

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/10 DU 26 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	304

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/10

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : accord du 17 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	4
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 54 du 15 octobre 2015 à l'accord du 22 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire	25
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 55 du 17 décembre 2015 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2016.....	28
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 115 du 18 décembre 2015 relatif au travail à temps partiel des cadres	30
Bâtiment (Lorraine [ETAM]) : accord du 6 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016.....	37
Bâtiment (Lorraine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 6 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016	39
Bâtiment (Lorraine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 7 janvier 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2016.....	41
Bâtiment et travaux publics : avenant n° 2 du 7 janvier 2016 à l'accord du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords	43
Casinos : avenant n° 19 du 15 janvier 2016 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1^{er} janvier 2016 (personnel jeux traditionnels).....	48
Casinos : avenant n° 21 du 15 janvier 2016 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1^{er} janvier 2016 (machines à sous, restauration)	50
Dentaires (négoce en fournitures) : avenant du 14 octobre 2015 relatif à la prime d'ancienneté	54
Enseignement privé indépendant : accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres	56
Enseignement privé indépendant : avenant n° 31 du 12 janvier 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015	58
Enseignement privé indépendant : avenant n° 32 du 12 janvier 2016 modifiant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation.....	62

Habitat social (organisations professionnelles) : avenant n° 16 du 1^{er} décembre 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2016	64
Matériaux de construction (négoce) : convention collective du 8 décembre 2015.....	66
Missions locales et PAIO : avenant n° 57 du 17 décembre 2015 relatif à la prévoyance	214
Œufs (conditionnement, commercialisation et transformation) : accord du 18 août 2015 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)	219
Œufs (conditionnement, commercialisation et transformation) : avenant n° 1 du 18 août 2015 à l'accord du 2 avril 2002, relatif aux classifications.....	223
Œufs (conditionnement, commercialisation et transformation) : avenant n° 1 du 18 août 2015 relatif à la formation professionnelle et au changement d'OPCA	231
Personnes inadaptées et handicapées (établissements) : adhésion par lettre du 16 décembre 2015 de la FEGAPEI-SYNEAS à la convention des médecins	233
Pharmaceutique (répartition) : accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance	234
Photographie (professions) : accord du 10 décembre 2015 relatif à la contribution conventionnelle exceptionnelle	264
Pôle emploi : avenant du 18 décembre 2015 prorogeant l'accord du 10 octobre 2012 relatif aux modalités de gestion des activités sociales et culturelles mutualisées	266
Sport : accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes-hommes	268
Sport : avenant n° 107 du 4 décembre 2015 relatif au CQP « Accompagnateur en téléski nautique ».....	278
Sport : avenant n° 108 du 4 décembre 2015 relatif au financement du paritarisme et à la formation professionnelle	280
Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ouvriers]) : accord du 18 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016.....	288
Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ETAM]) : accord du 18 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016.....	290
Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ouvriers, ETAM]) : accord du 18 décembre 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2016	292
Travaux publics (Lorraine [ouvriers]) : accord du 7 janvier 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2016	294
Travaux publics (Nord - Pas-de-Calais [ouvriers]) : accord du 2 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016	296
Travaux publics (Nord - Pas-de-Calais [ETAM]) : accord du 2 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016	298
Travaux publics (Nord - Pas-de-Calais [ouvriers, ETAM]) : accord du 2 décembre 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2016	300
Tribunaux de commerce (greffes) : avenant du 30 septembre 2015 relatif à la mise en place de conventions de forfaits jours	302

Brochure n° 3076

Convention collective nationale

**IDCC : 1686. – COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650270M

IDCC : 1686

PRÉAMBULE

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences. Face à l'évolution des modes de consommation et à l'exigence grandissante des clients tant au niveau de l'accueil, du conseil ou du service qu'au niveau du prix, les parties signataires du présent accord souhaitent dynamiser la politique de formation afin que les entreprises des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager s'appuient sur des dispositifs de formation garantissant l'employabilité, et répondant aux enjeux de développement des compétences, de sécurisation des parcours et de la promotion professionnelle des salariés de la branche.

A cette fin, à travers le présent accord, les partenaires sociaux entendent :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours et favoriser son évolution professionnelle afin notamment de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ;
- contribuer à la professionnalisation des salariés à travers la construction de parcours de formation permettant leur adaptation à l'évolution des métiers et à la technicité des produits ;
- poursuivre le développement de l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi, notamment en favorisant l'accueil des jeunes dans les entreprises de la branche et en mettant en place des certificats de qualification professionnelle ;
- renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises par des actions de formation adaptées à leurs besoins.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif, pour chaque salarié de la branche, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son employabilité.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Reprenant cet objectif, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté :

- d'intégrer les jeunes, notamment en leur proposant un parcours de formation initiale, de nature professionnelle, s'ils n'ont pas pu en bénéficier auparavant ;
- d'améliorer l'insertion des salariés dans les entreprises, leur qualification et leur fidélisation,
- de dynamiser la formation et l'évolution professionnelle, des salariés ;
- de favoriser l'égalité d'évolution professionnelles des femmes et des hommes ;
- de maintenir le niveau des compétences des seniors ;
- d'accompagner les salariés dans la validation de leur expérience s'ils le demandent ;
- et de favoriser l'acquisition des compétences permettant la sécurisation du parcours professionnel, en développant l'employabilité des salariés.

Les parties signataires souhaitent également améliorer les conditions permettant aux entreprises de la branche d'être :

- plus compétitives pour surmonter les évolutions permanentes de l'environnement économique et technologique ;
- et plus anticipatives pour assurer une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et compétences de leurs salariés.

TITRE I^{ER}

CADRE JURIDIQUE

Article 1^{er}

Champ d'application et portée

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992.

Tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus en matière de formation professionnelle ne peuvent déroger en tout ou partie au présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

TITRE II

SENSIBILISATION À L'IMPORTANCE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Faire de la formation professionnelle un élément au service de la compétitivité des entreprises et de l'amélioration du statut social des salariés suppose une mobilisation et une sensibilisation des acteurs de l'entreprise tout au long de l'activité professionnelle.

Article 2

Accueil des jeunes dans l'entreprise

Article 2.1

Stages en entreprise

Conformément aux dispositions du code de l'éducation, les parties entendent rappeler les principes suivants :

- le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension du contrat de travail ;

- un délai de carence doit être observé entre les stages sur un même poste conformément à l'article L. 612-10 du code de l'éducation ;
- une gratification doit être accordée au stagiaire dans les conditions définies par le code de l'éducation ;
- en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie des autorisations d'absence équivalentes à celles prévues pour les salariés ;
- les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés ainsi qu'aux titres-restaurant, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transport, dans les conditions de l'article L. 3261-2 du code du travail ;
- l'entreprise d'accueil désigne un tuteur.

Article 2.2

Insertion des jeunes dans l'entreprise

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques et à la technicité des produits. Dès lors, les entreprises mettront en place un parcours d'intégration et de formation facilitant la prise de fonction du jeune. Ce parcours est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et de la fonction ainsi qu'à celles du jeune salarié.

En outre et conformément à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes, les entreprises mettent en place pour les jeunes embauchés un parcours d'évolution dans l'entreprise.

Ce parcours doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail. L'entreprise pourra désigner une personne en charge de cette tâche (tuteur, référent, chargé d'accueil, parrainage, etc.).

La procédure d'accueil du jeune devra également comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques concernant l'hygiène, les conditions de travail et la sécurité.

Enfin, une information sera donnée sur la vie sociale de l'entreprise (institutions représentatives du personnel, médecine du travail, régime de protection sociale, accords d'entreprise, etc.).

Article 3

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle en liaison avec les projets et perspectives de l'entreprise, tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du code du travail.

Article 3.1

Bénéficiaires

Tout salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une longue maladie au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ou à l'issue d'un mandat syndical.

Article 3.2

Finalité

L'entretien professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il a pour objectif de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel. Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsque ces institutions existent, préalablement à leur mise en œuvre.

L'entretien professionnel est distinct, dans son objet, d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise. Néanmoins, quand deux entretiens sont organisés à la suite l'un de l'autre, ils donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

Au cours de l'entretien professionnel, une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants.

Il est rappelé que le personnel d'encadrement tient un rôle essentiel, à l'occasion des différents entretiens avec les salariés, dans le rapprochement entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de management, une responsabilité directe d'accompagnement des salariés dans leurs formations.

Les entreprises veillent à prendre en compte ce rôle dans la définition des missions du personnel d'encadrement et s'attachent à lui dispenser la formation complémentaire éventuellement nécessaire.

Article 3.3

Etat récapitulatif

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel. En conséquence, tout salarié embauché avant le 7 mars 2014 devra bénéficier de cet état récapitulatif au plus tard le 7 mars 2020.

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier, si au cours des 6 dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens prévus à l'article 3.1 du présent accord et, d'autre part, d'apprécier si au cours de cette période il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces 6 années, de tous les entretiens auxquels il avait droit et/ou si au moins deux de ces trois critères ne sont pas atteints, l'employeur doit abonder son compte personnel de formation, conformément à l'article L. 6323-13 du code du travail :

- soit de 100 heures s'il est à temps complet ;
- soit de 130 heures s'il est à temps partiel ;
- et verser une somme forfaitaire à l'OPCA, conformément à l'article R. 6323-3 du code du travail.

L'appréciation du temps de travail et le volume de l'abondement est celui en vigueur au moment de l'entretien tenu tous les 6 ans.

Article 3.4

Remise d'un document écrit

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction d'un document écrit, dont une copie est remise au salarié. Ce document fait état des perspectives d'évolution professionnelle. Il peut également comporter les types de formations souhaitées par le salarié et celles proposées par l'employeur.

L'entretien prévu tous les 6 ans donnera également lieu à la remise d'un document écrit, qui recense, en outre, les informations décrites à l'article 3.3 du présent accord.

Article 4

Bilan de compétences

Article 4.1

Objectif et publics

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il est confidentiel.

Il peut être suivi à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Le congé de bilan de compétences est ouvert :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) justifiant de 5 ans d'activité salariée (consécutifs ou non et quels que soient les contrats de travail exécutés) et d'une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'entreprise ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD) totalisant 24 mois de travail salarié, dont 4 mois (consécutifs ou non) en CDD au cours des 12 derniers mois.

Les salariés ayant bénéficié d'un congé de bilan de compétences ne peuvent pas faire de nouvelle demande, dans la même entreprise, pendant un délai de 5 ans.

Article 4.2

Durée du congé de bilan de compétences

La durée maximum du congé est de 24 heures, consécutives ou non, par bilan. Il peut être réalisé en dehors du temps de travail ou pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

Article 4.3

Modalités de mise en œuvre du bilan de compétences

Article 4.3.1

Bilan à l'initiative du salarié

Le salarié présente par écrit à l'employeur sa demande 2 mois avant le début du congé indiquant les dates, la durée, la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié pour la réalisation de son bilan de compétences.

L'employeur informe par écrit le salarié de sa réponse dans le mois suivant la réception de la demande.

En cas de report par l'employeur de l'autorisation d'absence, celui-ci ne peut pas excéder 6 mois.

Article 4.3.2

Bilan à l'initiative de l'employeur

Le bilan de compétences peut éventuellement se faire à l'initiative de l'employeur, notamment dans le prolongement de l'entretien professionnel, dans le cadre du plan de formation. Dans ce cas,

l'employeur doit prévenir le salarié dans un délai suffisant pour lui permettre de s'organiser. Le refus d'un salarié de consentir à effectuer un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 5

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leur qualification et leur déroulement de carrière.

Pour assurer l'employabilité des salariés, les parties signataires préconisent l'égal accès de tous les salariés à la formation professionnelle en garantissant le même accès aux formations des hommes et des femmes tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions des entreprises.

Dans cette perspective, la CPNEFP, au vu des résultats du rapport de branche et des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 18 du présent accord, élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle continue, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation et à l'apprentissage.

Les entreprises veillent à contribuer au développement de l'égalité professionnelle et à permettre d'ouvrir des possibilités de promotion égales pour tous les salariés, en particulier dans l'élaboration du plan de formation visé à l'article 7 du présent accord.

A cette occasion elles seront attentives au contenu des rapports présentés au comité d'entreprise dans le cadre des articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail.

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation, les parties signataires souhaitent inciter les employeurs, dans le respect des impératifs de l'entreprise, à :

- privilégier une organisation permettant aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée ;
- réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation tout en garantissant un niveau de qualité de formation égal ;
- utiliser la formation à distance (synchrone-asynchrone) pour répondre aux contraintes personnelles des salariés.

Le suivi des dispositions du présent article est assuré, d'une part, au sein de l'entreprise par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et, d'autre part, au niveau de la branche par la CPNEFP à travers les données fournies par le rapport de branche et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 18 du présent accord.

Article 6

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences sera disponible sur le site internet du compte personnel de formation en fin d'année 2015.

TITRE III

DISPOSITIFS DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

La sécurisation des parcours professionnels suppose la mobilisation d'un certain nombre de dispositifs de formation, certains à l'initiative de l'employeur, d'autres à l'initiative du salarié avec ou sans l'accord de l'employeur selon les règles applicables.

Article 7

Plan de formation

Article 7.1

Objectif et publics

Le plan de formation a pour objectif de mettre en œuvre les formations dont la nature est déterminée par :

- les orientations stratégiques, les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise ;
- les modifications affectant les organisations du travail ;
- les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle ;
- et les besoins exprimés par les salariés.

Article 7.2

Modalités de mise en œuvre

Dans cet esprit et dans le cadre de son plan de formation, l'entreprise aura une attention toute particulière sur le fait que :

- le personnel d'encadrement tient un rôle essentiel, à l'occasion des différents entretiens avec les salariés, dans le rapprochement entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de management, une responsabilité directe d'accompagnement des salariés dans leurs formations ;
- les différentes catégories de personnel disposent des mêmes chances d'accès à la formation quels que soient leur sexe, la nature de leur activité, leur niveau de responsabilité ;
- les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes chances d'accès à la formation. Pour ce faire, l'entreprise définit les conditions de mise en œuvre adaptées et prévoit un suivi et une évaluation de ces actions.

Le plan de formation peut contenir trois catégories d'actions de formation effectuées pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération :

- les actions d'adaptation à l'emploi ;
- les actions liées au maintien dans l'emploi ou à l'évolution des emplois, qui visent à apporter des compétences directement utilisables dans le cadre de l'emploi actuel ou futur ;
- les actions de développement des compétences, qui visent à anticiper une future demande, la personne n'étant pas encore dans le poste. Dans le cadre de ce type d'action, l'employeur devra prendre des engagements :
 - sur les conditions dans lesquelles le salarié accède dans le délai de 1 an à des fonctions correspondant aux compétences acquises et obtient la classification correspondante ;
 - sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 7.3

Prise en charge

A défaut de prise en charge plus favorable dans l'entreprise, les frais de transport, d'hébergement et de restauration éventuels sont pris en charge par l'entreprise selon les règles en vigueur en matière de frais professionnels.

Article 8

Compte personnel de formation (CPF)

La volonté des parties à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation

(CPF), en considérant notamment que les salariés ne devaient plus perdre leurs droits à formation quand ils changeaient d'emploi ou quand ils connaissaient une période de chômage. Les parties au présent accord estiment également nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

Article 8.1

Principe

Les bénéficiaires du compte personnel de formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-1 du code du travail peuvent mobiliser les heures acquises, qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à leur initiative, une action de formation.

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute susceptible d'être sanctionnée. Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Article 8.2

Durée

Conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail, un salarié à temps complet va acquérir, dans la limite de 150 heures :

- 24 heures par année de travail pendant 5 ans, dans la limite de 120 heures ;
- puis 12 heures par année de travail, pendant 2 ans et demi, jusqu'à 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul est effectué proportionnellement au temps effectué.

En cas de changement de régime d'emploi en cours d'année, le calcul se fait proportionnellement aux périodes d'emploi à temps complet et aux périodes d'emploi à temps partiel.

Article 8.3

Modalités d'acquisition du compte personnel de formation

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement prises en compte pour l'acquisition du droit au CPF.

Article 8.4

Abondement du compte personnel de formation

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié dans les conditions fixées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et conformément aux modalités prévues au I de l'article L. 6223-4 et à l'article L. 6323-15 du code du travail.

Article 8.5

Mise en œuvre du compte personnel de formation

Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en dehors du temps de travail, ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies pendant tout ou partie du temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours calendaires défini par l'article R. 6323-4 du code du travail vaut acceptation.

