ou sur un document annexe.

37.6. Recours au chômage partiel (activité partielle)

Après avoir rappelé que le recours au chômage partiel est facultatif et est déclenché sur décision de l'entreprise, cette dernière sera susceptible de recourir aux dispositifs du chômage partiel tels qu'ils sont prévus par les dispositions légales ou conventionnelles applicables :

- soit si le niveau de travail au cours d'une semaine donnée est inférieur à l'horaire hebdomadaire modulé résultant de la programmation indicative, et en toute hypothèse inférieur à 24 heures ;
- soit si le niveau des heures négatives résultant des comptes d'heures des salariés n'est pas en mesure d'être compensé par des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de référence sur les semaines travaillées restant à courir sur le reste de la période de modulation de référence.

37.7. Programmation de la modulation

Le calendrier prévisionnel de la période de modulation est établi selon une programmation indicative annuelle devant faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, ainsi que d'un affichage sur les panneaux de la direction. Il en est de même pour les modifications de cette programmation indicative.

Le calendrier devra notamment définir la période de 12 mois consécutifs retenue pour la modulation, qui pourra être éventuellement l'année civile.

Cette programmation indicative initiale ou modifiée sera préalable à l'ouverture de la période de modulation et comportera au minimum les périodes prévisibles de forte activité, d'activité normale et de faible activité, avec l'indication de la fourchette à l'intérieur de laquelle les durées de travail hebdomadaires sont fixées par l'entreprise.

La programmation indicative sera portée à la connaissance du personnel intéressé et de l'inspecteur du travail, préalablement à sa mise en œuvre.

Par ailleurs, l'activité des entreprises est soumise à de nombreux à-coups conjoncturels non prévisibles à l'avance (climat...) et différents suivant les services. Chaque salarié pourra être prévenu d'un changement de son horaire de travail sous réserve de respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés avant la prise d'effet de la modification envisagée.

Bien entendu, et d'une façon générale, les salariés seront informés de la programmation horaire le plus à l'avance possible, dès que les données économiques et sociales permettent de connaître avec suffisamment de précision les volumes d'activité nécessaires des semaines concernées.

37.8. Bilan annuel

Un bilan annuel de l'application de la modulation du temps de travail sur l'année sera présenté, au cours du premier trimestre de la période de référence suivante, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

37.9. Contrat à durée déterminée et travail temporaire

La variation de l'horaire collectif de travail, d'une semaine civile à l'autre, en plus ou moins de la durée hebdomadaire moyenne, s'impose à l'ensemble du personnel concerné, y compris, le cas

échéant sur décision de l'entreprise, aux salariés employés dans le cadre de contrat à durée déterminée si les postes en question le nécessitent et à la condition que la durée du contrat soit au moins égale à 6 mois.

Les personnels occupés dans le cadre de missions de travail temporaire seront concernés sur décision de la direction, à la condition que la mission de travail temporaire soit d'une durée minimale initiale de 4 semaines consécutives.

37.10. Rémunération

La rémunération mensuelle est lissée sur une référence mensuelle de 151,67 heures.

Ainsi, le lissage de la rémunération permettra de ne pas faire subir au salaire du personnel les fluctuations dues aux heures effectivement travaillées.

37.11. Absences. – Ruptures. – Régularisation des rémunérations

37.11.1. Cas de figure de l'entrée ou de la sortie des effectifs en cours de période de modulation

La dernière paie mensuelle des salariés dont le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée est rompu avant la fin de la période modulée contient, s'il y a lieu, un complément ou une retenue correspondant strictement à la différence entre les rémunérations correspondant aux heures effectivement travaillées et la durée moyenne. Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique pour les salariés employés à durée indéterminée, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

La paie du dernier mois de la période de modulation des salariés dont le contrat à durée déterminée ou indéterminée a été conclu en cours d'année contient, s'il y a lieu, un complément ou une retenue correspondant strictement à la différence entre les rémunérations correspondant aux heures effectivement travaillées et la durée moyenne.

37.11.2. Cas de figure de l'absence en cours de période de modulation

L'entreprise tiendra pour chaque salarié concerné un compte individuel d'heures sur lequel apparaîtront :

- l'horaire programmé pour la semaine ;
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine ;
- le nombre d'heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées.

Compte tenu du lissage de la rémunération prévu par le présent accord, en cas de période non travaillée mais donnant lieu à rémunération totale ou partielle par l'employeur en application d'une disposition légale et/ou conventionnelle, cette rémunération est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

En fin de période de modulation, l'entreprise clôt le compte individuel et remet à chaque salarié concerné un document récapitulant l'ensemble de ses droits.

Au terme de la période de modulation, pour déterminer l'éventuelle régularisation de la rémunération versée au cours de la période, laquelle est indépendante de l'horaire réellement effectué, les périodes d'absence pour cause de maladie (et les absences assimilées) prises en compte sont celles qui correspondent au nombre d'heures qui aurait dû être effectuées si le salarié n'avait pas été absent.

Au terme de la période de modulation, si les sommes versées au salarié sont supérieures à celles correspondant à la rémunération, d'une part, des heures de travail effectif (réellement accomplies) et, d'autre part, des heures non travaillées mais ayant donné lieu à rémunération totale ou partielle par l'employeur en application d'une disposition légale et/ou conventionnelle, une compensation

est faite sur la rémunération à verser le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent. En cas de demande du salarié justifiée par des circonstances particulières (difficultés financières, familiales, importance de la dette...), des modalités particulières de remboursement pourront être arrêtées d'un commun accord avec la direction, notamment par étalement du remboursement.

37.12. Mise en œuvre de la modulation

Chaque entreprise peut mettre en œuvre directement la modulation du temps de travail sur la base des dispositions du présent accord, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Chaque entreprise peut également mettre en œuvre la modulation du temps de travail en l'adaptant à ses propres nécessités de production, en négociant un accord d'entreprise d'adaptation, lequel devra toutefois respecter les limites posées par le point 36.3 ci-dessus.

Article 38

Autres dispositions relatives à la durée du travail et à son organisation

Le présent article concerne l'ensemble des salariés employés à temps complet quelle que soit la nature des fonctions occupées.

La possibilité de recours à la modulation du temps de travail prévue ci-dessus ne préjudicie pas de la possibilité de recourir à d'autres modes d'organisation du temps de travail, tels que prévus par la loi et par les articles 39 et 40.

En outre, les parties conviennent que la combinaison de la modulation du temps de travail avec les autres modes d'organisation du temps de travail, notamment ceux exposés ci-après, est possible (exemple : temps de travail modulé avec bénéfice pour les personnels concernés de la souplesse des horaires individualisés...).

Article 39

Organisation hebdomadaire

Chaque entreprise peut déterminer un horaire collectif applicable au sein de l'entreprise, d'un établissement, d'une unité de travail, d'un service...

La durée du travail hebdomadaire peut être répartie sur 4, 4,5, 5, 5,5 ou 6 jours.

Quel que soit le nombre de jours travaillés dans la semaine, la répartition du temps de travail entre les jours peut être uniforme ou inégale, dans le respect des articles 29 à 32 de la convention et des limites journalières fixées par la réglementation.

Bien entendu, il est rappelé à ce titre que les salariés concernés peuvent être amenés à réaliser des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Article 40

Horaires individualisés

L'employeur est autorisé, dans les conditions prévues aux articles L. 3122-23 et L. 3122-24 du code du travail, à déroger à la règle de l'horaire collectif et à appliquer des horaires individualisés, à la demande de certains salariés, sous réserve que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ne s'y opposent pas et sous réserve que l'inspecteur du travail en soit informé avant leur application.

En cas d'absence d'institutions représentatives du personnel, des horaires individualisés pourront être mis en place par l'employeur, à la demande de certains salariés, après autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

En cas d'horaire individualisé, le salarié qui en bénéficie pourra reporter des heures de travail d'une semaine sur une autre semaine, dans les limites suivantes :

- le report d'une semaine à l'autre est limité à 5 heures ;

– dans une semaine donnée, le cumul des reports ne peut dépasser 20 heures.

Cette possibilité de report est sans incidence sur le nombre et la rémunération des heures supplémentaires, du moment que le report résulte du libre choix du salarié.

Article 41

Dispositions spécifiques relatives à la durée du travail des personnels de la catégorie « cadres »

41.1. Introduction

Les parties entendent rappeler, d'une part, l'existence de la catégorie des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail, à savoir les cadres dont le degré de responsabilité implique une véritable indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui disposent d'une autonomie décisionnelle assortie d'une rémunération correspondante, lesquels sont exclus des dispositions légales relatives à la durée du travail, et d'autre part que :

- ces cadres sont titulaires d'un contrat de travail qui définit globalement la fonction ou la mission qui leur est confiée, et prévoit qu'ils sont libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps pour remplir cette mission ;
- ces cadres bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission, étant entendu qu'il ne peut être établi de relation entre le montant de cette rémunération et un horaire effectif de travail.

Cela étant rappelé, il est décidé ce qui suit pour les autres cadres.

Le présent accord définit les dispositions applicables à deux catégories de cadres :

- cadres soumis à l'horaire collectif ;
- cadres autonomes soumis au forfait en jours et ayant signé une convention.

41.2. Cadres soumis à l'horaire collectif

Il s'agit des personnels de la catégorie cadres et qui ne répondent pas à la définition des cadres dirigeants ni à celle des cadres autonomes ou ayant conclu un forfait en heures.

Ces cadres sont soumis à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, l'établissement, le service, l'unité de travail à laquelle ils appartiennent.

Ces cadres soumis à l'horaire collectif et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée bénéficient des modalités d'organisation prévues aux articles 36 et suivants.

41.3. Cadres soumis à un forfait en jours. – Cadres autonomes

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises, il existe des cadres qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces cadres autonomes bénéficient d'un temps de travail décompté en nombre de jours et demi-journées forfaitairement travaillés.

Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail dans le respect de la convention de forfait annuel conclue avec leur employeur. Ces conventions de forfait doivent respecter les règles du code du travail.

Ils ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont donc pas soumis aux dispositions des articles L. 3121-10, L. 3121-34, 35 et 36 du code du travail.

Nombres de jours travaillés dans l'année

Il est convenu que, compte tenu de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, l'organisation du temps de travail s'effectue sous la forme d'un forfait annuel de jours travaillés, plafonné à 210 jours travaillés sur une période de 12 mois consécutifs, auxquels s'ajoute la journée de solidarité instaurée par la loi du 30 juin 2004, soit un total de 211 jours annuels.