L'accord de l'employeur n'est pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées dans le cadre de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Il en est de même des heures permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou des heures consacrées à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les heures utilisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Article 8.6

Formations éligibles au compte personnel de formation

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de compétences et de connaissances défini par l'article D. 6113-2 du code du travail.

Les autres formations sont celles définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail.

Si la formation sollicitée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, celui-ci peut être abondé à la demande du salarié pour permettre le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées conformément à l'article L. 6323-4 du code du travail.

Article 8.7

Articulation du droit individuel à la formation (DIF) et du CPF

Le reliquat d'heures acquises au titre du DIF existant au 31 décembre 2014 pourra être utilisé dans les mêmes conditions que les heures acquises dans le cadre du CPF. Le titulaire aura jusqu'au 31 décembre 2020 pour utiliser ce reliquat.

Si son reliquat est insuffisant, le salarié pourra mobiliser un crédit d'heures au titre de son CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Dans le cadre du CPF, ces heures ne seront pas prises en compte, ni pour le plafond de 150 heures, ni pour le rythme d'acquisition des heures sur le CPF.

Article 9

Congé individuel de formation (CIF)

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié dont l'ancienneté en qualité de salarié est au moins égale à 24 mois consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de son entreprise.

Le CIF s'exerce selon les modalités légales en vigueur.

Article 10

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les parties signataires du présent accord souhaitent également rappeler les outils permettant de participer au développement de l'emploi. En conséquence, ils préconisent que les entreprises de la branche utilisent le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) résultant des articles L. 6326-1 et suivants du code du travail.

Ce dispositif peut permettre à un ou plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois identifiés par la branche.

Article 11

Périodes de mise en situation en milieu professionnel

Poursuivant le même objectif en faveur de l'emploi, les périodes de mise en situation en milieu professionnel participent à la réalisation de cet objectif.

Conformément à l'article L. 5135-1 du code du travail, le dispositif a pour finalité de permettre à un salarié, privé ou non d'emploi, ou à un demandeur d'emploi soit :

- de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- de confirmer un projet professionnel ;
- d'initier une démarche de recrutement.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel donnent lieu à la conclusion d'une convention écrite conformément à l'article L. 5135-4 du code du travail.

Toutefois, ce type de dispositif ne peut permettre la conclusion d'une convention ayant pour objets :

- l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ;
- faire face à un accroissement temporaire de l'activité de la structure d'accueil ;
- accomplir un emploi saisonnier ;
- ou remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Article 12

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 12.1

Objectif et publics

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à tout salarié, à son initiative, de faire valider des compétences acquises, en milieu professionnel ou non, et d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, ou d'un titre professionnel, ou d'un certificat de qualification à finalité professionnelle, à condition d'avoir exercé pendant une durée continue ou non de 3 ans des activités en rapport avec la validation demandée.

Article 12.2

Durée de l'autorisation d'absence

Le salarié peut demander une autorisation d'absence d'une durée de 24 heures maximum, consécutives ou non, pour suivre une action de VAE. Lorsqu'elle est effectuée pendant le temps de travail, elle donne lieu au maintien de la rémunération.

Article 12.3

Modalités de mise en œuvre de la VAE

L'employeur informe le salarié qui en fait la demande, des modalités de mise en œuvre de la VAE.

S'agissant d'une démarche individuelle et volontaire du salarié, la VAE peut être réalisée dans le cadre soit du congé individuel de formation (CIF), soit du compte personnel de formation (CPF), en accord avec l'employeur.

Le salarié présente sa demande à l'employeur au moins 60 jours avant le début prévu de son absence, en précisant le diplôme, le titre ou le certificat de qualification professionnelle postulé, les dates, la nature et la durée des actions permettant la validation ainsi que l'identité de l'autorité délivrant la certification.

L'employeur informe par écrit le salarié de sa réponse dans le mois suivant la réception de la demande. En cas de report d'autorisation d'absence, celui-ci ne peut pas excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Au terme de l'absence pour VAE, le salarié présente à l'employeur une attestation de fréquentation à l'action de validation par l'organisme ayant délivré la certification.

Article 13

Professionnalisation

Article 13.1

Contrat de professionnalisation

Article 13.1.1

Objectifs et publics

Les entreprises contribuent à la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi en favorisant l'insertion professionnelle notamment des personnes de faible niveau de qualification et les plus éloignées de l'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes et certifiantes (titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle), correspondant aux besoins des entreprises du secteur, reconnues par la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ou qui seraient enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, ultérieurement à la conclusion du présent accord.

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux publics suivants :

- aux jeunes âgés de 16 à 26 ans révolus pour acquérir une qualification ou compléter à des fins professionnelles une formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et favorisant ainsi leur insertion ou leur réinsertion professionnelle grâce à une formation en alternance ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de la professionnalisation et à lui assurer une formation suivie par un tuteur qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Article 13.1.2

Durée

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, dès lors que les référentiels de formation l'exigent, les durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

- pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et/ou non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- ainsi que pour les actions visant les certifications ou formations préparant un diplôme de l'éducation nationale ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle, ou une qualification reconnue par la classification de la convention collective.

De même, dès lors que les référentiels de formation l'exigent, le volume d'heures de formation professionnelle et/ou technologique pourra être porté à plus de 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation dans la limite de 50 % de sa durée et sans être inférieur à 200 heures.

Article 13.1.3

Axes de formation et qualifications

Les axes prioritaires de formation professionnelle retenus par la CPNEFP sont de nature diplômante et qualifiante et peuvent concerner les domaines suivants :

- technique ;
- commercial ;
- logistique ;
- administratif.

La CPNEFP actualisera les axes de formation prioritaires éligibles.

Les qualifications visées par le contrat de professionnalisation sont :

- les certifications inscrites au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- les diplômes de l'éducation nationale ;
- les titres à finalité professionnelle ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP, CQPI) ;
- ou une qualification reconnue par la classification de la convention collective nationale.

Article 13.1.4

Rémunération

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation de leur contrat à durée indéterminée, un salaire minimum qui ne peut pas être inférieur aux pourcentages définis ci-dessous.

Pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans :

- 65 % du Smic ;
- 75 % du Smic s'ils sont 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.

Pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et de moins de 26 ans :

- 75 % du Smic ;
- 80 % du Smic s'ils sont 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.

Pour les bénéficiaires âgés de 26 ans et plus :

- 85 % du salaire minimum conventionnel, sans pouvoir être inférieur au Smic.

Les montants de rémunération mentionnés ci-dessus sont calculés à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint l'âge indiqué.

Article 13.1.5

Prise en charge par l'OPCA des coûts pédagogiques et frais annexes

Les coûts pédagogiques et les frais annexes sont pris en charge dans la limite du forfait horaire applicable au contrat de professionnalisation, fixée par décret. Il est modulable selon les priorités définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Article 13.1.6

Renouvellement des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois dans l'un des cinq cas suivants :

- échec du salarié aux épreuves d'évaluation ;
- congé de maternité du salarié ;
- arrêt maladie du salarié ;
- arrêt accident du travail du salarié ;
- défaillance de l'organisme de formation.

Article 13.1.7

Modalités de mise en œuvre du contrat

L'employeur détermine avec le candidat au contrat de professionnalisation au cours d'un entretien auquel participe le tuteur, et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

L'acceptation de la prise en charge des frais pédagogiques par l'organisme financeur déclenchera la mise en œuvre du contrat.

Article 13.1.8

Poursuite du financement du contrat de professionnalisation en cas de rupture anticipée du contrat non imputable à son bénéficiaire

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation d'une durée au moins égale à 12 mois, l'OPCA désigné par la branche poursuivra le financement de la formation pendant 3 mois si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Article 13.2

Périodes de professionnalisation

Article 13.2.1

Objectif et publics

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés telles que définies par l'article L. 6324-1 du code du travail.

Articles 13.2.2

Axes de formation

Les formations recouvrent trois axes :

- l'adaptation des compétences :
 - acquisition d'une qualification spécifique ;
 - évolution des technologies ;
 - évolution du métier ;

- le développement de parcours professionnels : développement des responsabilités, reprise d'entreprise ;
- autres : emplois menacés, changement de métier.

La CPNEFP actualisera les axes de formation.

Sont également éligibles les formations permettant au salarié d'acquérir un titre, un diplôme, un certificat de qualification professionnelle (CQP, CQPI) ou une qualification reconnue par la classification de la branche ou celle de l'entreprise.

Article 13.2.3

Déroulement de la formation

A l'initiative de l'employeur, elles sont effectuées, par des salariés ayant une qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre pendant le temps de travail et sont rémunérées comme telles.

Il en est de même des périodes inscrites au plan de formation.

Article 13.2.4

Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre de la période de professionnalisation est réalisée après accord écrit de l'employeur et du salarié. Cet accord comporte :

- les conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation ;
- les caractéristiques de l'évolution de l'emploi tenu et/ou de l'emploi visé ;
- les engagements de l'employeur, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues ;
- les modalités d'évaluation des compétences ;
- les critères d'évaluation.

L'acceptation de la prise en charge des frais pédagogiques par l'OPCA déclenchera la mise en œuvre de la période de professionnalisation.

Article 13.2.5

Financement

Les formations entrant dans la mise en œuvre des périodes de professionnalisation prioritaires de la branche sont éligibles au financement par l'OPCA ayant la gestion des fonds de la professionnalisation, sur présentation de l'accord écrit cosigné par l'employeur et le salarié.

Article 14

Apprentissage

Les parties signataires tiennent à rappeler l'importance de l'apprentissage qui a pour but de donner une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle.

Elles souhaitent privilégier la mise en œuvre de ce type de contrat dans tous les métiers de la branche.

Article 15

Tutorat

Article 15.1

Objectifs et publics

Le tuteur est chargé :

- d’accueillir, d’aider, d’informer, de guider et d’accompagner l’insertion professionnelle de nouveaux salariés au sein de l’entreprise ;
- d’assurer, dans les conditions prévues au contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale ;
- de contribuer au développement des compétences des salariés dont il a la responsabilité tutorale.

Cette mission temporaire ne peut être assurée que par un salarié volontaire répondant aux conditions ci-après.

Article 15.2

Formation de tuteur

Article 15.2.1

Objectifs

La mission de tuteur nécessite une formation spécifique dont le contenu est défini par la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Article 15.2.2

Financement

La formation de tuteur est éligible au financement par l’OPCA ayant la gestion des fonds de professionnalisation.

En application des dispositions légales, ce financement comprend les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et les contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport et d’hébergement dans les limites fixées par décret.

Article 15.2.3

Modalités de mise en œuvre

Pour exercer la mission de tuteur accompagnant un contrat ou une période de professionnalisation, le salarié volontaire doit avoir exercé cette mission dans les 3 années précédant la date d’application de l’accord.

A défaut, il doit répondre aux conditions suivantes :

- avoir une expérience professionnelle de 2 ans minimum, en rapport avec la professionnalisation visée ;
- avoir la maîtrise du domaine abordé ;
- être titulaire d’une classification minimum de niveau III et, en tout état de cause, d’une classification supérieure à celle de l’apprenant ;
- avoir suivi une formation préalable spécifique dispensée par une unité de formation ;
- et avoir suivi une formation de remise à niveau dispensée par une unité de formation, en cas de non-exercice de la mission de tuteur pendant 4 ans.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées, dans la limite maximale de deux.

La mission de tuteur nécessite une formation spécifique, définie par la commission paritaire de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), qui se déroule pendant le temps de travail.

L'exercice de la mission comme le suivi d'une formation ne pénaliseront pas le tuteur dans sa rémunération : il bénéficiera du maintien de son salaire, prenant en compte tous les éléments habituels de sa rémunération.

TITRE IV

AUTRES ACTEURS DE LA FORMATION

Article 16

Information et consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)

Dans les entreprises où il existe des institutions représentatives du personnel, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés chaque année :

- sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;
- sur le plan de formation (exécution du plan de formation pour l'année précédente et projet de plan pour l'année à venir), au cours de deux réunions spécifiques.

Un accord d'entreprise peut définir le calendrier de ces deux réunions, à défaut celles-ci sont fixées conformément à l'article D. 2323-7 du code du travail.

La première de ces réunions porte sur le bilan des actions réalisées au cours de l'année antérieure et sur l'année en cours.

La seconde réunion permet au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel de donner leur avis sur le projet de plan de formation ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

Les documents visés à l'article D. 2323-5 du code du travail sont remis aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, 3 semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés ;

- le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront également consultés sur :
 - les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en stage ;
 - la mise en œuvre du CPF ;
 - la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
 - les contrats d'apprentissage.

L'employeur communiquera les actions de formation suivies et leur coût lors du bilan.

Article 17

Conseil en évolution professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent que tout salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

L'employeur informe le salarié, notamment lors de l'entretien professionnel, de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle. Les modalités de recours à ce conseil pourront être prévues dans un document remis à chaque salarié lors des entretiens professionnels prévus dans le présent accord.

Article 18

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 18.1

Objectifs

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'études et d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer les emplois, et par conséquent les axes de formation, ont créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (<http://www.metiers-electromenager-multimedia.fr>).

Articles 18.2

Missions

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Il doit accompagner les représentants de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et les entreprises de la branche dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Sa vocation est de donner des éléments d'information à la CPNEFP, relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche, objectifs et actualisés, et d'apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche.

Pour ce faire, l'observatoire recense, centralise et analyse les informations quantitatives et qualitatives relatives à quatre champs d'observation dans la branche :

- évolutions économiques et technologiques ;
- devenir de l'emploi ;
- perspectives démographiques ;
- offre de formation initiale et professionnelle.

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénarii prospectifs.

L'observatoire peut également réaliser ou faire réaliser, par les organisations professionnelles ou par des prestataires externes, des enquêtes prospectives sur les besoins à court ou moyen terme des entreprises en termes de qualification et de formation, ainsi que sur les facteurs économiques et organisationnels susceptibles d'influer sur ces besoins et sur les pratiques de gestion de ressources humaines au sein des entreprises.

La compétence de l'observatoire est nationale. Toutefois, en fonction des priorités de la branche, des analyses pourront être conduites sur un plan local ou européen.

La CPNEFP est chargée d'élaborer la liste des travaux à réaliser par l'observatoire.

La CPNEFP examinera les résultats des travaux, tant quantitatifs que qualitatifs, qui lui permettront de définir des recommandations en matière :

- d'orientations des emplois et des métiers ;
- de priorités des actions de formation ;
- des publics prioritaires.

Article 18.3

Diffusion des travaux

Le comité paritaire de pilotage visé à l'article 18.4 du présent accord transmet à la CPNEFP un compte rendu de chacune de ses réunions, le résultat de ses analyses, travaux et études ainsi qu'un bilan annuel de ses activités.

Sous la responsabilité de la CPNEFP, les résultats des analyses menées par l'observatoire, les conclusions et recommandations qu'en tire le comité de pilotage en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur d'activité.

Article 18.4

Comité paritaire de pilotage de l'observatoire

Le comité paritaire de pilotage, constitué par les membres de la CPNEFP, se réunit au moins une fois par an.

Pour assurer ce rôle, la CPNEFP détermine au moins une séance de travail spécifique par an ayant pour seul ordre du jour les travaux relevant de l'observatoire.

Article 18.5

Assistance technique de l'observatoire

Par voie de convention précisant les modalités de mise en œuvre d'une assistance, l'observatoire pourra recourir aux moyens techniques, humains, logistiques mis à disposition par l'OPCA désigné par la branche.

Article 18.6

Financement

Les travaux de l'observatoire sont financés conformément aux dispositions légales.

TITRE V

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 19

Dispositions générales

Le financement des actions de formation est défini par les articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 du code du travail.

Article 19.1

Entreprises de moins de 10 salariés

Conformément à l'article L. 6331-2 du code du travail, les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'organisme collecteur désigné à l'article 20 du présent accord au moins 0,55 % de la masse salariale brute annuelle. Cette contribution est destinée à financer les actions de professionnalisation et du plan de formation.

A cette contribution s'ajoute le versement au FONGECIF de la contribution de 1 % au titre de certains contrats à durée déterminée, conformément à l'article L. 6322-37 du code du travail.

Article 19.2

Entreprises de 10 salariés et plus

Conformément à l'article L. 6331-9 du code du travail, le versement à l'organisme collecteur désigné à l'article 20 du présent accord est au moins de 1 % de la masse salariale brute, sauf accord

d'entreprise conclu dans les conditions de l'article L. 6331-10 du code du travail. Dans cette hypothèse, ce pourcentage peut être réduit à 0,80 %. La répartition de cette contribution varie selon la taille de l'entreprise.