Ce nombre de 211 jours a été fixé en déduisant du nombre total de jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels, les jours fériés chômés et les jours de réduction d'horaire, et en tenant compte de la journée de solidarité.

Pour les salariés n'ayant pas acquis ou pris un congé annuel complet (notamment pour cause d'entrée ou de départ en cours d'année de référence, ou pour cause d'absence...), le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié n'a pu prétendre ou qu'il n'a effectivement pas pris, et inversement.

La qualité de cadre autonome ne peut être reconnue qu'à un cadre dont le niveau de classification conventionnelle est d'au moins niveau XII à partir de 59 points.

Le recours au forfait annuel en jours travaillés est précisé soit par le contrat de travail, soit par avenant au contrat de travail.

Des conventions individuelles de forfait annuel en jours travaillés à durée réduite peuvent être conclues en deçà du plafond annuel de 211 jours. Lorsque la convention de forfait est réduite d'un commun accord, le droit à rémunération est réduit à due proportion.

La conclusion d'un forfait annuel en jours travaillés permet de faire bénéficier chaque cadre d'un nombre donné de jours de repos en fonction du nombre de jours composant la période de référence de 12 mois. En cas d'absence (maladie, maternité, accident du travail, congé sans solde) d'un cadre soumis à un forfait annuel en jours travaillés au cours de la période de référence, le nombre de jours non travaillés sera impacté à due concurrence selon la règle suivante :

$$\text{Réduction du nombre de jours de repos} = \frac{\text{durée calendaire de l'absence}}{\text{Durée calendaire de la période de référence}} \times \text{volume initial de jours non travaillés}$$

Le résultat est arrondi à l'entier ou au demi le plus proche.

Le volume initial de jours non travaillés, défini pour chaque année, est le nombre de jours maximum de repos généré par le respect du plafond annuel du forfait en jours travaillés sur ladite année, lequel résulte donc de l'opération suivante :

PRINCIPE	APPLICATION 2006
Nombre de jours de l'année	365
Repos hebdomadaires en ouvrés	105
Jours ouvrés de congés payés	25
Jours ouvrés chômés : (entre lundi et vendredi) et autres que « solidarité »	8
Volume du forfait annuel	211
Total	16

Pour un salarié absent 23 jours sur l'année 2006, la réduction est donc égale à :

$$23/365 \times 16 = 1,35 \text{ arrondi au demi le plus proche, soit } 1,5.$$

Au plus tard, le calcul des droits sera effectué 2 mois avant la fin de la période de référence.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant la fin de la période de 12 mois consécutifs, il sera procédé suivant le cas soit à un versement complémentaire, soit à une imputation sur les sommes dues de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et des temps de travail réellement effectués.

Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond fixé par le présent article, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues par la loi, le salarié doit bénéficier d'un nombre de jours égal à ce dépassement pris en cours des 3 premiers mois de l'année suivante.

Modalités de suivi de l'organisation du travail

Les périodes de repos correspondants pourront être prises par journées ou demi-journées. Est considérée comme une demi-journée pour l'application des présentes toute période se terminant avant 13 heures ou débutant à partir de 13 heures.

Chaque journée ou demi-journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours travaillés dans l'année.

Les jours ou demi-journées de travail sont contrôlés à partir d'un système mensuel de décompte établi par chaque salarié concerné. Le cadre établit ainsi un relevé chaque mois sur lequel il indique pour chaque jour s'il y a eu journée ou demi-journée de travail, de repos ou de toute absence de quelque nature que ce soit. Cette autodéclaration donnera lieu à vérification *a posteriori* et validation, le cas échéant, par le supérieur hiérarchique.

Cette autodéclaration fera apparaître les demi-journées et journées travaillées, et les demi-journées et journées non travaillées. Pour ces dernières, l'autodéclaration précisera la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, jours de congés annuels, jours de repos accordés en contrepartie de la convention de forfait en jours (dénommés jours RTT)...) et des jours non travaillés (AT, MP, maladie, congé conventionnel exceptionnel...).

A cet effet, le salarié renseignera un document écrit ou, le cas échéant, le logiciel interne de gestion du temps de travail en indiquant chaque mois le nombre et la date des journées de travail réalisées, ainsi que le positionnement des demi-journées ou journées de repos.

Pour rappel, ce document est ensuite transmis au responsable hiérarchique. A tout moment, le salarié a la possibilité de faire part, par tout moyen, à sa hiérarchie des difficultés éventuellement rencontrées dans les domaines :

- de la répartition de son temps de travail ;
- de la charge de travail ;
- de l'amplitude de travail et des temps de repos.

Repos, amplitude journalière et organisation du travail

La durée du repos quotidien applicable aux salariés ayant signé une convention de forfait en jours est fixée à 11 heures et la durée minimale du repos hebdomadaire est fixée à 35 heures. Compte tenu de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail, il incombe aux salariés ayant conclu un forfait en jours de respecter ces règles. A l'intérieur des périodes de repos, les cadres autonomes veillent à ne pas exercer leur activité professionnelle, notamment en évitant le recours aux moyens et outils de communication, quelle qu'en soit la nature. A ce titre, ils bénéficient notamment d'un droit de déconnexion pendant ces temps de repos, qui leur garantit que le défaut de réponse pendant ces temps ne peut être fautif ou reproché à quelque titre que ce soit. Les parties signataires de la présente convention pourront décider d'étendre ce droit à déconnexion à certains déplacements, notamment long-courriers.

Les périodes de repos ainsi définies ne constituent qu'une durée minimale. Les salariés sont encouragés, dans le cadre de l'organisation de leur temps de travail, chaque fois qu'ils le peuvent, à porter cette durée à un niveau supérieur.

Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de leur forfait annuel, tout en respectant une amplitude quotidienne de travail raisonnable afin d'assurer leur santé et leur sécurité. Cette amplitude quotidienne de travail maximale est fixée à 13 heures, étant précisé qu'elle intègre notamment les temps de pause et de restauration. La limite ainsi fixée ne constituant qu'une limite maximale, les salariés sont encouragés, dans le cadre de l'organisation de leur temps de travail, à réduire la durée d'amplitude à un niveau inférieur à cette limite.

En outre, les parties conviennent, afin d'assurer la santé et la sécurité des cadres concernés, que l'amplitude de présence hebdomadaire ne pourra pas dépasser 60 heures, sauf circonstances exceptionnelles liées aux nécessités de service.

Les durées énoncées précédemment délimitent une borne maximale et ne peuvent caractériser une amplitude normale de travail.

Les modalités de fixation des congés annuels et des jours de RTT sont les mêmes que celles applicables à l'ensemble du personnel et définies à l'article 57 du présent accord.

Afin de planifier ces jours de congés payés ou de RTT, le cadre autonome prendra en considération :

- les impératifs liés à la réalisation de sa mission ;
- le bon fonctionnement du service auquel il appartient, et plus largement celui de l'entreprise ;
- les nécessités de concilier un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

Suivi de la charge de travail

Chaque année, le cadre autonome doit bénéficier d'un entretien annuel au cours duquel un point est fait sur l'organisation de son travail, sa charge de travail et l'amplitude de ses journées de travail, ainsi que l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Un document écrit est établi comme support d'entretien. En cas de dysfonctionnements, l'entretien annuel doit être l'occasion de définir des solutions pour les faire cesser. Par ailleurs, en l'absence même de difficultés rencontrées par le cadre, l'entretien peut être l'occasion de suggérer et, le cas échéant, de mettre en œuvre toute mesure de nature à améliorer les conditions de travail du cadre autonome.

Si, en cours d'année, le cadre autonome constate une charge de travail incompatible avec son temps de travail, tel que défini par les présentes, il a le devoir d'en alerter immédiatement sa hiérarchie ou la DRH. Cette demande ne peut être la cause ni de sanction ni de rupture du contrat de travail. Un entretien sera organisé dans les plus brefs délais afin que la situation soit analysée. Le cas échéant, si l'alerte est fondée, la hiérarchie prendra les mesures nécessaires pour que cesse la situation constatée. Le compte rendu de cet entretien est établi en deux exemplaires, dont un pour chaque partie à la convention individuelle de forfait annuel en jours travaillés. Pour cet entretien, le cadre peut se faire assister par un délégué du personnel ou un membre du CHSCT de son choix.

En application des dispositions du code du travail, l'employeur consultera le comité d'entreprise chaque année sur le recours aux conventions de forfait et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. Si le secrétaire du comité d'entreprise le demande, la question de la charge de travail des salariés cadres bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel en jours travaillés sera inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

Rôle de la hiérarchie

La charge de travail des salariés doit être raisonnable.

Afin que le salarié puisse planifier dans les meilleures conditions, et au plus tôt, sa charge de travail sur l'année et dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la

prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu que la définition des objectifs annuels fera l'objet d'une discussion annuelle entre le cadre autonome et son responsable hiérarchique.

Au cours de cette discussion, le responsable hiérarchique devra veiller à ce que les objectifs qu'il aura définis :

- permettront d'assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé ;
- ne risquent pas d'entraîner une surcharge de travail ou un non-respect des durées maximales d'amplitude ou minimales de repos.

L'organisation du travail et la charge de travail des cadres autonomes doivent faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie, qui veillera notamment à ce que le cadre ne soit pas placé dans une situation de surcharge de travail et que l'amplitude maximale de travail et les durées minimales de repos soient respectées.

Pour assurer ce suivi, les responsables hiérarchiques étudieront notamment les décomptes déclaratifs visés à l'article 41 du présent accord.

Le responsable hiérarchique organisera un entretien avec le cadre s'il constate :

- que les durées maximales d'amplitude ou minimales de repos ne sont pas respectées ;
- qu'une bonne répartition du travail, dans le temps, n'est pas assurée ;
- que le salarié fait l'objet d'une surcharge de travail.

Au cours de cet entretien, le responsable hiérarchique et le cadre concerné rechercheront et analyseront conjointement les causes des problématiques rencontrées et envisageront ensemble les solutions et actions à y apporter.

Autres dispositions sur les conventions individuelles de forfait annuel en jours travaillés

Les parties rappellent la possibilité légale de dépasser le forfait annuel de 211 jours par décision prise d'un commun accord écrit entre le salarié et l'employeur. Les parties constatent que ce dépassement peut être décidé lors de la conclusion du contrat de travail ou à l'occasion d'un avenant au contrat de travail. La rémunération de chaque jour travaillé au-delà de la durée annuelle de référence de 211 jours, dans la limite de 235 jours, sera majorée de 10 % conformément à l'article L. 3121-45, dernier alinéa, du code du travail.