A cette contribution s'ajoute le versement au FONGECIF de la contribution de 1 % au titre de certains contrats à durée déterminée, conformément à l'article L. 6322-37 du code du travail.

Article 19.2.1

Entreprises de 10 à 49 salariés

La répartition par l'organisme collecteur s'effectue comme suit :

- 0,20 % consacré au plan de formation ;
- 0,30 % consacré au financement des actions de professionnalisation ;
- 0,15 % consacré au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 0,15 % consacré au financement du CIF ;
- 0,20 % consacré au financement du compte personnel de formation (CPF).

Article 19.2.2

Entreprises de 50 salariés à 299 salariés

La répartition par l'organisme collecteur s'effectue comme suit :

- 0,10 % consacré au plan de formation ;
- 0,30 % consacré au financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % consacré au FPSPP ;
- 0,20 % consacré au financement du CIF ;
- 0,20 % consacré au financement du CPF.

Article 19.2.3

Entreprises de 300 salariés et plus

La répartition par l'organisme collecteur s'effectue comme suit :

- 0,40 % consacré au financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % consacré au FPSPP ;
- 0,20 % consacré au financement du CIF ;
- 0,20 % consacré au financement du CPF.

Article 20

Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Les parties signataires désignent comme OPCA de la branche l'AGEFOS PME.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 21

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il se substitue à toutes les dispositions contenues dans les accords et avenants relatifs à la formation professionnelle :

- accord n° 29 du 9 avril 2005 ;

- avenant n° 32 du 16 novembre 2005 ;
- chapitre III de l’avenant n° 35 du 25 septembre 2007 relatif à l’aménagement du titre VI « Emploi et formation » de la convention collective nationale de l’audiovisuel de l’électronique et de l’équipement ménager) ;
- avenant n° 1 du 23 juin 2009 ;
- avenant n° 2 du 16 mars 2011 ;
- avenant n° 3 du 15 novembre 2012.

Les dispositions de l’article 19 s’appliqueront aux salaires versés en 2015.

Article 22

Commission de suivi

Les parties signataires s’engagent à promouvoir le présent accord et à accompagner les entreprises et les salariés dans sa mise en œuvre. A cette fin, ils décident de mettre en place une commission de suivi sous l’égide de la CPNEFP.

La commission de suivi est constituée des membres de la commission nationale paritaire de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Elle se réunit au moins une fois par an, à l’initiative de la partie la plus diligente, et a pour missions :

- de promouvoir les dispositifs et les modalités d’accès à la formation, notamment à travers l’OPCA désigné par la branche ;
- de mener des actions d’information et de conseil nécessaires au développement de la formation dans les petites entreprises ;
- d’examiner un bilan annuel d’application de l’accord et des actions réalisées en fonction notamment des données recueillies par la section paritaire professionnelle (SPP), l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que celles apportées par le rapport de branche.

La commission de suivi peut également être sollicitée dans le cas où surviendraient des difficultés d’interprétation ou d’application du présent accord, dans les conditions prévues à l’article 42 de la convention collective nationale des commerces et services de l’audiovisuel, de l’électronique et de l’équipement ménager.

Article 23

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d’application de la convention collective nationale des commerces et services de l’audiovisuel, de l’électronique et de l’équipement ménager.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, en vue de son extension.

Les parties signataires demandent l’extension du présent accord.

Article 24

Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l’accord, ou ayant adhéré à l’accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

En tout état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, dans le semestre qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FEDELEC ;

FENACEREM.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

CFDT ;

CGT.

Brochure n° 3295

Convention collective nationale
IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE

AVENANT N° 54 DU 15 OCTOBRE 2015
À L'ACCORD DU 22 MARS 2004 RELATIF À LA MISE EN PLACE
D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1650274M
IDCC : 1951

PRÉAMBULE

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

Article 1^{er}

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les dispositions concernant la portabilité des droits instaurées par l'avenant n° 40 du 22 novembre 2010 et définies à l'article 7.6 de l'accord de branche du 22 mars 2004 sont remplacées comme suit :

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

Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2015.

a) Bénéficiaires

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

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au 1^{er} alinéa.

b) Mise en œuvre de la portabilité

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

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

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

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

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

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

c) Durée de la portabilité

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

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

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

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

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

d) Salaire de référence

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

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

e) Financement

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

Article 2

Formalités administratives

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} juin 2015.

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

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

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

Fait à Paris, le 15 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ANEA.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FCM FO ;

UPEAS.

Brochure n° 3295

Convention collective nationale
IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE

AVENANT N° 55 DU 17 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650275M

IDCC : 1951

Entre :

L'ANEA,

D'une part, et

La FBA CFDT ;

La CFE-CGC assurance ;

La CFTC métallurgie ;

La FCM FO ;

L'UPEAS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2016

Administratifs

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
I	1	135	1 475
	2	137	1 479
	3	140	1 485
II	1	145	1 498
	2	147	1 515
	3	150	1 541
III	1	155	1 584
	2	160	1 626
	3	165	1 669
	4	180	1 797

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
IV	1	200	1 967
	2	230	2 222
	3	300	2 818
	4	320	2 988

Techniciens

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
III	1	165	1 669
	2	175	1 754
	3	180	1 797
	4	190	1 882
IV	1	230	2 222
	2	250	2 392
	3	300	2 818
	4	320	2 988

Cadres de direction

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
V	–	400	3 669

Fait à Paris, le 17 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 115 DU 18 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DES CADRES

NOR : ASET1650256M

IDCC : 1000

Entre :

La CNAE ;

La CNADA ;

La FNUJA ;

Le SAFE ;

Le SEACE ;

L'AEF,

D'une part, et

Le SPAAC CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

L'UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Considérant le nombre très important de cabinets d'avocats ayant un effectif salarié réduit et le grand nombre de salariés travaillant pour plus d'un employeur, les partenaires sociaux de la branche des cabinets d'avocats conviennent de la nécessité de mettre en place des règles favorisant l'emploi et garantissant des conditions de travail satisfaisantes des salariés à temps partiel.

Face à l'extension de prestations assurées en sous-traitance par des entreprises employant, pour la plupart, des salariés à l'étranger, sans garantie réelle de confidentialité ni le bénéfice à ces salariés des garanties conventionnelles de la branche, il apparaît impératif aux partenaires sociaux de redévelopper l'emploi en adaptant, notamment, les modalités du travail à temps partiel au sein des cabinets tout en tenant compte de leurs contraintes de gestion.

Ces modalités contenues particulièrement dans le chapitre VII de l'avenant n° 57 du 25 juin 1999 demeurent applicables, sauf clauses contraires dans le présent accord.

Il convient d'organiser les différentes formes de travail à temps partiel dans la branche des cabinets d'avocats conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécuri-

sation de l'emploi et de l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015, pour les salariés relevant des régimes complémentaires de l'AGIRC.

1. Champ d'application

Sont concernés par le présent avenant :

- les salariés positionnés au niveau III, coefficients 300 et 350, de la classification et affiliés en tant qu'assimilés cadres à l'article 4 *bis* du régime complémentaire retraite de l'AGIRC ;
- les salariés positionnés au niveau II, coefficients 385 à 480, et au niveau I, coefficients 510 et 560, et affiliés en tant que cadres à l'article 4 du régime complémentaire retraite AGIRC.

2. Durée de travail des salariés à temps partiel

2.1. Durée hebdomadaire minimale légale

Selon les dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale 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 en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

2.2. Durée hebdomadaire minimale conventionnelle

La durée hebdomadaire minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée conventionnellement sur la base de 17,50 heures dans la branche des salariés des cabinets d'avocats.

Il est toutefois possible de déroger à cette règle minimale de 17,50 heures, d'une part, pour favoriser l'emploi dans les cabinets créés par des avocats ayant 5 ans au plus d'activité libérale ou ayant un effectif de 3 salariés au plus et, d'autre part, pour permettre d'embaucher des salariés pour des tâches hors cœur de métier nécessitant moins de 10 heures par semaine.

2.3. Dérogations aux durées hebdomadaires minimales

Dérogations générales

Conformément aux dispositions des articles L. 3123-14-2 et L. 3121-14-5 du code du travail, le salarié a la possibilité de demander à bénéficier d'une durée de travail inférieure à celle prévue aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord, s'il se trouve dans l'un des trois cas ci-dessous :

- soit être âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études ;
- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ;
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée fixée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

La demande du salarié doit être écrite et motivée.

En cours d'exécution de contrat, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à cette demande. En cas d'accord de l'employeur, un avenant au contrat est établi.

Pour les cabinets concernés, l'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle ci-dessus.

Demandes de modification par le salarié

Dans le cas où le salarié souhaite modifier son choix pour augmenter sa durée du travail et atteindre la durée minimale prévue aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord, il doit formuler sa demande, par écrit, à l'employeur, en respectant un délai de prévenance de 1 mois.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à cette demande. En cas d'accord de l'employeur un avenant au contrat est établi.

Lors de circonstances graves affectant le salarié et dûment justifiées, l'employeur s'engage à traiter la demande du salarié portant sur un retour à la durée minimale de travail hebdomadaire prévue aux articles 1.1 et 1.2 dans le délai de 1 mois.

En cas d'accord de l'employeur, un avenant au contrat est établi.

Dérogation pour remplacement de salariés absents

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-6 du code du travail, l'employeur peut déroger à la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel prévue aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord pour le remplacement en contrat à durée déterminée d'un salarié absent dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale, pour la durée de son absence.

2.4. Priorité d'emploi

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité d'emploi pour tout poste disponible d'une durée de travail supérieure à la sienne. La demande du salarié doit être écrite.

L'employeur y apporte une réponse motivée dans le délai de 1 mois.

En cas d'accord de l'employeur, il est établi un avenant au contrat de travail qui précisera sa date d'effet.

3. Dispositions relatives à l'organisation du temps de travail

3.1. Délai de prévenance

En cas de modification de la répartition de la durée du travail, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit intervenir.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-24 du code du travail, le salarié peut refuser cette modification si elle est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il devra indiquer les raisons de son refus par écrit à son employeur.

3.2. Délai de prévenance inférieur à 7 jours

En cas d'urgence ne permettant pas de respecter le délai de prévenance de 7 jours ouvrés, le délai de prévenance minimum pourra ne pas être respecté.

Dans cette hypothèse, selon les dispositions de l'article L. 3123-22, alinéa 2, du code du travail, le salarié bénéficiera d'une contrepartie financière ou d'un repos.

Lorsque l'horaire modifié entrera en vigueur avant le délai de 7 jours, le salaire sera majoré de 50 % jusqu'à l'expiration de ce délai. Cette majoration de salaire pourra être remplacée par un repos équivalent à la demande du salarié.

3.3. Priorité de passage à temps plein d'un salarié à temps partiel

L'employeur a également la possibilité de proposer un emploi à temps complet ne relevant pas de sa catégorie professionnelle, ou un emploi à temps complet non équivalent, au salarié à temps partiel qui a émis le souhait d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet.

3.4. Encadrement du temps partiel

Ensemble des salariés à temps partiel

Les cabinets veilleront à proposer aux salariés à temps partiel une durée minimale du travail qui prendra en compte les impératifs privés et familiaux du salarié et les impératifs de fonctionnement du cabinet.

Salariés à temps partiel dont la durée du travail déroge à la durée hebdomadaire minimale

Les cabinets veilleront à regrouper, sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, les horaires de travail du salarié à temps partiel dont la durée du travail déroge à la durée hebdomadaire minimale fixée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est, par dérogation, inférieure à la durée minimale hebdomadaire prévue aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord ne peuvent pas travailler sur plus de 5 jours dans la semaine.

Les salariés à temps partiel dont la durée de travail journalière est inférieure ou égale à 3 heures ne peuvent se voir imposer d'interruption dans leur journée de travail. Cette disposition ne vise pas les salariés accomplissant des tâches hors cœur de métier.

4. Aménagement de la durée du travail

Considérant que les variations d'activité peuvent ou non être prévisibles, la branche des cabinets d'avocats met à la disposition des cabinets et des salariés des dispositifs pour favoriser l'emploi tout en garantissant les conditions de travail.

Ces dispositifs doivent permettre aux salariés d'augmenter leur durée de travail ponctuellement et aux employeurs de faire face à des variations de charge de travail.

4.1. Heures complémentaires

Nombre des heures complémentaires

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires, dans les limites dont le nombre doit rester inférieur ou égal à 1/3 du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail.

Rémunération des heures complémentaires

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires. Toutefois, le paiement des heures complémentaires travaillées dans la limite de 1/10 des heures prévues au contrat est majoré de 15 %.

Les heures complémentaires réalisées au-delà de 1/10 jusqu'à 1/3 de la durée prévue au contrat sont majorées à un taux de 20 %.

Elles seront rémunérées avec le salaire correspondant au terme de la période de référence ou avec le salaire du mois suivant.

Les cabinets peuvent prévoir de remplacer le paiement des heures complémentaires et de leur majoration par l'attribution de jours de repos.

Délai de prévenance

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur informe le salarié au moins 7 jours ouvrés à l'avance par tout moyen écrit.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, heures complémentaires comprises, le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours ouvrés et sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est fixé en ajoutant à l'horaire antérieur la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

4.2. Compléments d'heures par avenant

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée, les cabinets d'avocats peuvent augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat du salarié à temps partiel, en accord avec ce dernier, par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus est fixé à 4 par an et par salarié et la durée totale de ces avenants ne peut être supérieure à 6 mois.

En cas de recours aux compléments d'heures, la durée du travail peut être portée par avenant à un temps complet et éventuellement au-delà en respectant la législation sur les heures supplémentaires.

Cet avenant doit préciser le nombre d'heures prévues, la répartition des heures sur la semaine ou le mois, la période concernée, la rémunération et toute condition d'emploi qui serait temporairement modifiée. Il doit également préciser que, au terme de cet avenant, le salarié reprendra la durée du travail contractuelle initiale.

Les cabinets veilleront à proposer les avenants compléments d'heures en priorité aux salariés à temps partiel ayant déclaré par écrit souhaiter en bénéficier.

En application de l'article L. 3123-25 du code du travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Avenants compléments d'heures pour remplacement d'un salarié absent

Le nombre d'avenants compléments d'heures pour remplacer un salarié absent n'est pas limité en nombre dans les 12 mois et par salarié.

L'avenant doit, outre les éléments énumérés ci-dessus, désigner nommément le salarié absent.

4.3. Temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

Ce dispositif a pour objet de permettre, dans certaines limites, une variation des horaires de travail et de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail des salariés à temps partiel, sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année pour un CDI, ou sur la durée du contrat en cas de CDD.

Ce dispositif peut concerner tous les salariés à temps partiel, titulaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Pour les cabinets concernés, le dispositif est mis en place par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'accord exprès des salariés concernés est requis. Leur contrat de travail doit comporter, outre les mentions obligatoires, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail à temps partiel.

4.3.1. Définition de la période de référence

La période de référence est supérieure à la semaine et au plus égale à 12 mois. En cas de CDD, elle est égale à la durée du contrat.

4.3.2. Durée du travail des salariés à temps partiel aménagé

Le contrat de travail fixe la durée moyenne de travail du salarié.

La durée moyenne de travail hebdomadaire doit être au moins égale à 17,50 heures, sauf dérogations visées à l'article 1.3 du présent accord.

En tout état de cause, la durée moyenne hebdomadaire ou mensuelle de travail doit être inférieure à la durée légale du travail.

Des semaines de forte activité et des semaines de faible activité alternent au sein de cette période.

Durant les semaines de forte activité, la durée du travail du salarié à temps partiel ne peut dépasser 40 heures.

Durant les semaines de faible activité, la durée journalière du travail ne peut être inférieure à 3,50 heures.

Durant les semaines sans activité, le planning peut aussi prévoir des jours ou des semaines à 0 heure.

4.3.3. Planning du temps partiel aménagé

Le planning des horaires de travail est communiqué à l'embauche du salarié ou lors de la mise en place du temps partiel aménagé. Il est communiqué par écrit individuellement au moins 15 jours calendaires avant le début de la période de référence.

Le planning pourra être modifié pour les raisons ci-après, sans que cette liste ne soit limitative : surcroît d'activité, absence d'un salarié (notamment pour maladie, formation, congés payés...), tâches à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents...

La modification portera sur : les horaires journaliers de travail, la durée quotidienne ou hebdomadaire de travail, l'augmentation ou la réduction du nombre de jours travaillés dans la semaine ou le mois, la répartition des heures de travail sur les jours de la semaine, la répartition de la durée du travail entre les semaines du mois.