Enfin, les parties précisent qu'à titre exceptionnel les absences qui donneraient lieu à une appréciation en heures au sens de la loi ou strictement proportionnelle à leur durée (heures de délégation, heures de grève...) seront prises en compte quant à leur impact sur le décompte du forfait annuel en jours travaillés, suivant un ratio théorique fixé comme suit : une journée du forfait équivaut à 8 heures, une demi-journée à 4 heures. Chacune de ces absences est enregistrée et le nombre d'heures est cumulé. Lorsqu'il atteint 4 ou 8, est déduite une demi-journée ou une journée d'absence, suivant le cas, sur la convention annuelle de forfait.

Article 42

Dispositions spécifiques relatives à certaines catégories d'agents de maîtrise

Sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles, de branche et/ou d'entreprise prévoyant d'autres modes organisationnels, notamment le recours au forfait en heures travaillées, pour les personnels appartenant à la catégorie des agents de maîtrise et qui se caractérisent par le fait que la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée et qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, il est convenu que l'organisation du temps de travail s'effectue sous la forme d'un forfait annuel en jours travaillés, à raison de 210 jours travaillés sur une période de 12 mois consécutifs, auxquels s'ajoute la journée de solidarité instaurée par la loi du 30 juin 2004.

Sont visés les agents de maîtrise au sens de la présente convention et dont les fonctions impliquent une large autonomie dans l'organisation de leurs activités (travail par projets, prestataires interne ou externe de services) et de leurs déplacements (plus de 20 % de temps de déplacement).

Il sera fait application à cette catégorie d'agents de maîtrise des dispositions prévues à l'article 41.3 de la présente convention.

Article 43

Travail de nuit

43.1. Préambule et principes

Le recours au travail de nuit se justifie dans les entreprises relevant de la branche des producteurs de graines et de semences potagères car, en usine, il est nécessaire de traiter rapidement la semence pour deux raisons principales :

- répondre aux besoins des clients ;
- meilleure qualité de conservation de la semence.

Afin de répondre à ces contraintes, des dispositions spécifiques relatives au travail de nuit ont été définies conformément aux dispositions des articles L. 3122-32 et suivants du code du travail.

Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés qu'après information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du CHSCT. Cette information donnera lieu à l'établissement d'une note exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension, ainsi que les mesures destinées à prendre en compte une amélioration des conditions de travail et la protection de la santé des travailleurs de nuit. L'employeur veillera à respecter un délai suffisant après cette information, pour permettre aux représentants du personnel d'analyser les conséquences du projet et d'émettre un avis préalablement à cette mise en œuvre ou à cette extension et de formuler toutes recommandations.

En cas de situation d'urgence ou de nécessité d'adaptation ponctuelle nécessitant une modification temporaire de l'organisation du travail, il pourra être dérogé à cette procédure, sous réserve de faire exclusivement appel au volontariat et d'informer le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT dans les meilleurs délais.

En l'absence de représentants du personnel, le travail de nuit ne pourra être mis en place ou étendu qu'après information et consultation préalables du personnel des services concernés.

Le travail de nuit est obligatoirement abordé, le cas échéant, dans le cadre de la négociation annuelle d'entreprise ou d'établissement concernant notamment l'organisation du travail.

43.2. Définitions

43.2.1. Travail de nuit

A défaut d'accord d'entreprise contraire, tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

43.2.2. Travailleur de nuit

Est un travailleur de nuit, à la seule exception des cadres dirigeants, tout salarié :

- qui accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la plage horaire susmentionnée,

ou

- qui accomplit au cours d'une période de 12 mois consécutifs au moins 270 heures au cours de la plage horaire susmentionnée. Pour les salariés entrant dans l'entreprise en cours d'année, cette référence sera proratisée suivant le nombre de semaines de présence.

43.3. Durées quotidienne et hebdomadaire

Conformément à l'article L. 3122-34 du code du travail, la durée quotidienne de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée maximale hebdomadaire pourra atteindre 44 heures et au maximum sur une période de 8 semaines consécutives.

43.4. Contreparties

43.4.1. Travail de nuit

Les travaux effectués exceptionnellement de nuit, en dehors de l'horaire normal de travail, donnent lieu aux majorations de salaire suivantes :

- + 25 % pour les heures comprises entre 21 heures et 23 heures ;
- + 50 % pour les heures comprises entre 23 heures et 6 heures.

Les majorations prévues ci-avant ne s'appliquent pas aux travaux accomplis par des équipes constituées au moins 48 heures à l'avance pour une durée minimum de 15 jours.

43.4.2. Travailleur de nuit

Les travailleurs de nuit ont droit à une majoration de salaire de 30 % pour les heures de nuit comprises entre 21 heures et 6 heures.

En outre, il sera accordé, lorsque le travailleur de nuit a au moins accompli 3 heures de travail de nuit, un temps de repos équivalent à 2 % par heure de chacune des heures réalisées entre 21 heures et 6 heures.

Ce temps de repos en compensation, assimilé à du temps de travail effectif, sera comptabilisé sur le bulletin de salaire et pourra être pris par journée ou demi-journée lorsque le repos acquis représentera une journée correspondant à la durée quotidienne de travail de l'intéressé. Dans cette hypothèse, le salarié en fera la demande moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours ouvrés, en précisant la date et la durée du repos souhaité. Sauf nécessité du service, le repos sera accordé à la date souhaitée par le salarié.

43.5. Conditions de travail et pause obligatoire

L'employeur prendra les dispositions adaptées pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit appelés à travailler seuls sur un poste isolé (telles que dotation d'un téléphone mobile, dispositif d'alarme pour travailleur isolé...).

Dans le cadre du travail de nuit, les entreprises mettront à disposition des salariés les locaux et mobiliers nécessaires permettant d'organiser le temps d'activité et de pause, dans des conditions de confort satisfaisantes. En toute hypothèse, chaque employeur mettra à la disposition des travailleurs de nuit sédentaires un lieu de repos équipé des moyens matériels leur permettant de réchauffer une collation.

Au cours du poste de nuit, d'une durée égale ou supérieure à 5 heures consécutives, les travailleurs de nuit bénéficient d'une pause de 20 minutes leur permettant de se détendre et de se restaurer, notamment par la prise d'une collation chaude, lorsque celle-ci est possible.

De plus, les contreparties en temps, attribuées obligatoirement aux travailleurs de nuit sous forme de repos compensateur, pourront être converties, notamment pour prendre la forme de pauses additionnelles, intégrées dans ce cas au temps de travail effectif, si un accord d'entreprise le prévoit.

En outre, les établissements étudieront en liaison avec le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel les horaires les plus adaptés pour tenir compte des moyens de transport du personnel de nuit. De même, dans la détermination des horaires individuels et dans le cadre des demandes de trans-

formation de l'horaire, l'employeur donnera priorité à un des salariés de nuit ayant des contraintes familiales ou sociales.

43.6. Priorités

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit 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 à un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants. L'affichage sera effectué sur les panneaux de la direction.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé disposera d'un délai de 1 mois à compter de la date d'affichage de la note d'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ce dernier devant répondre dans le délai de 1 mois. En cas de refus, la réponse devra mentionner les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande.

43.7. Situations particulières

Lorsque les horaires de nuit sont incompatibles avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour ou sur un poste ayant des plages horaires compatibles avec ses obligations familiales. Il bénéficiera dans ce cadre d'un droit de priorité.

En outre, lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

43.8. Etat de santé

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière, dont les conditions seront conformes aux dispositions réglementaires applicables.

Le salarié de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

43.9. Maternité et travail de nuit

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, pendant le congé postnatal, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de

la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application des dispositions ci-dessus.

Pendant cette période et quelle que soit l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978.

43.10. Formation professionnelle

Pour tenir compte des particularités tenant au travail de nuit, lors de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation, il sera examiné les conditions d'accès à la formation professionnelle du personnel de nuit. Toutes dispositions seront ainsi prévues pour permettre à ces salariés d'accéder aux actions de formation dans les mêmes conditions que les personnels de jour.

43.11. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; pour muter un salarié d'un poste de nuit vers un poste de jour ou d'un poste de jour vers un poste de nuit ; pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

Article 44

Temps de déplacement professionnel

44.1. Champ d'application

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des personnels, à l'exception des cadres ayant la qualité de cadre dirigeant au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

44.2. Définitions

Les parties conviennent des définitions suivantes :

Temps de trajet

Il s'agit du temps de déplacement entre le domicile et le lieu habituel de travail et vice versa.

Le lieu habituel de travail s'entend :

- pour le personnel sédentaire : le lieu de l'entreprise (établissement, site...) où le salarié exerce ses fonctions ;
- pour le personnel de chantier : le chantier sur lequel le salarié est affecté ;
- pour le personnel itinérant : le premier lieu d'exécution du travail.

Il est expressément convenu pour le personnel itinérant qu'en cas de déplacement entraînant un découcher le lieu d'hébergement est assimilé au domicile.

Le temps de trajet ne constitue pas du temps de travail effectif.

Temps de déplacement professionnel

Il s'agit de tous les autres temps de déplacement, à l'exclusion des temps de trajet ci-dessus définis.

Il s'agit :

- des temps de déplacement entre deux lieux d'exécution du contrat de travail au cours d'une journée. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif ;

- des temps de déplacement pour se rendre sur un lieu inhabituel de travail. Ces temps ne constituent pas, par principe, du temps de travail effectif. Sont notamment visés les temps suivants :
 - ceux pour se rendre ou revenir d'un lieu de travail qui n'est pas le lieu habituel de travail ;
 - ceux pour se rendre, sur les directives de l'employeur, à une réunion, rendez-vous... fixés en dehors du lieu habituel de travail (ou pour en revenir) ;
 - ceux pour se rendre ou revenir d'actions de formation organisées en dehors du lieu où le salarié exerce habituellement son activité.

44.3. Contreparties

Le temps de déplacement s'apprécie en fonction du mode de locomotion autorisé par l'employeur.

Les temps de déplacement pour se rendre sur un lieu inhabituel de travail (ou en revenir) et qui excèdent le temps normal de trajet donnent lieu à une contrepartie fixée comme suit :

1. Pour le personnel non bénéficiaire d'une convention de forfait en jours

Attribution d'un repos compensateur égal à 50 % du temps de déplacement qui dépasse le temps normal de trajet, à l'exclusion de la partie du temps de déplacement qui a donné lieu à une qualification juridique de temps de travail effectif au point 41.2.

Au titre d'une même journée de travail :

- la durée du repos compensateur attribué est arrondie au quart d'heure le plus proche ;
- la durée minimale du repos compensateur attribué est de 1 demi-heure ;
- la durée maximale du repos compensateur attribué est de 2 heures.

Ce temps de repos compensateur fait l'objet d'un compteur spécifique. Les modalités de prise de ce repos compensateur sont définies dans chaque entreprise par voie d'accord collectif, ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, ainsi que du CHSCT.

2. Pour le personnel ayant conclu une convention de forfait individuelle en jours

La prise en compte des temps de déplacement professionnel fait l'objet d'une négociation avec chaque salarié concerné, notamment lors de la détermination de la rémunération forfaitaire annuelle.

Article 45

Astreintes

Compte tenu des nécessités de service, tous les personnels peuvent être appelés à participer, en dehors de leur horaire de travail, à un service d'astreinte à domicile/résidence, ou à proximité de celui-ci.

L'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif. Seul constitue un temps de travail effectif le temps de l'intervention sur place, auquel sont ajoutés les temps de trajet aller-retour pour réaliser ladite intervention.

Le régime des astreintes propre à chaque entreprise, chaque établissement et/ou chaque service sera défini, après consultation des représentants du personnel, par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur. L'employeur en informe l'inspection du travail.

Dans ce cadre devront notamment être fixées :

- la fréquence des astreintes de semaine, de week-end, de jours fériés ;
- les modalités de programmation indicative des astreintes et les modalités de modification de cette programmation. A défaut, la programmation des périodes d'astreinte pour une semaine donnée doit être communiquée au salarié 7 jours au moins à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce dernier cas, le salarié doit être averti 1 jour franc au moins à l'avance ;

- la compensation des astreintes. En toute hypothèse, la compensation des astreintes et la rémunération des temps d'intervention peuvent faire l'objet d'une forfaitisation dans le cadre du contrat de travail.

Mensuellement, il sera remis aux salariés concernés un récapitulatif des heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante.

Ne sont pas concernés par les présentes dispositions les salariés qui bénéficient de la mise à disposition d'un logement sur le lieu de travail ou à proximité, en contrepartie de laquelle des permanences et/ou des astreintes peuvent leur être demandées. Pour ces personnels, il incombe aux parties de définir contractuellement les modalités de fonctionnement des permanences et/ou des astreintes, et les modalités de rémunération de celles-ci, y compris par le biais d'une forfaitisation de la rémunération tant en espèces que par l'intermédiaire de l'avantage en nature que constitue la mise à disposition du logement.

Article 46

Compte épargne-temps (CET)

46.1. Objectif

Les parties signataires conviennent de permettre la mise en place au sein des entreprises qui le souhaitent d'un compte épargne temps (CET), dans le cadre des dispositions de l'article L. 3151-1 et suivants du code du travail, pour permettre aux salariés bénéficiaires qui le désirent d'épargner des droits à congé rémunéré.

Les entreprises ou établissements pourront, par accord collectif, déroger aux modalités ci-après définies.

A défaut d'accord collectif, les modalités suivantes pourront être mises en œuvre par décision de l'employeur et après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent ou, dans l'hypothèse où ces institutions représentatives n'existent pas, après information des salariés.

46.2. Bénéficiaires

Seuls pourront bénéficier du compte épargne temps les salariés qui justifient d'une ancienneté ininterrompue de 12 mois à la date d'ouverture du compte, constituée par la date de « première alimentation » de celui-ci.

46.3. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur, qui devra en communiquer un état, 1 fois par an, au salarié bénéficiaire à une date fixée dans l'entreprise.

46.4. Ouverture du compte

Le compte est ouvert dès que le salarié atteint l'ancienneté requise et alimente le compte.

46.5. Alimentation du compte

Le compte épargne temps peut être alimenté par les droits suivants :

- le repos compensateur des heures supplémentaires et/ou de leur majoration, remplaçant leur paiement, prévu par la présente convention et visé par l'article L. 3121-24 du code du travail dans la limite d'un nombre d'heures défini par chaque entreprise ;
- le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne temps que pour sa durée excédant 20 jours ouvrés (art. L. 3152-2 du code du travail) ;
- les jours de repos générés en application des articles 37, 41 et 42 ;
- l'affectation de jours sur le compte épargne temps ne peut excéder une limite annuelle de 7 jours avec un cumul maximum de 28 jours ouvrés.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, l'employeur précise le cas échéant ceux des éléments ci-dessus énumérés qu'il entend exclure de l'alimentation du compte épargne-temps.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte épargne-temps.

Le salarié indique par écrit à l'employeur, avant une date à fixer dans chaque entreprise chaque année, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend affecter et leur quantum.

46.6. Utilisation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou partie des congés sans solde suivants :

- congé parental d'éducation ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé sans solde ;
- congé pour convenance personnelle.

Les modalités de prise de congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental sont celles définies par la loi.

Les congés sans solde ou pour convenance personnelle devront couvrir une durée minimum de 25 jours ouvrés et être pris à temps complet et de manière ininterrompue.

Pour toute demande de congé sans solde ou pour convenance personnelle, le délai de prévenance est de 3 mois.

L'employeur devra faire part de son accord ou de son désaccord dans le délai de 1 mois suivant la réception de la demande de congé émanant du salarié.

S'agissant des congés sans solde ou pour convenance personnelle, l'employeur pourra reporter le départ effectif en congé dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

Après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, l'employeur pourra décider que chaque salarié devra avoir apuré les jours capitalisés sur son compte épargne temps dans un délai qui pourra au plus être fixé à 4 ans à compter de l'ouverture des droits.

Un accord collectif d'entreprise pourra déroger aux modalités d'alimentation du compte épargne-temps et/ou d'utilisation des jours capitalisés sur celui-ci, pour faciliter notamment la prise regroupée de ces congés en fin de carrière. En l'absence d'interlocuteur syndical dans l'entreprise et après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, l'employeur pourra par décision unilatérale déroger aux modalités ci-dessus d'utilisation des jours capitalisés sur le compte épargne-temps pour faciliter la prise regroupée de ces congés en fin de carrière.

46.7. Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos, chaque jour de repos étant équivalent à 7 heures.

Tout élément affecté au compte dans les conditions susvisées est converti en heures de repos indemnissables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que lors de la prise de congé le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation calculée sur la base du salaire en vigueur au moment du départ en congé.

46.8. Indemnisation du congé

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation dans la limite, toutefois, du nombre d'heures de repos capitalisées sur le compte individuel.

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié sont payés en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire horaire de référence au moment du départ en congé, jusqu'à épuisement des heures de repos indemnissables.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Les sommes versées pendant les périodes de congé ont la nature de salaire et sont en conséquence soumises aux cotisations sociales légales, conventionnelles et à l'impôt dans les conditions applicables aux salaires, de même que les sommes versées en cas de paiement des jours épargnés dans l'hypothèse de cessation du compte, sauf disposition contraire ou autres modalités prévues par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

46.9. Cessation du compte. – Renonciation

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une somme correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales habituelles.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur 6 mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte, sauf dispositions contraires ou autres modalités prévues par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, à condition que son compte épargne-temps ait été ouvert depuis un nombre d'années entières minimum de 5 ans, sauf accord collectif d'entreprise prévoyant un nombre d'années supérieur ou inférieur, et sauf si cette demande de renonciation intervient dans l'un des cas prévus par la loi pour le déblocage anticipé de la participation au sens de l'ordonnance du 21 octobre 1986.

Dans le cadre de cette renonciation par le salarié, celui-ci, s'il souhaite ultérieurement bénéficier d'une nouvelle ouverture d'un compte épargne-temps, devra justifier pour ce faire d'une ancienneté supplémentaire de 2 ans depuis la date de renonciation au compte précédent.

En cas de renonciation dans les conditions susvisées, il est alors versé au bénéficiaire une somme correspondant aux heures de repos capitalisées au taux de rémunération en vigueur lors du déblocage effectif du compte, après déduction des charges sociales salariales habituelles.

CHAPITRE X

TRAVAIL EN ÉQUIPES

Article 47

Equipes alternantes. – Equipes chevauchantes

Le travail par équipes alternantes ou par équipes chevauchantes peut être mis en place au niveau de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier.

La composition nominative de chaque équipe devra être affichée et lorsqu'au sein d'un même atelier ou d'une même équipe l'organisation du travail n'exige pas une prise de poste simultanée, les heures de commencement et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

L'organisation du travail par équipes alternantes ou par équipes chevauchantes ne doit pas avoir pour effet d'allonger l'amplitude de la durée journalière de travail pour les salariés intéressés, ni de remettre en cause les temps de pause dont ils peuvent bénéficier.

Article 48

Travail par roulement

Le travail au sein de l'entreprise ou de l'établissement pourra également être organisé par roulement, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Les salariés concernés bénéficieront d'un 2^e jour de repos hebdomadaire en plus du dimanche, qui pourra être un autre jour que le samedi. Les salariés bénéficieront de 2 jours de repos consécutifs.

Article 49

Indemnités de travail en équipe

Les salariés appelés à travailler dans le cadre d'équipes constituées au moins 48 heures à l'avance pour une durée minimum de 15 jours ont droit à une indemnité d'un montant par jour de travail égal à 1 fois le Smic horaire.

CHAPITRE XI

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

Article 50

Classifications

Principes généraux de la classification

Au niveau de la branche, l'approche retenue a été celle d'une grille de classification à critères classants avec des métiers repères.

Les entreprises positionnent leurs métiers :

- au niveau du métier repère, quand celui-ci correspond à la définition du métier de l'entreprise ;
- à un niveau plus élevé, si les caractéristiques du métier exercé dans l'entreprise sont significativement différentes du métier repère de rattachement.

Par ailleurs, la dénomination d'un métier dans une entreprise peut différer de celle du métier repère de rattachement.

Le collège défini pour un métier dans la présente classification est un collège minimum.

Dans certaines entreprises, un métier peut être assumé par un salarié relevant d'un collège supérieur, auquel cas il est rattaché à la convention collective de ce collège.

La totalité des postes, dans les entreprises, est rattachée à une ou à plusieurs fiches métiers.

La grille garantit les salaires minima de chaque niveau ; il est à noter que le pourcentage d'augmentation négocié pour la grille des minima n'est pas automatiquement reporté sur l'ensemble des salaires.