Toute modification des durées de travail ou de la répartition des horaires sera précédée d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés et fera l'objet d'une information individuelle écrite du salarié.

4.3.4. Rémunération des salariés à temps partiel aménagé

Lissage de la rémunération

Il est possible d'opter pour un lissage de la rémunération sur l'année. Dans ce cas, la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel. Elle est établie sur la base de l'horaire moyen contractuel convenu en tenant compte de tous les éléments de rémunération, à l'exclusion des primes à périodicité non mensuelle.

Conditions de prise en compte des absences

Sur le temps de travail :

Toutes les absences sont décomptées en fonction de la durée du travail que le salarié aurait dû effectuer.

Sur la rémunération :

Les absences, indemnisées ou non, sont retenues sur la rémunération lissée déterminée ci-dessus, au prorata de l'horaire moyen contractuel.

Par ailleurs, les absences rémunérées, les congés et les autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de dispositions légales ou conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité de travail, ne font pas l'objet d'une récupération.

Conditions de prise en compte des arrivées ou des départs en cours de période de référence

Lorsqu'un salarié à temps partiel, du fait de son arrivée ou de son départ au cours de la période de référence, n'a pas accompli la totalité de cette dernière, une régularisation de sa rémunération est réalisée soit à son départ, soit à la fin de la période, dans les conditions ci-après :

- lorsque le salarié n'a pas accompli la durée moyenne de travail correspondant à la rémunération mensuelle lissée en cours de période de référence, une régularisation est opérée entre cet excédent et les sommes dues par l'employeur, soit, en cas de départ, sur la dernière paie,

- soit en cas d'embauche en cours d'année, sur la paie du premier mois suivant l'échéance de la période ;
- lorsqu'un salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui est alloué un complément de rémunération à titre d'heures complémentaires, équivalant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles rémunérées dans le cadre du salaire lissé.

4.3.5. Réajustement de la durée de travail prévue au contrat en cas d'heures complémentaires effectuées régulièrement

Sauf opposition du salarié, le contrat de travail est modifié dès lors que l'horaire moyen prévu au contrat de travail est dépassé d'au moins 2 heures par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée. Ce dépassement doit être constaté durant 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines.

Dans le cas d'un tel dépassement, un avenant au contrat doit intégrer le volume moyen des heures complémentaires. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

5. Cadre juridique

5.1. Suivi du temps partiel dans la branche du personnel des cabinets d'avocats

Une première réunion de suivi de l'accord aura lieu au cours du second semestre 2016, lors d'une réunion restreinte ou d'une réunion de la commission mixte paritaire.

Une seconde réunion de suivi aura lieu 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'étudier les éventuelles nécessités d'aménagement de l'accord.

5.2. Révision

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps partiel, qui auraient des effets directs sur les dispositions du présent accord, des négociations pourraient s'ouvrir à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les possibilités de réviser le présent accord pour l'adapter à la situation nouvelle ainsi créée.

5.3. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Son entrée en vigueur est subordonnée à son extension globale. Il entrera en vigueur le premier jour du deuxième mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

5.4. Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 18 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 6 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2016
(LORRAINE)

NOR : ASET1650286M
IDCC : 2609

Suite à la réunion paritaire qui s'est tenue à Metz, le 6 janvier 2016, en présence des représentants de la FFB Lorraine, de la CAPEB Lorraine, de la fédération régionale Est des SCOP du BTP et des représentants CFDT, CFTC, CGT-FO, CGT et CFE-CGC,

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 Lorraine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, cet accord fixe le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Lorraine pour la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016 aux valeurs suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL
A	1 517,66
B	1 594,07
C	1 697,79
D	1 828,80
E	2 036,22
F	2 265,48
G	2 560,24
H	2 756,74

Toutefois, les parties signataires conviennent de se rencontrer courant septembre 2016, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-1 et D. 2231-2, D. 2231-4, D. 2231-5, D. 2231-6, D. 2231-3, D. 2231-7, D. 2231-8 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 greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, avec son application la plus rapide, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Metz, le 6 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB Lorraine ;
CAPEB Lorraine ;
Fédération Est des SCOP du BTP.

Syndicats de salariés :

FG FO construction ;
URCB CFDT ;
CFTC.

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 6 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016
(LORRAINE)

NOR : ASET1650287M

IDCC : 1596, 1597

Suite à la réunion paritaire qui s'est tenue à Metz le 6 janvier 2016 en présence des représentants de la FFB Lorraine, de la CAPEB Lorraine, de la fédération régionale Est des SCOP du BTP et des représentants CFDT, CFTC, CGT-FO, CGT et CFE-CGC ;

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part ;

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs ci-après définies correspondent à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures.

Article 2

A compter du 1^{er} janvier 2016, la grille des salaires des ouvriers du bâtiment est la suivante (base 151,67 heures).

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE
150	1 466,83	9,67
170	1 492,99	9,84
185	1 525,93	10,06
210	1 697,12	11,19
230	1 827,44	12,05
250	1 963,02	12,94
270	2 115,97	13,95

Article 3

Cet accord est valable du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016. Toutefois, les parties signataires conviennent de se rencontrer courant septembre 2016, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 4

Conformément à la législation en vigueur, l'accord sera déposé auprès de la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 5

L'extension de cet accord, avec son application la plus rapide, sera demandée à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex.

Fait à Metz, le 6 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB Lorraine ;
CAPEB Lorraine ;
Fédération Est des SCOP du BTP.

Syndicats de salariés :

URCB CFDT ;
FG FO construction ;
CFTC.

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 7 JANVIER 2016

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2016
(LORRAINE)

NOR : ASET1650288M

IDCC : 1596, 1597

Suite à la réunion paritaire qui s'est tenue à Metz le 7 janvier 2016 en présence des représentants de la FFB Lorraine, de la CAPEB Lorraine, de la fédération régionale Est des SCOP du BTP et des représentants CFDT, CFTC, CGT-FO, CGT et CFE-CGC,

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 (étendue par arrêté ministériel du 8 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et en application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, les parties signataires du présent accord fixent, en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment (à la fois pour les entreprises ayant un effectif inférieur ou égal à 10 salariés et pour celles ayant un effectif supérieur à 10 salariés) pour la région Lorraine, comme suit :

1. Indemnités de repas : 9,45 €, quelle que soit la zone.

2. Indemnités de trajet et de transport

(En euros.)

ZONE	DISTANCE	TRAJET	TRANSPORT
1	De 0 à 10 km	1,32	2,07
2	De 10 à 20 km	2,68	4,28
3	De 20 à 30 km	3,97	6,90
4	De 30 à 40 km	5,34	10,40
5	De 40 à 50 km	6,71	12,12

Article 2

La somme globale de ces indemnités ne saurait se cumuler avec une ou plusieurs indemnités ou primes ayant le même objet et existant déjà par accord de spécialité ou d'entreprise.

Cette somme globale s'y substituera toutefois, *ipso facto*, dès qu'elle conduira à une valeur supérieure.

Article 3

Les apprentis sous contrat, travaillant sur chantiers, bénéficieront de ces indemnités.

Article 4

Conformément à la législation en vigueur, l'accord sera déposé auprès des services centraux du travail, direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 5

Cet accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016 et sera valable jusqu'au 31 décembre 2016.

Article 6

La demande d'extension de cet accord, avec demande de son application la plus rapide, sera déposée auprès des services centraux du travail, direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Metz, le 7 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB Lorraine ;
CAPEB Lorraine ;
Fédération Est des SCOP du BTP.

Syndicats de salariés :

URCB CFDT ;
FG FO construction.

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

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)

Brochure n° 3005-IV

Convention collective nationale

IDCC : 2409. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome IV : Cadres)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

**Convention collective nationale
et accord professionnel**

BÂTIMENT

IDCC : 2420. – **Cadres**

AVENANT N° 2 DU 7 JANVIER 2016
À L'ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2010
RELATIF À LA VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1650266M

PRÉAMBULE

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a fixé de nouvelles règles relatives aux modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche du bâtiment et des travaux publics décident de conclure un avenant n° 2 à l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation, désormais visée à l'article L. 2232-22 nouveau du code du travail, des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics, afin de prendre en compte les modifications apportées par ce texte pour les accords conclus par les représentants élus titulaires au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail ou, à défaut, les délégués titulaires du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21 du code du travail, à savoir :

- la suppression de la condition d'effectif de 200 salariés ;
- l'accomplissement d'une formalité supplémentaire par l'employeur. En effet, il doit informer les élus de son intention d'ouvrir une négociation et leur laisser un délai de 1 mois pour exprimer leur volonté d'y participer ou pas ;
- la suppression de la disposition prévoyant que le silence gardé par la commission pendant 4 mois suite à la transmission de l'accord vaut validation.

Par cet avenant, les partenaires sociaux du BTP réaffirment leur volonté de développer le dialogue social dans les entreprises et de permettre ainsi aux salariés de la profession de prendre part aux évolutions de leur entreprise.

Article 1^{er}

L'alinéa 1 de l'article 1^{er} de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires décident de mettre en place, à titre expérimental, une commission paritaire nationale du BTP dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-22 et suivants du code du travail. »

Article 2

Les alinéas 3, 4, 5 de l'article 1^{er} de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« La commission paritaire nationale du BTP de validation, prise en ses sections, vérifie que les accords collectifs ci-dessus ne sont pas contraires aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables. Elle vérifie également que ces accords collectifs relèvent bien du champ d'application du présent accord et que l'employeur a préalablement informé les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche et les représentants élus du personnel de sa décision d'engager des négociations.

La commission veillera à ce que l'information des représentants élus du personnel permette de lui conférer une date certaine afin que les élus qui souhaitent négocier puissent le faire savoir dans un délai de 1 mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21 du code du travail.

La section bâtiment a pour rôle de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-22 et suivants du code du travail par les employeurs relevant de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (art. 1 à 5) (c'est-à-dire les entreprises occupant plus de 10 salariés) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de cette convention collective.

La section travaux publics a pour rôle de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-22 et suivants du code du travail par les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992. »

Article 3

Le 2^e tiret de l'alinéa 2 de l'article 4 de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une copie de l'information préalable prévue par l'article L. 2232-23-1 du code du travail, adressée par l'employeur, par tous moyens permettant de lui conférer une date certaine, aux représentants élus du personnel sur son intention de négocier, sur sa décision d'engager des négociations collectives ⁽¹⁾. »

L'annexe à l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics est remplacée par l'annexe jointe au présent avenant.

Article 4

Le 6^e alinéa de l'article 5 de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics est abrogé.

(1) Un délai de 1 mois minimum doit être respecté pour permettre aux élus d'indiquer s'ils souhaitent négocier et s'ils sont mandatés par une organisation syndicale.

Article 5

Le 3^e alinéa de l'article 6 de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics est abrogé.

Article 6

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} mars 2016.

Article 7

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 8

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 9

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB ;
CAPEB ;
Fédération nationale des SCOP du BTP ;
FNTP ;
FFIE.

Syndicats de salariés :

FG FO construction ;
FNCB CFDT ;
CFE-CGC BTP.

ANNEXE

Liste et adresses des organisations patronales BTP

M. le directeur aux affaires sociales, fédération française du bâtiment (FFB), 33, avenue Kléber, 75016 Paris, bauryv@national.ffbatiment.fr.

M. le directeur des affaires sociales, fédération nationale des travaux publics (FNTP), 3, rue de Berri, 75008 Paris, nasarin@fntp.fr.

M. le directeur des affaires juridiques et sociales, confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), 2, rue Béranger, 75140 Paris Cedex 03, c.sauveur@capeb.fr.

M. le directeur des affaires sociales et de la formation, fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (fédération SCOP BTP), 64 *bis*, rue de Monceau, 75008 Paris, a.robette@scopbtp.org.

M. le délégué général, fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE), 5, rue Hamelin, 75116 Paris, p.rifaux@ffie.fr.

Liste et adresses des organisations syndicales représentatives des salariés du BTP

M. le secrétaire général, fédération nationale des salariés de la construction bois, ameublement CGT, 263, rue de Paris, Case 413, 93514 Montreuil Cedex, construction@cgt.fr.

M. le secrétaire général, fédération générale Force ouvrière construction, 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10, franckserra@wanadoo.fr.

M. le secrétaire national, fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, rue Simon-Bolívar, 75950 Paris Cedex 19, pascal.barbey@construction-bois.cfdt.fr, jeanmichel.gilet@construction-bois.cfdt.fr.

M. le président, fédération BATIMAT-TP CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, contact@cftcbtp.fr, caroline@cftcbtp.fr.

M. le président, CFE-CGC BTP, 15, rue de Londres, 75009 Paris, contact@cgcftp.com.

Brochure n° 3167

Convention collective nationale

IDCC : 2257. – CASINOS

AVENANT N° 19 DU 15 JANVIER 2016

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES MENSUELLES AU 1^{ER} JANVIER 2016

(PERSONNEL JEUX TRADITIONNELS)

NOR : ASET1650284M

IDCC : 2257

Entre :

La CDF ;

L'ACIF,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO ;

L'INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Article 2

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels, à compter du 1^{er} janvier 2016, de 1 % sur les niveaux I, II et III et de 1,5 % sur les niveaux IV, V et VI (selon l'annexe jointe).

Article 3

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 15 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels au 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

NIVEAU	INDICE	EMPLOI REPÈRE CORRESPONDANT	SALAIRE MINIMAL MENSUEL pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
I	100	Chasseur-portier	1 473,41
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum), hôtesse, valet, bout de table	1 475,37
II	110	Croupier de boule, changeur, cartier, secrétaire comptable ou aux entrées	1 481,26
	120	Croupier de boule 1 ^{re} catégorie, croupier 3 ^e catégorie	1 552,45
III	130	Caissier, croupier 2 ^e catégorie	1 634,53
	140	Croupier 1 ^{re} catégorie	1 760,26
	150	Sous-chef de table	1 885,99
IV	160	Chef de table, chef de partie boule, chef caissier	2 011,70
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 137,42
V	175	Chef de partie jeux	2 189,45
	180	Caissier principal	2 251,99
	190	Chef de partie principal	2 377,10
VI	200	Sous-directeur	2 502,21
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin. Pour mémoire : valeur du Smic horaire brut au 1 ^{er} janvier 2016 : 9,67 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1 ^{er} janvier 2016 : 1 466,62 €.			

Brochure n° 3167

Convention collective nationale

IDCC : 2257. – CASINOS

AVENANT N° 21 DU 15 JANVIER 2016

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES MENSUELLES AU 1^{ER} JANVIER 2016

(MACHINES À SOUS, RESTAURATION)

NOR : ASET1650285M

IDCC : 2257

Entre :

La CDF ;

L'ACIF,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO ;

L'INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer.

Article 2

Il vise à réévaluer les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe I) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe II), à compter du 1^{er} janvier 2016, de 1 % sur les niveaux I, II et III et de 1,5 % sur les niveaux IV, V, VI et VII (selon les annexes jointes).

Article 3

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 15 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle à compter du 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

NIVEAU	INDICE	FILIÈRE ET EMPLOI REPÈRE correspondants	SALAIRE MINIMAL MENSUEL pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
I	100	Machines à sous : équipier, contrôleur des entrées Accueil : chasseur, hôtesse, vestiaire Gestion : employé de bureau Technique : agent d'entretien, équipier Spectacle : ouvreuse, aide-accessoiriste	1 473,41
	105	Machines à sous : hôte, hôtesse Technique : agent technique, contrôleur vidéo	1 475,37
II	110	Machines à sous : contrôleur chargé de la sécurité, changeur traiteur de monnaie, mécanicien assistant clientèle Accueil : hôtesse, standardiste, voiturier, agent de sécurité Gestion : secrétaire dactylo, aide-comptable, assistant contrôleur Technique : ouvrier, agent technique Spectacle : régie lumière et son, assistant opérateur, accessoiriste, caissier	1 481,26
	115	Machines à sous : caissier, technicien	1 487,78
	120	Gestion : comptable débutant, technicien paie débutant Spectacle : opérateur	1 552,45
III	130	Gestion : comptable confirmé, technicien paie confirmé, assistant commercial Technique : chef d'équipe entretien (effectif < 5), opérateur vidéo Spectacle : animateur, disc-jockey, musicien, artiste	1 634,53
	135	Machines à sous : responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, responsable de caisse, responsable technique Accueil : responsable sécurité (effectif < 5), responsable accueil (effectif < 5)	1 697,39
	140	Machines à sous : contrôleur auditeur	1 760,26

NIVEAU	INDICE	FILIÈRE ET EMPLOI REPÈRE correspondants	SALAIRE MINIMAL MENSUEL pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
IV	155	Machines à sous : chef caissier Accueil : responsable sécurité (effectif > 5), responsable accueil (effectif > 5) Gestion : assistant de direction commercial, agent informatique, responsable paie Technique : chef d'équipe entretien (effectif > 5), chef d'équipe vidéo, responsable main- tenance	1 948,81
V	175	Machines à sous : membre du comité de direc- tion débutant (effectif < 10) Gestion : comptable principal Technique : responsable vidéo Spectacle : régisseur	2 189,45
VI	205	Machines à sous : MCD confirmé (effectif > 10), sous-directeur, directeur Gestion : contrôleur de gestion, responsable administratif et comptable, responsable in- formatique, responsable commercial, chef comptable, responsable du personnel Technique : directeur technique débutant Spectacle : directeur artistique	2 564,77
VII	230	Machines à sous : directeur des MAS, direc- teur des jeux de table Gestion : directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier Technique : directeur technique	2 877,55
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin. Pour mémoire : valeur du Smic horaire brut au 1 ^{er} janvier 2016 : 9,67 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1 ^{er} janvier 2016 : 1 466,62 €.			

ANNEXE II

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration-hôtellerie au 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

NIVEAU	INDICE	FILIÈRE ET EMPLOI REPÈRE correspondants	SALAIRE MINIMAL MENSUEL pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
I	100	Plongeur, officier, magasinier, commis de rang, de bar, de cuisine (débutants), serveur/employé de bar, femme de ménage, femme/valet de chambre, employé de hall	1 473,41
	105	Caissier restaurant, commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés), caviste, économe débutant, réceptionniste	1 475,37
II	110	1/2 chef de rang, 1/2 chef de partie cuisine confirmé, écailler, économe	1 481,26
	115	Chef de partie (débutant)	1 487,78
	120	Chef de rang confirmé, barman confirmé	1 552,45
III	130	Chef de partie confirmé, contrôleur restauration, pâtissier, sommelier, gouvernante, concierge	1 634,53
	140	Maître d'hôtel, sous-chef de cuisine, responsable bar, cave, économat, plonge (effectif > 10), chef pâtissier (effectif < 10)	1 760,26
IV	155	1 ^{er} maître d'hôtel (effectif < 10), chef de cuisine (effectif < 10), chef pâtissier (effectif > 10), chef de réception	1 948,81
V	175	1 ^{er} maître d'hôtel (effectif > 10), chef de cuisine (effectif > 10), responsable banquets	2 189,45
VI	205	Responsable restauration, directeur de l'hébergement	2 564,77
VII	230	Directeur de la restauration, directeur d'exploitation	2 877,55
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin. Pour mémoire : valeur du Smic horaire brut au 1 ^{er} janvier 2016 : 9,67 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1 ^{er} janvier 2016 : 1 466,62 €.			

Brochure n° 3033

Convention collective nationale

IDCC : 635. – NÉGOCE EN FOURNITURES DENTAIRES

AVENANT DU 14 OCTOBRE 2015

RELATIF À LA PRIME D'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1650269M

IDCC : 635

Entre :

Le COMIDENT,

D'une part, et

La CFDT ;

La FEC FO ;

Le SNEC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de préciser les dispositions relatives à la présentation de la prime d'ancienneté des cadres pour laquelle la rédaction différenciée pour les employés (art. 10 convention de 1974) et celles s'appliquant aux cadres (art. 7 de l'avenant « Cadres » de 1976) avait donné toute latitude de présentation sur le bulletin, de sorte que les employeurs sur le bulletin de paie, sous réserve de l'accord du salarié, ont le choix entre :

- l'incorporation de la prime d'ancienneté dans le salaire de base ;
- la distinction de la prime d'ancienneté et du salaire de base.

Cela sous réserve que la rémunération globale versée respecte les minima conventionnels majorés.

Ainsi, l'accord interprétatif de ce jour portant sur la rédaction de l'article 11 de l'accord du 18 novembre 2014 modifie la rédaction de la partie :

« La prime d'ancienneté ne peut en aucun cas être incorporée au salaire de base et doit obligatoirement figurer à part sur le bulletin de paie. »

En :

« La prime d'ancienneté ne peut en aucun cas être incorporé au salaire de base et doit obligatoirement figurer à part sur le bulletin de paie, à l'exception des entreprises qui appliquaient auparavant pour les cadres l'incorporation de la prime d'ancienneté dans le salaire de base au regard de l'ancienne rédaction de la convention collective, et qui pourront en conséquence continuer à verser pour les cadres une rémunération globale, sans distinguer sur les bulletins de paies la prime d'ancienneté, sous réserve que soit respecté le minimum conventionnel majoré de la prime d'ancienneté incluse. »

Champ d'application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable à dater du premier du jour du mois suivant de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale n'étant pas partie du présent accord pourra y adhérer.

Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Le présent accord sera, en outre, notifié par messagerie électronique et par recommandé aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du négoce en fournitures dentaires.

L'accord sera inséré en annexe de la convention collective nationale mise à jour par l'accord du 18 novembre 2015 et soumis à la procédure d'extension auprès du ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 14 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

ACCORD DU 12 JANVIER 2016

RELATIF À LA CRÉATION D'UNE CATÉGORIE TEMPORAIRE DE CADRES

NOR : ASET1650283M

IDCC : 2691

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'intégration de nouvelles entreprises dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat), IDCC 2691, par dénonciation de l'application de la convention collective FESIC amène certains écarts dans la définition des cadres et dans l'application des cotisations AGIRC.

Ainsi lorsque :

- les premiers minima des cadres de l'ancienne convention collective sont inférieurs aux minima C1 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat) ;
- l'ancienne convention collective intégrait un article « 4 *bis* » créant des techniciens assimilés cadres, une disposition absente de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat).

Les salariés cadres ou assimilés concernés pourront être classifiés dans le cadre de cet accord dérogatoire, sans diminution de salaire.

Article 2

Il est créé une nouvelle catégorie de cadres dénommée C0 réservée aux salariés, relevant de la convention collective dénoncée, sous contrat de travail au moment du changement de convention collective et correspondant à la définition de l'article 1^{er}.

Il est convenu :

- d’une part, que chaque salarié, ancien assimilé cadre, ne peut rester plus de :
 - 5 ans dans la catégorie C0 niveau 1 ;
 - 5 ans dans la catégorie C0 niveau 2 ;
- d’autre part, que chaque salarié cadre ne peut rester plus de :
 - 5 ans dans la catégorie C0 niveau 2.

Au-delà de ces délais, le salarié rejoint la classification cadre de la convention collective de l’enseignement privé indépendant (ex hors contrat).

Article 3

Les minima de ces deux catégories temporaires sont de :

- C0 niveau 1 : 23 000 € ;
- C0 niveau 2 : 26 000 €.

Ces deux catégories de cadres et leurs minima concernent :

- les personnels administratifs et de service ;
- les personnels d’encadrement pédagogique, personnel ayant des responsabilités managériales.

Ces minima feront l’objet d’une revalorisation à la même date que les minima de l’ensemble des salariés.

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée de 10 ans avec date d’effet au 1^{er} janvier 2016.

Article 5

Au terme du délai d’opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes.

Fait à Paris, le 12 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT**

AVENANT N° 31 DU 12 JANVIER 2016
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2015

NOR : ASET1650281M

IDCC : 2691

PRÉAMBULE

En complément de la négociation salariale, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, les partenaires sociaux s'engagent à négocier sur les quatre points suivants :

1. Répartition du temps de travail des enseignants pour des enseignements en bac + 3 en vue d'un accord applicable à la rentrée 2016 ;
2. Réflexion sur les critères du statut cadre des enseignants pour la rentrée 2016 ;
3. Relations collectives (processus électoral) ;
4. Droit syndical (titre II de la convention collective).

Les parties signataires du présent avenant ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les grilles de rémunérations annexées sous références 1 A, 1 B, 1 C et 1 D à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat sont remplacées par les grilles du présent avenant avec pour date d'application le premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Article 2

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises doit :

- prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 4

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 5

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 12 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNEP.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

ANNEXE I

A. – Grille de salaires du personnel administratif et de service applicable le premier jour du mois suivant la date d’extension

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 472	17 664	1 546	18 540	1 623	19 476
E2	1 517	18 204	1 593	19 116	1 673	20 076
E3	1 559	18 708	1 637	19 643	1 719	20 628
T1	1 642	19 704	1 725	20 700	1 811	21 732
T2	1 730	20 760	1 816	21 792	1 907	22 884
T3	1 847	22 164	1 940	23 280	2 037	24 444
C1	2 331	27 972	2 448	29 376	2 570	30 840
C2	2 884	34 608	3 029	36 348	3 180	38 160
C3	3 439	41 268	3 614	43 368	3 791	45 492

B. – Grille de salaires du personnel d’encadrement pédagogique applicable le premier jour du mois suivant la date d’extension

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 472	17 664	1 546	18 540	1 623	19 476
E2	1 517	18 204	1 593	19 116	1 673	20 076
E3	1 559	18 708	1 637	19 643	1 719	20 628
T1	1 642	19 704	1 725	20 700	1 811	21 732
T2	1 730	20 760	1 816	21 792	1 907	22 884
T3	1 847	22 164	1 940	23 280	2 037	24 444
C1	2 331	27 972	2 448	29 376	2 570	30 840
C2	2 884	34 608	3 029	36 348	3 180	38 160
C3	3 439	41 268	3 614	43 368	3 791	45 492

**C. – Grille de salaires du personnel enseignant
applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension**

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 619	19 428	1 700	20 400	1 785	21 420
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	1 619	19 428	1 700	20 400	1 785	21 420
3. Secondaire 2 ^e cycle	1 619	19 428	1 700	20 400	1 785	21 420
4. Bac + 1	1 619	19 428	1 700	20 400	1 785	21 420
5. Bac + 2 non diplômé	1 685	20 220	1 770	21 240	1 858	22 296
6. Bac + 2 diplômé	1 781	21 372	1 870	22 440	1 964	23 568
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	1 911	22 932	2 007	24 084	2 107	25 284
8. Bac + 4 diplômé	2 029	24 348	2 131	25 572	2 238	26 896
9. Bac + 5 non diplômé	2 029	24 348	2 131	25 572	2 238	26 896
10. Bac + 5 diplômé	2 501	30 012	2 693	32 316	2 902	34 824

**D. – Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles diplômants
générant l'obligation de recherche**

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE ANNUEL		
	Echelon A	Echelon B	Echelon C
1	20 401	21 421 (*)	–
2	25 627	26 909	29 061
3	30 017	32 316	34 901
4	32 160	33 768	36 469
5	34 170	35 878	38 748
6	37 888	39 783	49 966

(*) Il est convenu, par exception, que la 3^e année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT**

AVENANT N° 32 DU 12 JANVIER 2016
MODIFIANT LES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT
DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

NOR : ASET1650282M
IDCC : 2691

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

Le SNEPL CFTC ;

Le SNPEFP CGT ;

La FEP CFDT ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Compte personnel de formation

Le texte de l'article 3 de l'avenant n° 28 du 24 mars 2015 est annulé. Il est remplacé par la rédaction suivante :

« Article 3

Compte personnel de formation

A compter du 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition s'effectue *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formations éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte per-

sonnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à retraite.

Dispositions transitoires

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

Actions de formation éligibles

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEFP) élaborera chaque année la liste des formations qui seront éligibles à ce dispositif de financement et la communiquera à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, pour la mise en ligne de ladite liste sur le site national géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Relèvent également des formations éligibles les formations figurant sur l'une des listes suivantes :
– listes régionales (COPAREF) ;
– listes nationales (COPANEF) ;
– inventaire publié par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP). »

Article 2

Portée de l'avenant

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant qui s'applique à l'ensemble des établissements d'enseignement privé indépendant relevant du champ de la branche.

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

Article 3

Dépôt

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément aux articles 2231-3 et suivants du code du travail.

Article 4

Entrée en vigueur. – Durée

Les parties conviennent que cet avenant, suivant les mêmes dispositions que l'avenant n° 28 du 24 mars 2015, entrera en vigueur au premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté qui en portera extension, et ce jusqu'au 31 décembre 2016.

Article 5

Extension

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 12 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3330

Convention collective nationale

**IDCC : 2526. – ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES
DE L'HABITAT SOCIAL**

AVENANT N° 16 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650267M

IDCC : 2526

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en négociation annuelle obligatoire le 1^{er} décembre 2015 et ont décidé d'un commun accord de réviser les salaires minima de la branche professionnelle après échange sur les documents des données salariales de la branche.

Ces salaires minima seront ainsi réévalués :

- famille « assistance » et « entretien maintenance » : + 1,5 % ;
- famille « production » : technicien d'étude et consultant conseil : + 0,8 % et responsable de domaine : + 0,4 % ;
- famille « encadrement » : + 0,4 %.

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet d'augmenter les salaires minima prévus à l'article 12.2 de la convention collective nationale des organisations de professionnelles de l'habitat social.

Les parties ont ainsi décidé de réviser les salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2016 comme suit :

(En euros.)

FAMILLE D'EMPLOIS	EMPLOI	SALAIRE MENSUEL minimum	SALAIRE ANNUEL minimum (*)
Entretien et maintenance	Ouvrier d'entretien ménager	1 526	21 411
Assistance	Secrétaire	1 691	23 639
	Assistant technique	1 691	23 639
Production	Technicien d'études	1 858	25 893
	Consultant conseil	2 071	28 769
	Responsable de domaine	2 099	29 147
Encadrement	Responsable d'entité	3 226	44 361
	Directeur	3 568	48 978

(*) = 13,5 fois le salaire mensuel minimum + la prime de fin d'année minimum (810 €)

Article 2

Maintien des autres clauses

Toutes les autres dispositions de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social restent inchangées.

Article 3

Publicité

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence du collègue employeurs :

- un exemplaire original dûment signé de toutes les parties sera notifié à chaque organisation syndicale représentative ;
- un exemplaire sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ;
- deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

USH ;
HTC ;
AFPOLS ;
FNAR.

Syndicats de salariés :

FSPSS FO ;
SNUHAB CFE-CGC ;
FNCB CFDT ;
BATIMAT-TP CFTC.

Brochure n° 3154

Convention collective nationale

**IDCC : 3216. – MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION
(Négoce)**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

DU 8 DÉCEMBRE 2015

NOR : ASET1650265M

IDCC : 3216

Entre :

La FNBM,

D'une part, et

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS COMMUNES À L'ENSEMBLE DES SALARIÉS

Article 1.1

Champ d'application

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national y compris les DOM les rapports entre employeurs et l'ensemble des salariés quel que soit leur statut :

- des entreprises dont l'activité principale est le « commerce de gros de bois et de matériaux de construction » correspondant au code APE 46.73A ;
- des entreprises dont l'activité principale est le « commerce de gros d'appareils sanitaires et produits de décoration » correspondant au code APE 46.73B ;
- des intermédiaires du commerce en bois et matériaux de construction correspondant au code APE 46.13Z, issus de la NAF révisée 2 ;
- des sociétés holdings, lorsque leur activité vise l'encadrement et le contrôle de sociétés relevant du code APE ci-dessus ;
- des centrales d'achat non alimentaires dès lors que leur activité vise à gérer et à encadrer des entreprises ayant une activité en « commerce de gros de bois, de matériaux de construction et d'appareils sanitaires ».

A titre indicatif, les principales familles de matériaux de construction pouvant être commercialisées par les entreprises de négoce en matériaux de construction sont les suivantes :

- poudres, agrégats, béton, éléments de structure ;
- couverture, étanchéité ;
- travaux publics, assainissement, épuration ;
- matériaux de construction en plastique ;
- menuiseries intérieures et extérieures ;
- cloisons, plafonds ;
- bâtiments préfabriqués ;
- verre plat et de miroiterie ;
- isolation bâtiment, isolation industrie ;
- carrelage et revêtements ;
- sanitaires ;
- bois, panneaux et produits dérivés ;
- produits de la transformation primaire et secondaire du bois ;
- chauffage ;
- outillage, électricité, quincaillerie ;
- peinture, bricolage décoration, équipements de jardin...

Il est rappelé que le code APE attribué par l'INSEE est donné à titre indicatif et n'a que la valeur d'une présomption ; seule l'activité réelle principale de l'entreprise détermine, en vertu de la jurisprudence de la Cour de cassation, son assujettissement à un texte conventionnel.