D'autre part, si la grille garantit les minima, il est conseillé aux entreprises, dans le souci d'une gestion de carrière, de tenir compte des critères classants et de la cotation pour fixer le niveau de salaire, qui peut être au-dessus du minimum.

Cette nouvelle classification comprend :

- des familles de métiers repères (un métier repère est le métier qui sert de référence lorsqu'un métier proche ou similaire n'est pas défini dans une fiche métier) ;
- des fiches métiers repères ;
- des critères classants ;
- une grille de cotation ;
- des salaires minima par niveaux.

Il est rappelé que le niveau de salaire minimum de la présente grille est applicable à tous les salariés. Pour les agents de maîtrise et cadres ayant bénéficié d'une réduction effective de leur durée de travail sous forme de forfaits en jours, un niveau plus élevé des minima pourra être applicable en fonction du niveau d'activité des intéressés et des sujétions particulières auxquelles ils sont soumis (art. L. 3121-47 du code du travail).

Mise en œuvre de la classification

L'application pratique de cette classification au niveau de l'entreprise se fera en accord avec la direction, les délégués syndicaux ou, à défaut de représentation syndicale, avec les représentants du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise) lorsqu'ils existent.

En l'absence de représentation du personnel, l'employeur devra appliquer la classification dans son entreprise en concertation avec le personnel.

La mise en place de la classification dans l'entreprise aura pour objets :

- de recenser les postes existants ;
- de les rattacher à une fiche métier repère ;
- de les coter avec la méthode des critères classants ;
- de leur affecter un niveau correspondant ;
- de les rattacher à un collège : employés, ouvriers, agents de maîtrise, cadres.

Les fiches COMAK7, LOG01, SUP02, SUP14, SUP17 sont en principe rattachées au collège cadres. Par exception, elles peuvent relever du collège agents de maîtrise lorsque la dimension du poste ne contient pas d'activité d'encadrement.

Ces fiches sont rattachées aux conventions collectives du collège dont elles dépendent.

Moyens de recours

Les éventuelles divergences sur l'application de cet accord, au sein d'une entreprise, seront portées à la connaissance d'une commission composée soit des délégués syndicaux de l'entreprise (s'ils existent), des délégués du personnel élus dans l'entreprise (s'ils existent) et de l'employeur ou de son représentant.

Commission de suivi

Les partenaires s'engagent à assurer le suivi du présent accord par la mise en place d'une commission de suivi paritaire, qui se réunira 1 fois par an, et plus si nécessaire pour :

- éventuellement modifier, créer ou supprimer des fiches métiers ;
- éventuellement modifier un critère ou encore modifier les valeurs de cotation ;
- éventuellement modifier certaines dispositions concernant des problèmes d'interprétation.

Après 1 an de mise en place du présent accord, les partenaires sociaux et les employeurs feront un bilan de l'application du nouveau système de classification.

Les propositions de modification devront être communiquées à la commission de suivi au moins 30 jours avant la réunion.

Cette commission pourra se tenir à l'occasion de la commission mixte paritaire destinée à fixer les rémunérations minimales de l'année en cours.

Tous les 5 ans, ils s'engagent à mettre à jour les fiches et les critères.

Polyvalence et polyvalence

La polyvalence est l'exercice de plusieurs tâches/missions d'un même métier. Elle est inhérente à tout métier et ne fera pas l'objet d'une distinction de rémunération.

La polycompétence est l'exercice de plusieurs métiers. Une distinction est à faire entre deux situations :

- exercer plusieurs métiers en même temps. Le salarié aura le nombre de points du métier dominant ;
- exercer plusieurs métiers de façon séquentielle. Seuls les salariés des niveaux ouvriers/employés bénéficieront du nombre de points du métier dominant et de 2 points supplémentaires au titre de la polycompétence. (Un métier dominant est celui exercé le plus longtemps par le salarié, au cours de l'année.)

Gestion de carrière et formation

En vue de favoriser l'évolution professionnelle des salariés, un entretien annuel entre le salarié et son responsable hiérarchique est recommandé, sans préjudice des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail. Dans ce cas, cet entretien annuel devra porter une attention particulière sur les possibilités de formation. Les besoins en formation qui ressortiront de ces entretiens seront pris en compte pour élaborer le plan de formation qui sera présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Cet entretien doit être l'occasion d'une véritable discussion entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Le résultat de cet entretien sera communiqué individuellement au salarié concerné dans les meilleurs délais. Un bilan sera établi lors du prochain entretien.

Il sera apporté une attention particulière à la situation des salariés revenant d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'une période de travail à temps partiel faisant suite à l'arrivée d'un enfant au foyer ou d'une absence de longue durée, quelle qu'en soit la cause.

« Junior dans le métier »

Afin de favoriser l'embauche de jeunes qui sortent de l'école ou de personnes en situation de reconversion, pour des métiers nécessitant un minimum d'expérience, il est créé la notion de « junior dans le métier ».

Lors de leur embauche, il y a la possibilité de leur attribuer le minimum du niveau immédiatement inférieur au niveau du métier pour lequel ils sont embauchés.

La durée maximale pendant laquelle la personne est considérée comme junior dans son métier figure à l'article 10 du présent accord (tableau récapitulatif : code et fiche métier, dans la colonne « Durée junior dans le métier ») durée annuelle.

Garanties

Considérant que la mise en place d'une nouvelle classification s'avère être un repositionnement de chaque poste dans l'échelle des cotations, définie par les critères classants, si elle n'a pas pour objet de conduire à une revalorisation des salaires, en aucun cas elle ne peut entraîner une diminution de la rémunération des salariés présents dans l'entreprise le jour de la mise en place de la classification.

Article 51

Polyvalence

Compte tenu du caractère saisonnier de l'activité des entreprises et des impératifs liés particulièrement aux variations saisonnières, tout salarié, quelle que soit sa classification, pourra être amené à effectuer, de manière exceptionnelle, des travaux techniques, notamment dans les champs ou dans les laboratoires ou champs d'essais.

Lorsqu'un salarié cumule habituellement pendant plus de la moitié de son horaire des travaux relevant d'un emploi affecté d'un coefficient supérieur à celui de l'emploi dont il est titulaire, il bénéficie du coefficient de cet emploi supérieur.

Dans l'hypothèse où un salarié serait temporairement affecté à un emploi de catégorie supérieure, notamment pour pallier l'absence d'un autre salarié temporairement empêché, il lui sera versé pendant la durée de cette affectation une indemnité différentielle égale à la différence de salaire prévue entre les deux coefficients, si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- être occupé à ce poste relevant du coefficient supérieur pendant plus de 1 mois de travail continu ;
- être occupé pendant plus de la moitié du temps de travail à l'exercice des tâches qui incombaient au salarié remplacé ;
- assumer effectivement, pendant le temps de travail susvisé, le niveau de responsabilité afférent à l'emploi de catégorie supérieure.

En aucun cas cette affectation temporaire ne pourra entraîner un changement de coefficient, que ce soit pendant ou à l'issue du remplacement.

Article 52

Rémunération minimale

Par exception aux règles de révision définies à l'article 3, les pourparlers consécutifs à la demande de révision des salaires auront lieu une fois par an entre le 1^{er} mars et le 30 juin.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles de nature économique ou sociale, une réunion extraordinaire pourra avoir lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires à la convention.

Les coefficients hiérarchiques affectés aux emplois définis à la classification figurant en annexe déterminent les salaires minima mensuels pour chaque catégorie au-dessous desquels aucun salarié de l'un ou l'autre sexe âgé d'au moins 18 ans, ou âgé de moins de 18 ans mais ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle, ne peut être rémunéré eu égard à son classement dans cette grille de classification.

La rémunération minimale applicable aux salariés travaillant à temps partiel est calculée suivant les salaires minima ci-dessus proratisés en fonction de l'horaire contractuel.

Par exception, des rémunérations inférieures pourront être prévues, si elles entrent dans le cadre de dispositions législatives ou réglementaires expresses.

CHAPITRE XII

ANCIENNETÉ. – PRIMES ET INDEMNITÉS

Article 53

Ancienneté

On entend par « ancienneté » dans l'entreprise, au sens de la présente convention, le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que soient les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Les durées d'ancienneté acquises lors de contrats précédents dans l'entreprise sont prises en compte, sauf lorsque le dernier contrat a été rompu à l'initiative du salarié.

De même, le temps passé dans les filiales de l'entreprise, en France ou à l'étranger, est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Sont considérés comme temps de présence, pour le calcul de l'ancienneté :

- les absences pour congés payés annuels ou congés exceptionnels prévus par la présente convention ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les absences pour maladie ou accident de trajet, dans la limite de 1 année au maximum ;

- les absences pour accident du travail, qu'elle qu'en soit leur durée ;
- les périodes de congés légaux de maternité ainsi que, pour moitié de leur durée, celles résultant du congé parental d'éducation ;
- les absences résultant du congé formation obtenu dans les conditions légales ;
- les autres cas de suspension du contrat de travail ou les temps qui, par l'effet de la loi, sont assimilés expressément à du temps de travail.

Article 54

Prime d'ancienneté

Chaque salarié a droit dans les conditions prévues ci-après à une prime d'ancienneté, payable chaque mois en même temps que le salaire, dont mention est faite sur le bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est assise exclusivement sur le salaire réel de base versé au bénéficiaire et ne supporte pas de majoration en cas d'accomplissement d'heures complémentaires ou supplémentaires.

Toutefois, l'assiette de la prime d'ancienneté est en tout état de cause plafonnée au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau XII.

Le taux de la prime est de :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté, de date à date, dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté, de date à date, dans l'entreprise ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté, de date à date, dans l'entreprise ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté, de date à date, dans l'entreprise ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté, de date à date, dans l'entreprise.

Cette prime d'ancienneté n'entre pas en compte pour l'appréciation du versement du salaire minimum conventionnel.

Article 55

Prime de fin d'année. – 13^e mois

Une prime de fin d'année, parfois aussi appelée 13^e mois, est accordée dans les conditions suivantes à tous les salariés qui remplissent une condition d'ancienneté de 6 mois, continue ou non, appréciée au 31 décembre de chaque année, sous réserve de leur présence durant le mois de versement de la prime.

Sont exclus du bénéfice de cette prime les salariés dont le contrat de travail est suspendu depuis plus de 1 an à la date du 31 décembre de l'année ouvrant droit au calcul de la prime.