Article 1.2

Substitution aux dispositions conventionnelles existantes. – Entrée en vigueur

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les parties signataires ont convenu de rénover et de fusionner les trois conventions collectives nationales du négoce des matériaux de construction (IDCC : 398, 533, 652) et les dispositions relatives au temps de travail.

Par conséquent, la présente convention collective vient annuler et remplacer les textes ci-dessous visés :

- convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965, mise à jour par avenant n° 38 du 22 avril 1983 (IDCC : 398) ;
- convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969, mise à jour par avenant n° 38 du 22 avril 1983 (IDCC : 533) ;
- convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 (IDCC : 652) ;
- accord du 23 juin 1999 relatif à la réduction, à l'organisation du temps de travail et à l'emploi.

Article 1.3

Révision. – Dénonciation. – Force obligatoire

Article 1.3.1

Révision

La présente convention peut être révisée sur demande exprimée par tout signataire, par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet sur les points à réviser.

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

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Article 1.3.2

Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties. La partie dénonçant la convention devra, sous peine de nullité, accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur les points ayant provoqué la dénonciation.

Article 1.3.3

Force obligatoire

Les accords collectifs de groupe, d'entreprises ou d'établissements de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, en tout ou partie, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 1.4

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 1.4.1

Engagements des employeurs et des salariés

Les employeurs s'engagent, pour arrêter leurs décisions relatives aux conditions de travail et notamment l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement et de discipline, la classification et la rémunération, à :

- ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles, de l'origine du salarié.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions ou origines des autres salariés, leur appartenance ou non à un syndicat.

Les deux parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront, auprès de leurs adhérents, à en assurer le respect intégral.

Article 1.4.2

Participation aux commissions paritaires professionnelles instituées par la présente convention

a) Nombre d'instances paritaires et nombre de représentants des organisations

INSTANCE PARITAIRE	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS des organisations syndicales	NOMBRE DE RÉUNIONS par an à titre indicatif
Commission paritaire nationale (CPN)	3 représentants par organisation syndicale	6 à 10 réunions
Jury paritaire CQP-VAE	1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale	4 réunions (le jour même de la CPNEFP)

INSTANCE PARITAIRE	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS des organisations syndicales	NOMBRE DE RÉUNIONS par an à titre indicatif
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)	1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale	4 réunions
Commission paritaire de validation des accords (CPV)	1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale	En tant que de besoin
Commission paritaire d'interprétation et de conciliation	2 représentants par organisation syndicale	En tant que de besoin

b) Règles de fonctionnement des instances paritaires

Les instances paritaires se réunissent sur convocation, adressée par le secrétariat de la FNBM 15 jours calendaires avant la date de la réunion prévue.

Chaque organisation syndicale devra faire connaître à la fédération les noms de leurs représentants 2 jours ouvrés avant la réunion.

Il est prévu qu'à chaque début d'année, en fonction des obligations légales et des objectifs de négociation, les partenaires sociaux établissent un agenda social prévisionnel des dates des réunions.

c) Autorisation d'absence pour participer aux réunions paritaires

Tout employeur, ou son représentant, d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire en qualité de représentant d'une organisation syndicale de la branche professionnelle est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que cette demande lui ait été présentée au moins 5 jours ouvrés avant la date de la réunion.

A l'appui de sa demande, le salarié devra présenter une convocation émanant de son organisation syndicale ou du secrétariat de l'instance professionnelle à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'objet, l'heure et le lieu de la réunion paritaire.

Ces conditions étant réunies, les employeurs ne pourront s'opposer à leur déplacement en vue de participer auxdites commissions. Le temps passé aux réunions paritaires par les représentants désignés est assimilé à du temps de travail effectif et payé comme tel par l'entreprise.

La durée de l'absence pour participer à la réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses missions.

d) Des autorisations d'absence non rémunérées pourront également être accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leurs organisations syndicales professionnelles, sur présentation, dans un délai suffisant, d'une convocation écrite émanant de celles-ci.

e) Des autorisations d'absence rémunérées conformément aux conditions prévues par les textes réglementaires, et non rémunérées au-delà de ce budget, seront également accordées pour la participation à des stages de formation économique et sociale ou syndicale.

Article 1.4.3

Indemnisation des réunions paritaires

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales de la branche professionnelle donneront lieu à un remboursement dans les conditions définies à l'accord de branche du 11 février 2013.

Article 1.5

Institutions représentatives du personnel (IRP) et activités sociales

Article 1.5.1

Mise en place des IRP

Dans chaque établissement, il est mis en place, conformément aux textes légaux en vigueur, des institutions représentatives du personnel.

Lorsque des élections devront être organisées, l'employeur sera tenu de respecter les délais légaux de telle sorte que le ou les nouveaux représentants du personnel soient élus avant l'expiration du mandat de leur prédécesseur.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé sera payé au salaire effectif.

Dans la limite du temps prévu par la loi pour l'accomplissement de leur fonction, les membres des IRP pourront s'absenter de leur travail après en avoir averti au préalable leur supérieur hiérarchique.

Article 1.5.2

Protection des IRP

L'exercice de la fonction ne peut être une entrave aux revalorisations salariales, à l'avancement ou à la promotion professionnelle, ni provoquer de licenciement, de sanction, ni constituer un motif de mutation de service.

Les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, élus ou désignés, bénéficieront avant, en cours et à l'expiration de leur mandat de la protection prévue par les textes légaux en vigueur.

Article 1.5.3

Activités sociales

En sus du budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise fixé légalement à 0,2 % de la masse salariale brute, il est alloué pour le financement des activités sociales et culturelles du personnel un budget minimum de 0,2 % de la masse salariale brute pendant la première année suivant la signature de la présente, porté à 0,3 % la deuxième année suivant la signature, puis à 0,4 % minimum à compter de la troisième année.

Les crédits prévus à ces budgets seront utilisés dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Dans les établissements n'ayant pas de comité d'entreprise, les parties recommandent l'institution de telles activités ou la participation à des activités interentreprises.

Article 1.5.4

Détachement syndical

Un (ou des) salarié(s) peu(ven)t être mis à disposition d'une organisation syndicale pour exercer une fonction syndicale au titre de permanent.

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

A l'expiration de sa mise à disposition, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, intégrant les augmentations moyennes annuelles attribuées dans l'entreprise.

Par ailleurs, l'employeur devra organiser, au retour du salarié, un entretien visant à faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelles ;
- les besoins de formation et, le cas échéant, de mise à niveau.

Article 1.5.5

Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage apposés à l'intérieur de l'entreprise et/ou de l'établissement, dans un endroit proche de l'accès destiné à l'entrée et à la sortie du personnel, seront réservés aux communications syndicales et à celles des IRP.

Conformément à l'article L. 2142-3 du code du travail, un exemplaire de ces communications sera remis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Pour autant, cela ne confère à l'employeur aucun droit de contrôle, ni *a priori* ni *a posteriori*.

Article 1.6

Embauche

Pour chaque embauche, l'employeur fait procéder à l'examen médical conformément à la législation en vigueur.

Les employeurs informent, par priorité et par tous moyens, les salariés de l'entreprise d'un échelon inférieur ou équivalent, ou les salariés à temps partiel, sous réserve qu'ils remplissent les conditions requises, des places vacantes.

Lors de l'entrée en fonctions, le salarié reçoit un document écrit indiquant impérativement et au minimum :

- l'identité des parties ;
- la nature du contrat de travail ;
- la mention de la convention collective applicable ;
- la date de début du contrat de travail ;
- la durée et les conditions de la période d'essai s'il en est instituée une ;
- le titre du salarié et la fonction exercée ;
- la qualification et la classification au regard de la convention collective nationale ;
- la durée du travail ;
- le lieu ou les lieux où la fonction est exercée ;
- la rémunération et ses accessoires, et, éventuellement, les éléments de la rémunération forfaitaire ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés.

Éventuellement, toute autre clause spécifique :

- une mise à disposition d'un véhicule ;
- une clause de non-concurrence ;
- l'énumération des avantages en nature ;
- une délégation de pouvoirs écrite déterminant précisément l'étendue des responsabilités, des pouvoirs délégués et des moyens accordés pour les assumer, outre les modalités de soutien et de compte rendu de l'exercice de celles-ci ;

- une clause de mobilité géographique, sous réserve de remplir les conditions suivantes au moment de sa mise en œuvre : justifiée par la tâche à accomplir, proportionnée au but recherché, ne portant pas excessivement atteinte à la vie personnelle et familiale, et dans le périmètre géographique défini.

Pour toute mobilité par mutation définitive de poste au-delà de 50 km, qui contraint le salarié à un changement de résidence du fait de son éloignement, les frais occasionnés pour le déménagement seront remboursés dans les conditions prévues entre les parties.

Pour les mobilités temporaires au-delà du bassin local d'emplois : lorsque, à la demande de l'entreprise, le salarié est temporairement déplacé dans une autre agence située dans un autre bassin d'emplois, les parties conviennent préalablement des modalités (frais, durée...).

Toute modification écrite du contrat sera précédée d'un délai de réflexion raisonnable, de 2 semaines minimum, sauf accord du salarié. Cette modification fera l'objet d'un accord entre les parties.

Tout salarié, au moment de son engagement, recevra une notice d'information listant l'ensemble des textes conventionnels en vigueur dans la branche et/ou l'entreprise et, le cas échéant, le règlement intérieur lorsqu'il est obligatoire.

L'employeur doit afficher dans chaque agence, notamment :

- le règlement intérieur ;
- un avis mentionnant le lieu et les modalités de consultation de la convention collective et de tous les accords collectifs ;
- un avis mentionnant le lieu et les modalités de consultation du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- les horaires collectifs, les programmes de modulation ;
- les coordonnées de l'inspection du travail ;
- les temps de repos ;
- les coordonnées de la médecine du travail ;
- les coordonnées des secours d'urgence ;
- la liste nominative des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- l'ordre des départs en congés annuels ;
- l'information en matière d'élection des représentants du personnel ;
- les consignes en cas d'incendie ;
- l'interdiction de fumer dans les lieux recevant du public ;
- les dispositions légales relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- la liste des postes disponibles en cas de priorité de réembauchage.

Cet affichage est complété par la mise en ligne sur intranet des documents précités lorsque les entreprises en sont dotées.

Article 1.7

Conditions de travail et rémunération des jeunes de moins de 18 ans et des stagiaires

Article 1.7.1

Temps de travail

a) Les jeunes salariés et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine. Toutefois, à titre exceptionnel, les dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

b) La durée du travail des jeunes ne peut, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

c) Aucune période de travail ininterrompue ne pourra excéder une durée maximale de 4 h 30, avec une pause de 15 minutes au minimum, assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

d) La durée de repos quotidien des jeunes salariés ne pourra être inférieure à 12 heures consécutives.

Article 1.7.2

Rémunération

a) Jeunes de moins de 18 ans

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes salariés de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans comporte un abattement désormais fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent travailler les jours fériés.

L'employeur doit en outre leur laisser le temps nécessaire pour suivre des cours professionnels pendant la journée de travail.

b) Stagiaires en entreprise (hors formation professionnelle)

Il est rappelé qu'aucun stage ne peut être conclu en vue de :

- remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail ou de licenciement ;
- exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ;
- faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

La durée des stages est fixée par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé qu'une gratification doit impérativement être versée aux stagiaires dans les limites minimales prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Que le stage soit obligatoire ou non, une convention, dont le contenu est précisé par les textes légaux, doit être signée entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement.

Le jeune conserve, en principe, pendant le stage son statut d'élève ou d'étudiant.

L'entreprise d'accueil est tenue de respecter les obligations suivantes :

- conditions de travail : l'entreprise d'accueil est tenue de respecter les dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail en vigueur dans l'entreprise ;
- durée du travail ;
- couverture « accidents du travail et maladies professionnelles » du régime général.

Il est rappelé que si le stagiaire est embauché dans l'entreprise à l'issue d'un stage faisant l'objet d'une convention avec l'établissement scolaire et/ou universitaire l'intégrant dans le cursus pédagogique et réalisé dans la dernière année d'études, la durée du stage doit être déduite de la durée de la période d'essai.

Toutefois, la prise en compte de cette durée de stage ne peut avoir pour effet de réduire de plus de la moitié la durée de la période d'essai, y compris le renouvellement éventuel.

La durée du stage est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Article 1.8

Repos hebdomadaire et travail du dimanche

Le repos hebdomadaire habituel est de 48 heures, incluant obligatoirement le dimanche.

Toutefois, en cas de travail le samedi, et lorsque le planning du salarié impose sa présence ce jour-là, le repos hebdomadaire est de 35 heures incluant le dimanche. Un autre temps de repos équivalent est accordé au salarié, par journée ou demi-journée, dans l'année pour les salariés annualisés ou dans les 4 semaines pour les salariés soumis aux 35 heures (cycle).

Lorsqu'un travail exceptionnel impose la présence du salarié un samedi, le repos hebdomadaire est également de 35 heures. Le salarié bénéficiera d'une compensation soit sous forme de salaire (majoré des heures supplémentaires), soit d'un temps de repos de substitution dont les modalités seront convenues d'un commun accord.

Il est rappelé ici que les conducteurs de camions sont soumis aux règles de temps de repos/et de conduite définies par les textes nationaux et européens en vigueur.

L'ouverture exceptionnelle du dimanche est autorisée dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cas du travail exceptionnel le dimanche, une majoration de salaire de 100 % est due, à laquelle s'ajoutent éventuellement les majorations (25 % ou 50 %) pour heures supplémentaires si le salarié ne bénéficie pas d'un temps de repos équivalent dans la semaine qui précède ou qui suit.

Article 1.9

Jours fériés

Les fêtes légales, ci-après désignées, sont des jours fériés :

- le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël.

En Alsace-Moselle, les salariés bénéficieront de 2 jours fériés supplémentaires : le jour du vendredi saint et le jour de la Saint-Etienne (fêté le 26 décembre).

Dans les DOM, les jours de la célébration de l'abolition de l'esclavage sont des jours fériés : il s'agit du 27 avril à Mayotte, du 22 mai en Martinique, du 27 mai en Guadeloupe, du 10 juin en Guyane et du 20 décembre à La Réunion.

Ne peuvent être assimilés aux jours fériés légaux les jours chômés dits de fête locale, les jours constituant des « ponts » entre une fête légale et un dimanche.

Les heures de travail perdues un jour férié légal ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail et sont indemnisées comme temps de travail.

En fonction de l'aléa du calendrier, un jour férié tombant un jour de repos hebdomadaire fixe ne peut donner lieu à un jour chômé et payé complémentaire.

Si le jour férié tombe un jour de repos non habituel imposé par l'employeur, le salarié a alors droit à un autre jour de repos.

Les journées chômées dites de « pont » peuvent faire l'objet de récupération par l'employeur.

Le 1^{er} Mai est chômé et payé. Pour tous les autres jours fériés, l'employeur peut faire travailler les salariés.

Dans cette hypothèse, le travail un jour férié donne lieu à une majoration de salaire de 100 % à laquelle s'ajoutent éventuellement les majorations (25 % ou 50 %) pour heures supplémentaires.

Article 1.10

Congés pour événements familiaux

a) Congés non rémunérés

Il est accordé des autorisations d'absence non rémunérées aux salariés qui en feraient la demande, à l'occasion d'événements de famille, dans les conditions prévues par la loi (congé pour enfant malade, de présence parentale, en vue d'une adoption, de solidarité familiale, de soutien familial, en cas de pathologie lourde d'un enfant...).

Ces congés sont également dus lorsqu'il s'agit des enfants à charge du conjoint (marié ou pacsé).

b) Congés rémunérés

Les salariés ont droit, sur justificatif, aux congés ci-après :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant du salarié : 3 jours, dans les conditions prévues à l'article L. 3142-1 du code du travail, pris dans une période de 1 mois à la date de naissance ou d'adoption. Ce congé peut être cumulé avec le congé de paternité (art. L. 1225-35 du code du travail) ;
- décès :
 - du conjoint marié ou pacsé, d'un enfant du salarié : 4 jours ;
 - du père, de la mère : 2 jours ;
 - d'un frère, d'une sœur, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un oncle, d'une tante, d'un enfant du conjoint marié ou pacsé, d'un beau-parent, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour ;
- en cas d'hospitalisation d'un enfant (ou enfant du conjoint marié ou pacsé) âgé de moins de 16 ans dont il assume la charge, sur présentation du certificat d'hospitalisation : 1 jour par an.

Ces congés :

- doivent être pris dans les 15 jours avant ou après la date de l'événement ;
- n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels, pour le calcul des heures supplémentaires et pour la détermination de l'ancienneté du salarié.

Article 1.11

Rémunération

La rémunération des salariés est mensuelle. Elle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

Le paiement sera effectué une fois par mois.

Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant au travail déjà accompli (ex. : pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle).

Article 1.12

Classification de la branche du négoce des matériaux de construction

Article 1.12.1

Seuils d'accueil des diplômes professionnels

Le diplôme, s'il reconnaît un savoir théorique, une aptitude et un potentiel, doit s'associer à l'expérience et à la pratique professionnelles afin de permettre la reconnaissance d'un niveau de qualifi-

cation initiale connecté à la réalité de la fonction exercée et des principes de compétence, d'autonomie, d'initiatives et de responsabilité visés à l'article 3.

Le diplôme est l'un des critères classants pris en compte dans les conditions définies ci-après.

Article 1.12.2

Evolution de carrière et formation professionnelle

La nouvelle grille de classification doit permettre une réelle promotion des salarié(e)s des entreprises de la profession.

La formation professionnelle continue est un droit reconnu pour tou(te)s les salarié(e)s.

Elle doit être développée pour répondre aux besoins des salarié(e)s, des entreprises et aux évolutions technologiques, et ce notamment en application de l'accord de branche portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 27 octobre 2004.

Le plan de formation de l'entreprise doit tenir compte de cette organisation afin que soient proposés, en tant que de besoin, des stages de formation générale ou qualifiante.

Chaque année, ce plan de formation devra faire état du cas des salarié(e)s n'ayant pas bénéficié de 40 heures de formation au cours des 4 années précédentes. L'employeur ou son représentant examinera avec les intéressé(e)s, en particulier lors des entretiens professionnels individuels d'évaluation, la possibilité de proposer des formations adaptées à leur situation et à celle de l'entreprise.

Article 1.12.3

Mise en œuvre de la grille dans les entreprises

Les représentants du personnel auprès des salarié(e)s sont associés à la mise en œuvre de la classification dans les entreprises et de son actualisation.

A cette fin, l'employeur ou son représentant, en accord avec les délégués syndicaux de l'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, détermine notamment dans le cadre des négociations annuelles obligatoires :

- le calendrier ;
- les modalités de fixation et de révision des classifications ;
- les principes de classement ;
- les modalités d'information des salarié(e)s.

La classification doit être fixée dans le contrat de travail.

Un examen, au plus tard tous les 2 ans, doit être effectué de l'ensemble des classifications dans l'entreprise, permettant les révisions rendues nécessaires par l'évolution des fonctions et des critères visés.

Le représentant de l'entreprise fera part au (à la) salarié(e) des résultats de cet examen au cours d'un entretien professionnel individuel d'évaluation.

L'absence de réponse du salarié dans les 45 jours de la remise du bulletin de paie matérialisera son accord.

En plus, cet examen doit avoir lieu à chaque changement de fonction et/ou de responsabilité.

Une évaluation peut également être effectuée chaque année à la demande du (de la) salarié(e).

Le bulletin de salaire portera indication du niveau et de l'échelon.

Article 1.12.4

Assistance et recours

Chaque salarié(e) peut faire valoir à son employeur, par entretien ou par lettre, toute réclamation motivée sur le classement notifié, et ce dans les 45 jours visés ci-dessus, nonobstant le respect des dispositions légales et réglementaires.

Dans un délai de 1 mois, l'employeur devra faire connaître par écrit sa décision motivée.

Il est rappelé qu'en application du droit commun l'entretien est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, et que l'intéressé(e) pourra se faire assister par une personne de son choix, un délégué syndical ou du personnel, appartenant au personnel de l'entreprise, qui sera indemnisée dans les mêmes conditions. Si l'entretien nécessite le déplacement du (de la) salarié(e) et/ou de la personne qui l'assiste, l'employeur indemniserà à hauteur des frais engagés.

Article 1.12.5

Bilan et suivi des classifications

Les problèmes généraux et les particularités d'application de la grille de classification seront examinés :

- par les délégués syndicaux dès sa mise en application et ensuite, notamment à l'occasion de la négociation annuelle prévue par l'article L. 132-27 du code du travail ;
- par les représentants du personnel selon leurs attributions (CE, DP, CHSCT).

Article 1.13

Egalité professionnelle et diversité sociale

Article 1.13.1

En matière de recrutement

Les entreprises doivent assurer un recrutement équilibré, et les critères retenus dans le choix du candidat ou de la candidate doivent reposer sur des éléments strictement objectifs, notamment sur la possession des compétences et expérience professionnelle requises pour le poste.

Dans cet esprit, les entreprises veilleront à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi, à pourvoir en interne et en externe, ne soit pas discriminante.

Les entreprises s'engagent à améliorer l'accès des femmes ou des hommes à des emplois ayant une faible représentation féminine ou masculine et à garantir l'équilibre de la mixité des emplois, compte tenu de la répartition des hommes et des femmes dans chaque métier considéré.

En matière de recrutement via les contrats en alternance et les stages, les entreprises de la branche dont la taille le permet veilleront à proposer des contrats accessibles de manière équilibrée entre les femmes et les hommes.

Chaque année, l'OPCA et/ou la FNBM rendra compte des évolutions en la matière à la CPNEFP.

L'état de grossesse d'une femme ou sa situation familiale ne doivent pas être pris en considération lors de la procédure d'embauche et de la période d'essai.

D'une manière générale, les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au (à la) candidat(e).

Enfin, les entreprises doivent former et sensibiliser leur personnel dédié au recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Article 1.13.2

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Article 1.13.2.1

Réalisation d'un état des lieux de la situation salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes

Un diagnostic de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes sera dressé sur la base d'indicateurs pertinents qui figureront dans le rapport de branche présenté annuellement devant les membres de la CPNEFP et qui sera largement diffusé auprès des entreprises de la branche.

Il est convenu que ces nouveaux critères de mesure seront construits conjointement par les partenaires sociaux, en collaboration avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Par ailleurs, les entreprises de 300 salariés et plus doivent élaborer un rapport de situation comparée (RSC) sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié.

De plus, il est proposé aux entreprises de définir des indicateurs complémentaires, sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise, pour analyser plus précisément la situation comparée des femmes et des hommes.

Article 1.13.2.2

Garantie de l'égalité des rémunérations

Il est rappelé qu'à l'embauche et pendant la carrière, tout employeur doit assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

De manière générale, les différents éléments composant la rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur l'appartenance à l'un ou à l'autre des deux sexes.

Les entreprises, soumises à l'obligation annuelle de négocier les salaires, devront procéder à un état des lieux de la politique salariale mise en place, et ce sur la base de critères de métier, de classification, d'expérience dans le poste et de compétences.

Cet état des lieux permettra à l'entreprise de déterminer avec les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel, si elles existent, les moyens affectés à la réduction des écarts éventuels de salaires entre les hommes et les femmes, afin d'aboutir au 31 décembre 2010 à une égalité salariale réelle, au cas par cas, dans l'entreprise, pour un même métier et un même coefficient de la classification de la convention collective nationale, expérience dans le poste et compétences équivalentes.

Les entreprises s'engagent à garantir, au-delà du 31 décembre 2010, le maintien de l'égalité globale entre les hommes et les femmes dans la même catégorie telle que précédemment définie.

Elles doivent également porter une attention particulière aux rémunérations des salariés à temps partiel, celles-ci devant être proportionnelles à celles des salariés qui occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Enfin, il est également rappelé de ne pas prendre en compte les périodes de congés de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

Article 1.13.3

En matière de promotions

Les entreprises s'engagent à ce que les hommes et les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi les entreprises devront sensibiliser leurs gestionnaires des ressources humaines sur le nécessaire respect du principe de non-discrimination, et ce afin de :

- garantir la mixité dans une même catégorie professionnelle et surtout dans celle où les hommes ou les femmes sont sous-représenté(e)s ;
- porter à la connaissance de l'ensemble des salariés les postes à pourvoir en interne, notamment les postes de management ou à responsabilités ;
- mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un même potentiel afin de mesurer leur accès aux postes à responsabilités ;
- favoriser, lors de tout processus d'évaluation, l'accession des femmes ou des hommes à des postes traduisant une réelle évolution professionnelle pour elles ou eux.

Il est rappelé que l'exercice d'une activité à temps partiel ou la situation familiale ne doivent en aucun cas constituer un frein à l'évolution de carrière.

Article 1.13.4

En matière de formation professionnelle

De manière générale, l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert indistinctement à tou(te)s les salarié(e)s, et ce quels que soient leur sexe, âge, origine, handicap, catégorie professionnelle...

C'est pourquoi les entreprises doivent :

- porter une attention toute particulière à ces catégories lors de l'élaboration du plan de formation ;
- désigner les publics prioritaires aux actions de formation. Il est rappelé que les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ou parental (ou les hommes après un congé d'adoption ou parental) sont une priorité dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- organiser des entretiens à la reprise du travail, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou parental ;
- assurer la promotion des actions de formation qualifiante et/ou diplômante à destination des salariés qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés ;
- organiser les formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale (recours à la formation à distance, délais de prévenance suffisants, éviter l'éloignement géographique, les formations en fin de journée...).

La période d'absence résultant du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou du congé parental est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Les entreprises veilleront à former toutes les personnes habilitées au recrutement. La CPNEFP pourra décider d'une prise en charge prioritaire de ces formations.

Article 1.13.5

En matière de représentation du personnel

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national (et/ou de l'entreprise) s'engagent, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral et de l'établissement des

listes de candidatures, à se donner pour objectif d'atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes sur les listes de candidatures.

Egalement, les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de leur désignation.

Les comités d'entreprise devront eux aussi chercher à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives.

Cette représentation équilibrée visée par le présent article s'efforcera, bien évidemment, de tenir compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Article 1.13.6

Articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale

Article 1.13.6.1

Conditions de travail pendant la grossesse

Il est rappelé aux entreprises que l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne sauraient être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle.

Par ailleurs, la salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi pour raison médicalement justifiée.

Enfin, le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires pendant ses heures de travail est payé au taux du salaire effectif pendant la même période.

Avant le départ en congé de maternité, il est laissé la possibilité aux entreprises d'organiser un entretien, afin notamment d'organiser l'absence de la salariée et ses perspectives de retour.

Il est précisé qu'à partir du 5^e mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin un quart d'heure après et à sortir le soir un quart d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur un aménagement différent de cette demi heure rémunérée.

Article 1.13.6.2

Retour de congé de maternité ou d'adoption

Il convient de rappeler que le congé de maternité ou d'adoption est considéré comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- l'ouverture des droits à congés payés ;
- la répartition de l'intéressement/participation.

Sur ce point, les entreprises sont tenues d'intégrer ces paramètres dans leurs accords ou avenants relatifs à l'intéressement/participation.

En matière de congés payés, la salariée (ou le salarié en cas de congé d'adoption) ne perd pas ses droits et pourra en bénéficier après la période de référence, et ce quel que soit la période retenue dans l'entreprise.

Il est rappelé que la période d'absence résultant du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou du congé parental est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

La salariée doit retrouver son emploi antérieur ou un emploi similaire.

Au retour du congé de maternité, d'adoption ou du congé parental, au plus tard dans le mois qui suit, un entretien doit être organisé entre la salariée (ou le salarié) et son responsable hiérarchique afin de faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelles (notamment les besoins de formation professionnelle, y compris en termes d'évolution de carrière).

Il est rappelé que les femmes de retour de congé de maternité sont éligibles prioritairement aux périodes de professionnalisation.

Les temps d'absence ne doivent en aucun cas pénaliser l'évolution professionnelle et salariale des salariés.

Par ailleurs, au retour du congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer le salaire de l'intéressé.

Conformément aux textes légaux, cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Il est précisé que les salariés de la même catégorie sont ceux relevant du même coefficient pour le même type d'emploi.

Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes dans ce cas, il conviendrait de prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification.

A défaut, s'il n'y a pas au moins deux personnes relevant du même niveau, il conviendra de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié.

Il est également rappelé de ne pas prendre en compte les périodes de congés de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

Horaires de travail

Les entreprises sont invitées à prendre en compte dans l'organisation du temps de travail les obligations des salariés liées à leur vie familiale et à étudier la mise en place de services ou d'aménagements permettant de répondre, notamment, aux problèmes de garde d'enfants.

Pour ce faire, les entreprises doivent éviter :

- la répartition d'horaires incompatible avec une vie familiale (travail de nuit, horaires décalés, samedi...) ;
- les amplitudes horaires, les dépassements d'horaires ;
- l'organisation de réunions incompatible avec la vie de famille (le soir, à l'extérieur, autre zone géographique...).

L'aménagement de l'organisation du travail ou les horaires individualisés peuvent être, au cas par cas, en fonction des contraintes opérationnelles, envisagés pour permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle.

Chaque salarié soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie afin d'apporter une plus grande flexibilité, au bénéfice du (ou de la) salarié(e), compte tenu des contraintes de service. Cette flexibilité pourra porter notamment sur les horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, sur la durée de la pause déjeuner, etc.

Article 1.13.7

Congé de paternité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption.

Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail.

Le congé de paternité ouvre droit à une allocation minimum versée par la sécurité sociale.

Les entreprises conviennent de verser au salarié, sous réserve que ce dernier remplisse les conditions posées à l'article R. 313-1 du code de la sécurité sociale et justifie d'une ancienneté de 3 ans, une indemnité (complément de salaire) correspondant à la différence entre :

- le salaire de base, augmenté s'il y a lieu de la prime d'ancienneté ;
- et les prestations journalières versées par la sécurité sociale.

Et ce dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 3 ans est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité, il recevra à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

L'article s'applique aux congés déclarés à compter de la date d'application du présent accord.

Enfin, les parties conviennent que le congé de paternité est considéré comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- l'ouverture des droits à congés payés ;
- la répartition de l'intéressement/participation.

Article 1.13.8

Congés pour enfant malade

Il est rappelé que chaque salarié a le droit de bénéficier d'un congé d'une durée maximum de 3 jours par an non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

Le congé est porté à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

En cas d'hospitalisation d'un enfant âgé de moins de 16 ans dont il assume la charge, sur présentation du certificat d'hospitalisation, le (ou la) salarié(e) bénéficie de 1 jour d'absence rémunéré par an.

Il est laissé la faculté à chaque entreprise d'octroyer à son personnel un nombre de jours rémunérés par enfant malade.

Enfin, les entreprises sont incitées, au cas par cas, à accorder des congés sans solde en cas de pathologie lourde.

Article 1.13.9

Congés en cas de maladie, de handicap ou de dépendance d'un enfant ou d'un proche

Il est rappelé aux entreprises l'existence de dispositifs permettant aux salariés d'aménager leur carrière professionnelle et de s'absenter de l'entreprise afin de gérer des situations familiales difficiles.

Congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du code du travail) : le (ou la) salarié(e) peut bénéficier du congé de présence parentale pour s'occuper d'un enfant à charge gravement malade, handicapé ou accidenté.

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés.

Congé de soutien familial (art. L. 3142-22 du code du travail) : il est destiné à s'occuper d'un parent (descendant/ascendant/conjoint...) dépendant, âgé ou handicapé. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite de 1 an sur l'ensemble de la carrière.

Congé de solidarité familiale (art. L. 3142-16 du code du travail) : permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche (descendant/ascendant) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Il est précisé qu'à l'issue des congés ci-dessus visés le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au mois équivalente.

Article 1.13.10

Temps partiel choisi

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises s'engagent à limiter le recours au temps partiel subi et à favoriser le temps partiel choisi en répondant favorablement aux demandes écrites des salariés, tout en tenant compte de la taille de l'entreprise, du poste occupé et des responsabilités exercées par l'intéressé.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent, dont la liste des emplois disponibles leur sera communiquée préalablement à toute demande de recrutement.

Les entreprises s'engagent à analyser les horaires de travail afin d'organiser la charge de travail et d'assigner aux salariés des objectifs réalisables avec les horaires pratiqués.

Les entreprises devront favoriser la répartition des horaires permettant ainsi aux salariés à temps partiel soit de cumuler un autre emploi à temps partiel, soit de gérer au mieux leur temps disponible pour le consacrer à leur vie familiale et personnelle.

Aucune journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut être inférieure à 3 heures, sauf accord du salarié. En outre, il ne peut pas y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée ; cette interruption d'activité ne peut pas être supérieure à 2 heures.

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois doit être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date de mise en application.