Son montant brut est fixé à 1/12 du total des salaires bruts perçus (salaire de base ou toute autre indemnité s'y substituant + ancienneté) qui ont été versés sur la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année concernée, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Le versement de cette prime peut s'effectuer en une ou plusieurs fois, à terme échu, aux salariés présents durant le mois de versement de la prime, sauf disposition d'entreprise plus favorable.

Cette prime ne fait pas partie de la rémunération totale à retenir pour le calcul de l'indemnité de congés payés ou de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Article 56

Indemnités de rapatriement

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité forfaitaire de séjour qui restent nécessaires sont payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituel ; les frais de voyage sont à la charge de l'employeur suivant des modalités à définir au sein de l'entreprise.

En cas de maladie ou d'accident grave de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés suivant des modalités à définir au sein de l'entreprise.

En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit dans les mêmes conditions, sur attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituel.

En cas de procédure de licenciement, même pour faute grave, les frais de rapatriement du cadre ou de l'agent de maîtrise au lieu de résidence habituel sont assurés par l'employeur suivant des modalités à définir au sein de l'entreprise, à la condition que le retour ait lieu dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.

En cas de décès du cadre ou de l'agent de maîtrise, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituel sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les assurances sociales et les régimes complémentaires.

CHAPITRE XIII

CONGÉS PAYÉS. – JOURS FÉRIÉS. – CONGÉS EXCEPTIONNELS

Article 57

Congés payés

La durée annuelle des congés payés appréciée dans les conditions légales est fixée à 30 jours ouvrables.

Le salarié qui justifie, au cours de la période de référence, avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois.

En plus des suspensions de contrat de travail considérées légalement comme des périodes de travail effectif pour la détermination des droits aux congés, les arrêts de travail pour maladie, indemnisés dans les conditions de l'article 62 de la convention collective, sont également assimilés à un temps de travail à partir du 31^e jour consécutif d'arrêt et jusqu'au 90^e jour.

L'ordre des départs en congés est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel dans les conditions définies par la loi.

Pour les salariés dont la durée du travail est annualisée, les bornes de la période de référence pour le calcul des droits à congés et de la période pour la prise des congés pourront être identiques à celles définies au paragraphe 2 de l'article 37 relatif à la modulation du temps de travail.

Un accord collectif d'entreprise devra préciser les éventuelles modalités de report des congés en cas de modulation (art. L. 3141-21 du code du travail).

Article 58

Jours fériés

Tous les jours fériés chômés de l'année sont payés lorsqu'ils se situent un jour habituellement ouvré, à condition de réunir 2 mois de présence dans l'entreprise.

Le 1^{er} Mai, lui, est payé sans condition d'ancienneté.

Article 59

Congés spéciaux pour événements familiaux

Il est accordé aux salariés, pour événements de famille et sur justification, des congés exceptionnels payés, non déductibles des congés annuels légaux, dans les conditions suivantes.

	MOINS DE 1 AN d'ancienneté dans l'entreprise (*)	PLUS DE 1 AN d'ancienneté dans l'entreprise
Mariage du salarié	4 jours ouvrés	5 jours ouvrés
Conclusion d'un pacte civil de solidarité	4 jours ouvrés	5 jours ouvrés
Mariage d'un descendant	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
Mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur		1 jour ouvré
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés	3 jours ouvrés
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de responsabilité ou d'un enfant	2 jours ouvrés	4 jours ouvrés
Décès du père ou de la mère	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
Décès d'un beau-parent	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
Décès du grand-père ou de la grand-mère		1 jour ouvré
Décès d'un frère ou d'une sœur	1 jour ouvré	1 jour ouvré
Décès d'un gendre ou d'une belle-fille		2 jours ouvrés
Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur		1 jour ouvré
Décès d'un enfant	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés
Décès d'un petit-enfant		1 jour ouvré
(*) Les salariés ne remplissant pas la condition d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient de congés pour événements familiaux selon les dispositions des articles L. 3142-1 et L. 3142-2 du code du travail et de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977.		

La prise de ces congés spéciaux doit être concomitante à l'événement ou avoir lieu dans un délai maximum de 1 mois dans le cas du mariage du salarié ou de la conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié.

Les plus couramment utilisés sont les suivants :

Déménagement :

Une journée de congé payé exceptionnel est accordée en cas de changement de domicile, sous réserve de la production d'un justificatif. Cette possibilité n'est toutefois accordée qu'une fois par période de 12 mois glissants consécutifs. Cette journée doit être concomitante au changement de domicile.

Congé pour enfant malade :

Des congés non payés pourront être accordés sur demande du salarié, dans la limite de 6 jours ouvrables par an, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La période de 1 an s'apprécie sur 12 mois glissants consécutifs. Une justification médicale devra être produite au plus tard au retour du congé.

Pour des cas exceptionnels excédant la limite définie ci-dessus, il appartiendra au responsable hiérarchique d'apprécier l'opportunité d'accorder des autorisations d'absence supplémentaires.

Congé de présence parentale :

Le salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une pré-

sence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

Congé parental d'éducation :

Tout salarié ayant un minimum de 1 an d'ancienneté pourra bénéficier du droit à congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel conformément aux textes en vigueur (cf. art. 65).

D'autres congés peuvent être pris par le salarié, par exemple le congé individuel de formation, le congé sabbatique, les congés liés à la vie publique ou à des activités d'intérêt général, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, etc.

Article 60

Journée défense et citoyenneté

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

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération.

Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Pendant les périodes militaires et prémilitaires obligatoires, la rémunération du salarié est maintenue, déduction faite de la solde perçue pendant lesdites périodes.

CHAPITRE XIV

ABSENCES. — INCIDENCES DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 61

Absences diverses

Le salarié doit prévenir ou faire prévenir par tout moyen approprié l'employeur de son absence, dans les délais les plus brefs suivant la survenance de l'événement.

Les absences dues à un cas fortuit doivent être portées dans un délai maximum de 48 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur.

Ces absences donnent lieu à retenue sur le salaire, au prorata du nombre d'heures d'absence par rapport au nombre d'heures réel travaillées du mois.

Article 62

Absences au titre de la maladie ou de l'accident

Toute absence ou toute prolongation d'absence au titre de la maladie ou de l'accident doit donner lieu sans délai et par tout moyen approprié à une information par le salarié ou un proche à l'employeur, sauf circonstance exceptionnelle. Elle doit en outre être justifiée par écrit à l'employeur soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans le délai maximum de 48 heures à compter du début de l'absence, par l'envoi d'un certificat médical ou d'une feuille de maladie signée par le médecin.

Les absences dûment justifiées entraînent la suspension du contrat de travail.

L'employeur aura la faculté de faire procéder à une contre-visite.

Dans le cas où l'absence du salarié impose son remplacement immédiat, l'entreprise fera appel dans toute la mesure du possible à un remplaçant provisoire.

Dans le cas d'absence prolongée du salarié pour maladie ou accident d'origine non professionnelle au-delà d'un délai de 6 mois, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié en cas de nécessité de remplacement définitif.

La disposition figurant à l'alinéa précédent ne s'applique que si le salarié justifie de 6 mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour de l'arrêt de travail.

Ce délai de 6 mois est prolongé de 15 jours par année d'ancienneté après 3 ans d'ancienneté accomplis dans l'entreprise, dans la limite maximum toutefois de 9 mois.

La majoration de délai intervient à la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise, de telle sorte que si un salarié est en arrêt de travail à cette date, elle s'applique à l'arrêt de travail en cours.

Dans l'hypothèse d'absences répétées, l'employeur pourra procéder au licenciement s'il apparaît que les absences cumulées du salarié entraînent un dysfonctionnement compromettant la bonne marche du service et/ou de l'entreprise.

Dans ce cas toutefois, une telle solution ne pourra être envisagée que dans la mesure où, sur une période de 12 mois consécutifs, les absences pour maladie ou accident sont supérieures, au total, à 6 mois, prolongés, après 3 ans d'ancienneté accomplis dans l'entreprise, de 15 jours par année d'ancienneté dans la limite maximale toutefois de 9 mois.

Article 63

Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident non professionnels

Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux conditions cumulatives suivantes :

- la maladie ou l'accident a été dûment constaté par certificat médical ou présentation d'une feuille de maladie signée par le médecin ;
- la contre-visite éventuelle, organisée à la demande de l'entreprise, confirme la suspension du travail jusqu'à la fin de l'arrêt en cours ;
- la maladie ou l'accident donne lieu à une prise en charge par les organismes sociaux ;
- les soins éventuels sont effectués en France ou, à défaut, dans un autre Etat membre de l'Union européenne.

Sous réserve, en outre, qu'il justifie de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié en congé de maladie a droit au versement d'un complément de salaire dans les conditions suivantes :

Employés et ouvriers :

- au titre de la période se situant du 8^e au 60^e jour d'arrêt de travail : 80 % du salaire net habituel ;
- au titre de la période se situant du 61^e au 90^e jour d'arrêt de travail : 85 % du salaire net habituel ;

Agents de maîtrise et cadres :

- au titre de la période se situant du 1^{er} au 90^e jour d'arrêt de travail : 100 % du salaire net habituel ;
- au titre de la période se situant du 91^e au 365^e jour d'arrêt de travail : 75 % du salaire net habituel.

Le salaire net habituel est le salaire brut de base mensuel majoré de la prime d'ancienneté et diminué des cotisations sociales salariales, de la CSG et de la CRDS.

Cette indemnité s'entend déduction à faire des indemnités journalières versées par les organismes sociaux ainsi que des prestations en espèces versées par tout régime de prévoyance.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences

pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, la période d'indemnisation est allongée de 3 mois supplémentaires, mais exclusivement pour les arrêts de travail continus d'une durée supérieure à 15 jours de façon à bénéficier de l'intégralité de sa rémunération.

Après 13 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié aura droit, en plus de ces 3 mois supplémentaires, à 10 jours d'indemnisation supplémentaires pendant lesquels il percevra les deux tiers de la rémunération nette qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler.

Cette indemnisation supplémentaire sera augmentée de 20 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus des 13 ans initiaux, sans pouvoir dépasser 90 jours.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail.

Article 64

Maladie professionnelle ou accident du travail

L'ensemble des règles en matière de complément de salaire visées à l'article 60 s'applique en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, mais dès le premier jour d'embauche.

En outre, le complément de salaire est dû à compter du premier jour d'arrêt de travail.

Article 65

Maternité. – Paternité. – Adoption

65.1. Maternité

Il est rappelé que la femme enceinte ne doit faire l'objet d'aucune discrimination et que, sauf si l'employeur justifie d'une faute grave, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, il ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Il est d'autre part interdit à l'employeur de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse d'une candidate à un emploi ou d'une salariée.

65.1.1. Absences liées à la grossesse

Réduction du temps de travail pendant la grossesse

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

A compter du 5^e mois de grossesse connue, les salariées enceintes bénéficient chaque jour de 1 demi-heure de repos payée, à prendre sur le temps travail selon des modalités à définir dans le cadre de chaque entreprise.

Le paiement de la demi-heure journalière de repos doit avoir pour effet de maintenir intégralement la rémunération qui aurait été payée s'il y avait eu travail.

65.1.2. Conditions de travail. – Surveillance médicale

Les employeurs tiendront compte de l'état de la salariée enceinte en ce qui concerne les conditions de travail et mettront en œuvre une organisation du travail adaptée à l'entreprise et à la salariée, comme par exemple le télétravail.

Les femmes enceintes ou allaitantes bénéficient d'une surveillance médicale renforcée.

En cas d'exposition à des risques particuliers définis par le législateur (travail de nuit, cf. art. 43.9, exposition à des produits antiparasitaires, etc.), l'employeur doit proposer à la femme enceinte ou revenue récemment de son congé maternité un autre emploi compatible avec son état.

Si l'état de santé médicalement constaté l'exige, la salariée enceinte pourra être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur. Dans le cas où l'affectation temporaire est à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail pourra établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé. Le changement d'affectation n'entraînera aucune diminution de rémunération.

65.1.3. Congé de maternité

La salariée peut suspendre son contrat de travail pendant une période globale de 16 semaines (26 semaines à partir d'une troisième naissance). La salariée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend mettre fin à celle-ci.

Le congé maternité commence 6 semaines avant la naissance et se termine 10 semaines après. La salariée peut, sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, réduire de 3 semaines maximum la période de suspension qui commence avant la date présumée de l'accouchement, ce qui augmente d'autant la période de suspension postérieure à la date présumée de l'accouchement.

Le congé maternité est prolongé en cas de naissances multiples, de grossesse pathologique ou de naissance prématurée. Il peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant.

La durée du congé maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Sous réserve qu'elle justifie de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, la salariée enceinte, pendant les 16 semaines de repos pré et postnatales, a droit à la différence entre son salaire net habituel calculé au prorata de ses heures de travail et les prestations en espèces perçues ou à percevoir des assurances sociales et, le cas échéant, d'assurances complémentaires. Le montant de ses prestations est calculé conformément aux règles applicables en cas de maternité.

65.1.4. Garantie de maintien à son ancien emploi. – Garantie d'une évolution salariale

A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi, sauf impossibilité, ou à défaut un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1215-27, elle a droit à un entretien avec son employeur ou un de ses représentants, qui portera notamment tant sur ses besoins éventuels en formation que sur les conditions générales de sa reprise.

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail.

65.2. Paternité (congé de paternité, protection)

Après la naissance de l'enfant et dans les 4 mois suivant 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 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 délai de 4 mois peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

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.

A l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi, sauf impossibilité, ou à défaut un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 4 semaines suivant la naissance de son enfant.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

65.3. Adoption

Les garanties liées à l'adoption sont identiques à celles attachées au congé maternité, elles concernent aussi bien les mères que les pères adoptifs (protection contre le licenciement, garantie de retrouver, sauf impossibilité, leur précédent emploi, garantie d'une évolution salariale).

La durée du congé d'adoption correspond à la durée du congé post-partum pour une naissance.

Le salarié a le droit de reprendre son activité initiale lorsqu'il interrompt son congé avant la date prévue.

Le congé d'adoption peut être pris par l'un des parents ou peut être réparti entre les deux parents. Dans tous les cas, l'employeur doit être averti du motif de leur absence et de la date à laquelle le bénéficiaire entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Article 66

Congé parental d'éducation, réduction du temps de travail (congés d'éducation des enfants)

Il est rappelé au préalable que ces dispositions concernent les deux parents.

66.1. Durée

A la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout(e) salarié(e) ayant un 1^{er} d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant.

Cette activité à temps partiel ne peut être inférieure à 16 heures.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale de 1 an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessous, quelle que soit la date de leur début.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au 3^e anniversaire de l'enfant.

En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue de l'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au 6^e anniversaire des enfants.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de 3 ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder 1 année à compter de l'arrivée au foyer.

66.2. Procédure de demande et de modification

Le salarié informe son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental d'éducation, soit d'une réduction de sa durée du travail. Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe l'employeur au moins 1 mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

La demande de modification du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel doit être formulée au moins 1 mois avant l'interruption ou la modification du congé.

66.3. Bilan de compétences. – Formation

Le salarié bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie de plein droit du bilan de compétences mentionné à l'article L. 6313-1 du code du travail dès lors qu'il répond aux conditions d'ancienneté requise pour en bénéficier.

Le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Le salarié peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel. Dans ce cas, il est mis fin au congé parental d'éducation ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant.

66.4. Conditions de la reprise

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

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

A la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

Article 67

Divers

Des dispositions particulières sont prévues par le code du travail lorsque l'enfant est handicapé ou hospitalisé, ou en cas de décès de l'un des deux parents, afin d'assurer la plus grande présence parentale possible.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture (par lettre RAR ou courriel avec AR).

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, le ou la salarié(e) peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins 15 jours à l'avance, rompre son contrat de travail sans être tenu(e) de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture (par lettre RAR ou courriel avec AR).

Il (elle) peut demander à bénéficier d'une priorité de réembauche s'il (si elle) en fait la demande écrite à l'employeur. Cette priorité de réembauche est valable 1 an suivant la rupture du contrat.

Pendant le congé maternité, le congé d'adoption ou le congé parental, les salariés seront destinataires des informations d'ordres général et organisationnel diffusées dans l'entreprise pendant leur absence. A leur demande expresse, ils pourront recevoir des informations documentaires relatives à leurs fonctions dans l'entreprise.

CHAPITRE XV

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 68

Préavis

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties.

Sa dénonciation doit être notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception moyennant, sauf rupture au cours d'une période d'essai, le respect des dispositions suivantes en matière de préavis, y compris s'il s'agit d'une démission qui n'a pas à être motivée :

Employés et ouvriers :

- 6 jours ouvrables s'il s'agit d'un salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois de date à date s'il s'agit d'un salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de licenciement (hors faute grave ou lourde et hors cas de force majeure), l'employeur devra respecter un préavis dont la durée est fixée comme suit :

- 6 jours ouvrables si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, 12 jours ouvrables s'il est reconnu travailleur handicapé ;
- 1 mois de date à date si le salarié a au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, 2 mois s'il est reconnu travailleur handicapé ;
- 2 mois de date à date si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 3 mois s'il est reconnu travailleur handicapé.

Agents de maîtrise :

- 2 mois.

Cadres :

- 3 mois pour un cadre, porté à 6 mois pour le cadre d'un niveau de 18 ou plus.

Celle des parties qui n'observe pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération du préavis restant à courir.

Par dérogation aux règles qui précèdent, dès lors qu'il trouve un nouvel emploi et apporte préalablement la justification que son nouvel employeur exige sa prise de fonction avant la fin du préavis applicable, tout salarié licencié pourra écarter sa période de préavis sans être redevable de l'indemnité prévue ci-avant, de telle manière qu'il puisse être disponible à la date indiquée par le nouvel employeur.

Article 69

Autorisation d'absence pour recherche d'emploi

Afin de pouvoir chercher du travail, le salarié licencié pourra être autorisé, pendant la période de préavis effectué et jusqu'au moment où il aura trouvé un nouvel emploi, à bénéficier des autorisations d'absence suivantes :

Employés et ouvriers :

- 2 demi-journées d'absence par semaine, prises sur les heures de travail, à savoir une demi-journée prise à sa convenance et la 2^e demi-journée prise à la convenance de l'employeur.

Cadres :

- 50 heures par mois à prendre par demi-journées ou journées entières, après accord de l'employeur.

Cette disposition est plafonnée à un volume de 150 heures, quel que soit le coefficient hiérarchique du cadre ou de l'agent de maîtrise.

Toutefois, il est précisé que lorsque le salarié aura retrouvé un nouvel emploi, il ne bénéficiera plus de l'absence visée ci-avant.

Ces absences en période de préavis effectué, en vue de la recherche d'un nouveau travail, ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération.

Elles ne sont toutefois pas considérées comme étant assimilées à du temps de travail effectif.

Article 70

Indemnités de licenciement

Une indemnité distincte du préavis sera accordée (hors faute grave ou lourde et hors cas de force majeure) à tout salarié licencié et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 1234-9 et suivants du code du travail).

Cette indemnité sera calculée comme suit :

Pour les employés ouvriers :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Exemple : pour un salaire de référence de 1 500 € et une ancienneté de 12 ans, l'indemnité due est :

$$(1\,500\,€ / 5) \times 12 + (1\,500\,€ \times 2/15) \times 2 (*) = 3\,600\,€ + 400\,€ = 4\,000\,€$$

(*) 2 correspond aux 2 années effectuées au-delà de 10 ans.

Pour les cadres :

- 1 mois par année de présence dans la fonction de cadre, dans la limite de 12 mois de salaire.

Une indemnité complémentaire sera accordée selon les conditions d'âges suivantes :

- entre 45 et 49 ans : 1 mois ;
- entre 50 et 54 ans : 2 mois ;
- entre 55 et 58 ans et 4 mois : 3 mois ;
- au-delà, pas d'indemnité complémentaire.

Pour les agents de maîtrise :

- 1/2 mois par année de présence dans la fonction d'agent de maîtrise, avec un maximum de 12 mois.

Une indemnité complémentaire sera accordée selon les conditions d'âge suivantes :

- entre 45 et 49 ans : 1 mois ;
- entre 50 et 54 ans : 2 mois ;
- entre 55 et 58 ans et 4 mois : 3 mois ;
- au-delà, pas d'indemnité complémentaire.

Au cas où un cadre ou un agent de maîtrise licencié aurait antérieurement exercé une fonction d'employé dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la convention collective des employés jusqu'à la date de son départ, s'il ne remplit pas les conditions nécessaires pour bénéficier de l'indemnité de licenciement cadre ou agent de maîtrise.

Si le cadre ou l'agent de maîtrise remplit les conditions pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, les indemnités de l'un ou l'autre régime se cumulent suivant les périodes passées dans les différentes activités, mais ne pourront en aucun cas dépasser le maximum de l'indemnité de licenciement cadre ou agent de maîtrise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude, les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit à une indemnité minimum de licenciement au moins égale au double de celle fixée ci-dessus et au versement d'une indemnité d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 du même code.

Article 71

Modalités de départ et de mise à la retraite

71.1. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut rompre le contrat de travail par mise à la retraite du salarié si les conditions fixées par les dispositions légales l'y autorisent (cf. art. L. 1237-5 du code du travail, lequel renvoie au code de la sécurité sociale).

Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, toute rupture du contrat de travail qui interviendrait à l'initiative de l'employeur constituerait un licenciement.

L'employeur qui envisage de procéder à la mise à la retraite d'un salarié devra en informer celui-ci moyennant un délai de prévenance de 3 mois.

71.2. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension de retraite est tenu d'observer à l'égard de son employeur un délai de prévenance égal au délai de préavis en cas de licenciement (cf. art. 70 de la présente convention) pour les employés ouvriers et de 6 mois pour les cadres et les agents de maîtrise.

Article 72

Indemnité de départ ou de mise à la retraite

72.1. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite d'un salarié ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail (cf. art. 70 de la présente convention).

72.2. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Employés et ouvriers

Le salarié qui part en retraite dans les conditions visées à l'article 71 et qui justifie de plus de 10 années d'ancienneté dans la même entreprise a droit à une indemnité de départ à la retraite d'un montant égal au dernier salaire mensuel brut de base.

L'indemnité est majorée de 10 % pour chaque année entière d'ancienneté à compter de la 11^e.

A titre d'exemple, un salarié partant en retraite alors qu'il justifie de 20 ans d'ancienneté percevra une indemnité équivalente à 200 % du dernier salaire mensuel brut de base.

Agents de maîtrise et cadres

Les modalités de paiement de cette prime sont fixées par chaque entreprise.

L'agent de maîtrise ou le cadre qui part en retraite dans les conditions visées à l'article 72 ci-avant et qui justifie bénéficier d'une pension de retraite percevra une indemnité de départ à la retraite calculée comme suit :

- après 10 ans de présence dans l'entreprise : 2 mois de salaire ;
- après 15 ans de présence dans l'entreprise : 3 mois de salaire.

Les modalités de paiement de cette prime sont fixées par chaque entreprise.

CHAPITRE XVI

HYGIÈNE. – PROTECTION ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Article 73

Principes généraux de prévention des risques professionnels

Les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les employeurs veillent à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes (art. L. 4121-1 du code du travail).

73.1. Principes

Ces mesures de prévention doivent être prises sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ou toute autre situation susceptible de générer un mal-être au travail ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs (voir notamment l'article L. 4121-2 du code du travail).

73.2. Mise en œuvre

Les employeurs doivent procéder à une évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, les employeurs mettent en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ces actions et ces méthodes doivent être intégrées dans l'ensemble des activités de leurs établissements et à tous les niveaux de l'encadrement (art. L. 4121-3 du code du travail).

Les employeurs doivent procéder aux recherches nécessaires afin d'utiliser les produits les moins dangereux, ils doivent également privilégier les méthodes de travail permettant de ne pas exposer les salariés aux produits dangereux, et si, néanmoins, subsistait une période d'exposition, ils doivent veiller à écarter de ces postes les salariés à risque (en particulier les femmes en état de grossesse ou qui allaitent leur enfant, cf. art. 62) et à ce que les salariés restant exposés portent les équipements de protection individuelle adaptés et procèdent aux opérations de nettoyage corporel nécessaires même s'ils utilisent ces équipements.

Les employeurs doivent en effet veiller à ce que, après toute manipulation des produits (préparation de mélanges notamment), les travailleurs se lavent les mains et le visage et à ce que, à l'issue des opérations d'application des produits, ils se lavent le corps. Les salariés doivent pouvoir disposer de moyens de nettoyage proches du lieu où sont manipulés les produits, ainsi que d'une douche.

Toutes ces opérations de nettoyage doivent être réalisées sur le temps de travail.

Article 74

Équipements de protection individuelle. – Vêtements de travail

74.1. Équipements de protection individuelle (EPI)

Lorsqu'il apparaît impossible, à l'issue de l'évaluation des risques, d'empêcher toute exposition des salariés aux produits et situations dangereux, les employeurs mettent à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle adaptés (EPI).

Les équipements de protection individuelle sont appropriés aux risques liés aux situations de travail et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli. Ils ne sont pas eux-mêmes à l'origine

de risques supplémentaires. Ils doivent être portés, le cas échéant, après ajustement, dans des conditions compatibles avec le travail à accomplir et avec les principes de l'ergonomie.

Les employeurs déterminent, après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée de leur port. Ils prennent en compte la gravité du risque, la fréquence de l'exposition au risque, les caractéristiques du poste de travail de chaque travailleur et les performances des équipements de protection individuelle en cause.

Les équipements de protection individuelle sont réservés à un usage personnel dans le cadre des activités professionnelles de leur attributaire.

Toutefois, si la nature de l'équipement ainsi que les circonstances exigent l'utilisation successive de cet équipement de protection individuelle par plusieurs personnes, les mesures appropriées sont prises pour qu'une telle utilisation ne pose aucun problème de santé ou d'hygiène aux différents utilisateurs.

Concernant les travailleurs intérimaires, les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire (par exemple, les chaussures). En tout état de cause, les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

74.2. Vêtements de travail

Lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, des vêtements de travail appropriés sont également mis à leur disposition.

74.3. Dispositions communes aux EPI et aux vêtements de travail

Les employeurs veillent à l'utilisation effective des EPI et des vêtements de travail.

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail sont fournis gratuitement par les employeurs, qui assurent leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

74.4. Moyens de protection contre les intempéries

Lorsque les travailleurs sont exposés aux intempéries en raison des conditions d'exécution du travail, l'employeur met à leur disposition des moyens de protection individuelle (cottes, bottes, vestes et pantalons...) et procède aux remplacements nécessaires.

CHAPITRE XVII

FORMATION PROFESSIONNELLE. — APPRENTISSAGE

Article 75

Formation professionnelle

Les parties signataires expriment leur souhait de voir renforcés les efforts de formation des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention, dans le but d'améliorer les compétences au poste ainsi que les possibilités d'évolution de carrière et l'employabilité des personnels, y compris par d'autres entreprises. Elles s'engagent à œuvrer pour que les formations soient organisées de telle sorte qu'elles puissent être suivies par les salariés ayant des contraintes familiales.

Dans ce contexte, les parties signataires entendent favoriser la pratique du « co-investissement », c'est-à-dire la possibilité pour l'employeur d'organiser une partie de la formation hors du temps de travail du salarié, dans le respect notamment des dispositions légales.

A cet effet, si le départ en formation s'effectue suivant la pratique du co-investissement, la partie de cette formation qui s'effectuerait en dehors du temps de travail ne serait pas assimilée à du temps de travail et ne donnerait lieu à aucune rémunération.

Ce co-investissement ne peut toutefois être envisagé par l'entreprise que dans la mesure où l'action de formation conduit à une qualification sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique homologué et inscrite au plan de formation de l'entreprise, tel que défini par l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971.

En outre, les actions de formation concernées devront être de plus de 300 heures et la part de formation qui serait réalisée en dehors du temps de travail, hors travaux personnels qui seraient effectués par le salarié en formation, ne doit pas dépasser 25 % de la durée totale de la formation.

En tout état de cause, la mise en place du co-investissement dans les conditions susvisées nécessite l'accord préalable et express du salarié.

Article 76

Apprentissage

Les parties signataires s'engagent à favoriser autant que possible le développement de l'apprentissage dont les conditions sont fixées par les dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE XVIII

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE. – COMPLÉMENTAIRE SANTÉ. – ASSURANCE DÉCÈS

Article 77

Régime de retraite. – Complémentaire santé et de prévoyance

77.1. Retraite complémentaire

L'employeur est tenu d'adhérer à un régime de retraite complémentaire dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

77.2. Assurance complémentaire santé

En l'absence dans leur entreprise d'une assurance complémentaire santé collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dont chacune des catégories de garanties et la part de financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que pour la couverture minimale mentionnée au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, les employeurs doivent engager une négociation, afin de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une telle couverture d'en bénéficier avant le 1^{er} janvier 2016.

A compter de cette date, une telle assurance sera obligatoire pour tous les adhérents à la présente convention.

77.3. Assurance décès

L'employeur pourra souscrire auprès d'une institution de prévoyance une assurance décès garantissant au conjoint du salarié, ou à défaut à ses ayants droit, le versement d'un capital et/ou d'une rente éducation. A titre informatif, une telle assurance pourra, par exemple, garantir au conjoint survivant ou à ses ayants droit les dispositions suivantes :

- 75 % du traitement annuel pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés sans enfant à charge ;
- 100 % du traitement annuel pour les salariés mariés sans enfant à charge.

Ce capital sera majoré de 25 % du traitement annuel par enfant à charge au sens fiscal de l'expression.

Ce capital est garanti jusqu'à 65 ans. Il est réduit de 10 % par année ou fraction d'année écoulée au-delà du 65^e anniversaire, sans toutefois devenir inférieur à celui déterminé individuellement, en fonction de l'âge, par emploi, au tarif autorisé, de la cotisation nette versée pour l'assuré, au titre du contrat.

L'assurance couvrira également l'invalidité absolue et définitive, si le salarié est classé par la sécurité sociale, avant 60 ans, parmi les invalides du troisième groupe au sens du code de la sécurité sociale.

Pour bénéficier de l'assurance décès définie ci-dessus, les salariés permanents et saisonniers devront avoir au moins 18 ans, sauf s'ils sont mariés ou émancipés.

Pour le personnel saisonnier, l'assurance décès prendra effet dès la première année, lorsque le salarié a déjà été bénéficiaire de ladite assurance, cela à la demande du salarié et sur justification fournie par ses soins ; à compter de la 2^e année d'activité pour les autres saisonniers.

Un exemplaire de la police souscrite par l'entreprise pourra être fourni en communication aux salariés qui en feraient la demande.

CHAPITRE XIX

DATE D'APPLICATION ET EXTENSION. — DÉPÔT DE LA CONVENTION

Article 78

Date d'application. — Extension

La présente convention collective, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet à compter du 1^{er} septembre 2015.

Article 79

Dépôt de la convention

La présente convention collective sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes et déposée au service départemental de Maine-et-Loire de la DIRECCTE.

Fait à Angers, le 14 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160090-000316

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