Article 1.13.11

Egalité d'accès à l'emploi et maintien des personnes handicapées

Les actions en faveur des personnes handicapées doivent s'inscrire dans la politique de ressources humaines de chaque entreprise.

La négociation d'un accord d'entreprise est l'occasion d'améliorer les relations sociales dans l'entreprise, d'ouvrir le dialogue avec les partenaires sociaux mais également de bonnes conditions de travail pour le (ou la) salarié(e) handicapé(e).

C'est pourquoi les parties signataires encouragent chaque entreprise à négocier des accords prévoyant la mise en place d'un programme annuel ou pluriannuel permettant de :

- favoriser le recrutement de personnels handicapés et/ou de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour maintenir les salariés handicapés dans leur emploi, au besoin par une adaptation de ces salariés aux évolutions de leur métier et de leur poste de travail ;
- faciliter le reclassement des salariés déclarés inaptes ;
- faciliter l'accueil et l'insertion des salariés handicapés ;
- garantir la mise en conformité avec la législation sur l'accessibilité des locaux, l'équipement sanitaire, l'accueil, la circulation, le stationnement... ;
- faire appel à des prestataires de services spécialisés et extérieurs à leur cœur de métier, cela en vue de bénéficier de manière occasionnelle ou régulière de prestations spécifiques et identifiées (ex. : aménagement d'espaces verts, fourniture de matériel de bureau, mise sous pli, etc.).

Il est précisé aux entreprises qu'elles peuvent solliciter les services de l'AGEFIPH afin de bénéficier d'un diagnostic gratuit et de subventions afin de réaliser toute action nécessaire au développement de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées.

Enfin, une information sera effectuée annuellement sur le nombre de salariés handicapés recrutés au cours de l'année considérée, ainsi que sur leur évolution, auprès des délégués syndicaux (de groupe ou d'entreprise), s'ils existent, du comité de groupe ou d'entreprise, s'il existe, ou à défaut des délégués du personnel.

Article 1.14

Travail de nuit

La loi définit comme travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.

Il est interdit aux femmes enceintes, à tout collaborateur de moins de 18 ans et aux mères d'enfants de moins de 3 ans, sauf demande expresse de leur part validée par le médecin du travail.

En raison de sa pénibilité, le travail de nuit doit être exceptionnel.

Le travail de nuit recouvre trois situations :

- le travail de nuit défini par la loi, qui suppose un certain volume d'heures de nuit, que nous qualifierons de travailleur de nuit ;
- le travail de nuit habituel ou régulier de nuit ;
- le travail exceptionnel de nuit.

Article 1.14.1

Travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures, ou celui qui accomplit pendant la même plage horaire 270 heures sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée hebdomadaire maximale du travail effectué par un travailleur de nuit ne pourra excéder 40 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

Les entreprises détermineront après consultation du médecin du travail compétent, du CE et des DS, du CHSCT et des DP pour l'application dans l'établissement concerné :

- les salariés concernés ;
- les motifs du recours au travail de nuit ;
- les mesures destinées à améliorer les conditions de travail ;
- les mesures destinées à faciliter l'articulation entre la vie nocturne et la vie familiale, et notamment concernant les moyens de transport ;
- les mesures visant à garantir l'égalité professionnelle entre les hommes, notamment pour l'accès à la formation professionnelle. Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation proposées et mises en œuvre dans les entreprises.

Le travailleur de nuit doit, en raison de son statut, bénéficier des contreparties suivantes :

- une contrepartie en repos compensateur d'au moins 15 minutes par tranche de 8 heures de nuit travaillées ;
- une majoration salariale au minimum de 20 % du salaire de base, versée sous la forme d'une prime de travail de nuit ;
- une prime de panier égale à 2,5 fois le minimum garanti par repas.

L'employeur devra veiller particulièrement à l'organisation des temps de pause et au suivi médical du salarié, avant son affectation à un poste de nuit, puis tous les 6 mois.

Lorsque l'état de santé du salarié, constaté par le médecin du travail, l'exige, le travailleur de nuit est transféré, à titre temporaire ou définitif, sur un poste de jour aussi comparable que possible à celui occupé de nuit.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail en raison de l'incapacité à un poste de nuit, sauf s'il justifie, par écrit, son impossibilité à reclasser le salarié ou suite au refus de ce dernier.

En outre, l'employeur doit veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail. Le travailleur de nuit doit pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation des entreprises.

Article 1.14.2

Travail régulier de nuit

Il s'agit du travail de nuit régulier ou habituel, relevant de l'horaire de travail du salarié, mais inférieur aux seuils relatifs au travailleur de nuit défini ci-dessus.

Le salarié bénéficie d'une contrepartie en repos compensateur d'au moins 15 minutes par tranche de 8 heures de nuit travaillées, ainsi que d'une majoration salariale au minimum de 20 % du salaire de base versée sous la forme d'une prime de travail de nuit.

Dans le cas où le travail se poursuit au-delà de minuit, il est versé une prime de panier équivalente à 2,5 fois le minimum garanti.

Article 1.14.3

Travail exceptionnel de nuit

Il s'agit du travail exceptionnel de nuit soit par dépassement de l'horaire initialement prévu sur les plages de nuit, soit par déplacement exceptionnel de l'horaire habituel avant 6 heures ou après 21 heures.

Dans ce cas, les heures travaillées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit à une majoration de salaire de 75 % à laquelle s'ajoutent éventuellement les majorations (25 % sur les 8 premières heures et 50 % sur les suivantes) pour heures supplémentaires.

Dans le cas où le travail se poursuit au-delà de minuit, il est versé une prime de panier équivalente à 2,5 fois le minimum garanti.

Article 1.15

Indemnité de repas des chauffeurs

Lorsque les conditions de travail (déplacement hors des locaux de l'entreprise ou de l'établissement) obligent les chauffeurs à prendre leur repas à l'extérieur, ils perçoivent une indemnité de repas au moins égale à 2,5 fois le minimum garanti par repas, dans les conditions et limite du barème fixé par l'URSSAF.

Article 1.16

Visite médicale des chauffeurs de poids lourds (délivrance et renouvellement du permis de conduire poids lourds)

Pour les chauffeurs ayant 1 an de présence continue, la visite médicale prévue à l'article R. 221-10 du code de la route donne lieu :

- a) Au remboursement du coût de la visite ainsi que du coût du déplacement ;
- b) A l'assimilation à du temps de travail effectif du temps nécessaire à cette visite (maintien du salaire de l'intéressé).

Article 1.17

Bulletin de paie

Le bulletin de paie des salariés comportera, en sus des énumérations prévues à l'article R. 3243-3 du code du travail, au minimum :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ;
- le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées (numéro SIRET) ;
- le code APE et l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
- la qualification de l'intéressé ;
- la période de travail ;
- le nombre d'heures de travail (heures payées au taux normal, heures supplémentaires, complémentaires...), la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire pour les salariés rémunérés selon un forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel en heures ou en jours ;
- la nature et le montant des accessoires de salaire ;
- la nature et le montant des diverses primes ;
- les droits et solde de congés payés.

Il est recommandé aux entreprises, qui le veulent, de faire figurer le minimum conventionnel correspondant à la classification du salarié et le Smic en vigueur.

En accord avec le salarié, le bulletin de paie peut être dématérialisé.

Article 1.18

Ancienneté

L'ancienneté est déterminée par le temps passé continu dans les différents établissements de l'entreprise, y compris en cas de temps partiel.

L'ancienneté ainsi définie sert au calcul de la prime d'ancienneté, des minima conventionnels et des indemnités conventionnelles de rupture.

Les congés et absences ci-dessous sont pris en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- l'absence à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- pour maladie (donnant lieu à indemnisation conventionnelle par l'employeur) ;
- congé de maternité ou d'adoption ;
- congé de paternité ;
- congés payés annuels ;
- congés spéciaux pour événements familiaux ;
- congé individuel de formation ;
- congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- congé de formation des jeunes travailleurs ;
- congé de présence parentale et congé parental d'éducation pour moitié ;
- congé de solidarité internationale ;
- congé de solidarité familiale ;
- périodes non travaillées issues des contrats intermittents.

Si un salarié est licencié puis réengagé en application d'une priorité de réembauchage, la période antérieure à ce licenciement est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Article 1.19

Maternité. – Adoption

Article 1.19.1

Maternité. – Adoption

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

Avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, il est laissé la possibilité aux entreprises d'organiser un entretien, afin notamment de préparer l'absence du (de la) salarié(e) et ses perspectives de retour.

En cas de changement d'emploi nécessité par son état de grossesse médicalement constaté, l'intéressée conserve dans son nouveau poste la garantie du salaire de la catégorie d'emploi dans lequel elle était classée avant sa mutation.

Ce changement étant nécessité par l'état de l'intéressée, celle-ci, sauf accord contraire, reprendra après l'accouchement l'emploi qu'elle occupait antérieurement à sa grossesse.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera payé.

Il est précisé qu'à partir du 5^e mois de grossesse toute salariée sera autorisée à arriver le matin un quart d'heure après et à sortir le soir un quart d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur un aménagement différent de cette demi-heure rémunérée.

Les salariés en congé de maternité ou d'adoption auront droit à un repos tel que défini par les textes légaux et réglementaires. Il est rappelé que le nombre de semaines ainsi fixé par les textes varie selon l'état pathologique de la femme enceinte, les conditions de l'accouchement, le nombre d'enfants (prématuré, naissances multiples...), ou sur demande de l'intéressé de réduire le congé prénatal.

Après 1 an de présence dans l'entreprise, la salariée bénéficie, pendant la durée du congé de maternité et au maximum pendant les durées fixées par la loi (tableau ci-dessous), du maintien de ses appointements, sous déduction des indemnités journalières prévues au titre de la sécurité sociale, du régime de la caisse de retraite et de prévoyance et des organismes dont les cotisations sont assurées au moins en partie par l'employeur.

	AVANT L'ACCOUCHEMENT (congé prénatal)	APRÈS L'ACCOUCHEMENT (congé postnatal)	TOTAL
1 ^{re} , 2 ^e naissance	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ^e naissance et plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance simultanée de plus de deux enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Après la reprise du travail, à l'issue du congé légal de maternité, et ce pendant une durée maximale de 1 an à partir de la naissance de l'enfant, les femmes allaitant disposeront à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement sera payé comme si les intéressées avaient travaillé.

La salariée bénéficie d'une protection qui annule tout licenciement pendant toute la période de protection, sauf si l'employeur justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse.

Dans ce cas, le licenciement signifié antérieurement ne prend effet qu'à l'issue de la période de protection.

Si le licenciement n'a pas été notifié avant, il ne peut l'être qu'à l'issue de la période de suspension, y compris dans la période de 4 semaines suivant l'expiration dudit congé.

Il convient de rappeler que le congé de maternité ou d'adoption est considéré comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- l'ouverture des droits à congés payés ;
- les droits ouverts au titre du compte personnel de formation ;
- la répartition de l'intéressement/participation.

Sur ce point, les entreprises sont tenues d'intégrer ces paramètres dans leurs accords ou avenants relatifs à l'intéressement/participation.

Par ailleurs, au retour du congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer, s'il y a lieu, le salaire de l'intéressé(e). Cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Egalement, l'employeur est tenu au plus tard dans le mois qui suit le retour du congé de maternité ou d'adoption d'organiser un entretien entre la salariée (ou le salarié) et son responsable hiérarchique afin de faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelles (notamment les besoins de formation professionnelle, y compris en termes d'évolution de carrière).

Le (la) salarié(e) doit retrouver son emploi antérieur ou un emploi similaire.

Enfin, le (ou la) salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel sous réserve de respecter les conditions de fond et de forme prévues par les textes légaux et réglementaires.

Article 1.20

Journée d'appel à la défense

En cas d'appel à la journée d'appel à la défense, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 journée, sur justificatif. L'employeur ne peut réduire la rémunération mensuelle du salarié ni décompter cette journée sur les congés payés annuels.

Article 1.21

Congés payés

Article 1.21.1

Droits à congés payés. – Durée des congés payés

Le salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables (du lundi au samedi) par mois de travail accompli au cours de l'année de référence.

L'année de référence s'entend du 1^{er} juin au 31 mai ou sur une période différente définie par accord collectif (par exemple, année calendaire...).

La durée totale du congé exigible au titre des 4 semaines et de la 5^e semaine de congés ne peut excéder 30 jours ouvrables, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise.

Les droits à congés payés peuvent, après détermination des droits en jours ouvrables selon les règles indiquées ci-dessus, être gérés en période ouvrée, sans que ce mode de gestion ne puisse réduire ou affecter de quelque manière que ce soit les droits à congés du salarié selon les règles légales.

Les jours fériés légaux, sauf s'ils tombent un dimanche, s'ajoutent à ce décompte.

Les périodes assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé sont définies par les textes légaux et conventionnels.

Les périodes d'absence non assimilées à un temps de travail effectif ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une réduction des droits à congés plus que proportionnelle à la durée de ces absences.

Lorsque le nombre de jours ouvrables, calculé conformément aux dispositions ci-dessus, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

S'ajoutent aux congés principaux :

- les congés pour événements familiaux prévus par les textes légaux et conventionnels ;
- les congés pour fractionnement selon les dispositions légales, que la demande soit formulée par le salarié ou par l'employeur ;
- les congés conventionnels pour ancienneté.

Les salariés justifiant d'une ancienneté suffisante bénéficient d'un complément de congés payés, au 1^{er} juin de chaque année, selon les modalités suivantes :

- 1 jour à compter de 20 ans d'ancienneté ;
- 2 jours à compter de 25 ans d'ancienneté ;
- 3 jours à compter de 30 ans d'ancienneté.

Ces jours seront pris en accord avec l'employeur.

En dehors de la période légale de prise des congés, ces congés ne donneront pas lieu à congés de fractionnement.

Le (la) salarié(e), en cas de maternité, maladie/accident d'origine professionnelle ou non professionnelle, ne perd pas ses droits à congés payés acquis et pourra en bénéficier après la période de référence, et ce quelle que soit la période retenue dans l'entreprise.

Les femmes âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficieront de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, réduits à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Article 1.21.2

Organisation des départs en congés payés

L'employeur est tenu de donner les congés et le personnel de les prendre sans les utiliser à un travail rémunéré.

La période des vacances est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après avis des représentants du personnel. Elle doit comprendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Le congé principal (12 à 24 jours ouvrables) est attribué en une seule fois, sauf dispositions contraires arrêtées entre les parties.

La 5^e semaine de congés est nécessairement prise séparément du congé principal, sauf accord des parties.

Elle est prise en tout ou partie selon des modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou, à défaut, les salariés. A défaut d'accord, la 5^e semaine de congés payés est prise en une seule fois pendant la période légale (du 1^{er} novembre au 31 mars) ou en dehors.

Dans ce dernier cas, la 5^e semaine ne donne pas droit à des congés supplémentaires de fractionnement.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, en accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue dans l'entreprise.

En cas de congés par roulement, l'ordre des départs est fixé par l'employeur, compte tenu des nécessités du service.

Il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté.

L'employeur fixe à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans la même entreprise.

Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

L'ordre des départs et des retours est porté à la connaissance du personnel par affichage dès le 1^{er} mars et au plus tard le 1^{er} avril. Les dates prévues pour le retour devront être respectées.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés après accord ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

En cas de modification ou d'annulation par l'employeur des départs des congés après le délai cité au-dessus, l'entreprise prend alors en charge, sur justificatif, les frais engagés par le salarié pour ces congés (acompte ou arrhes de location et/ou transport).

Des dispositions dérogatoires particulières peuvent être prévues dans les entreprises, afin de faciliter le départ en congé des salariés étrangers.

Les salariés n'ayant pas 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront, sur leur demande, d'un congé sans solde pour le complément à la durée du congé annuel par la présente convention du congé rémunéré auquel ils ont droit.

Article 1.21.3

Versement de la prime de vacances

Au moment de leur départ en vacances – du premier départ en cas de fractionnement –, les salariés qui ont au 31 mai de l'année de référence une ancienneté de 1 an dans l'entreprise reçoivent une prime de congé de 20 % du salaire du mois de mai, ou en cas de maladie/maternité dans le cours de ce mois, du salaire qu'ils auraient effectivement touché.

Si le nombre de jours ouvrables de congés est, en raison d'absence, inférieur à 30, la prime sera calculée au prorata.

Article 1.21.4

Dispositions diverses

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

En cas de fermeture de l'entreprise pendant une durée dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur est tenu pour chacun des jours ouvrables excédant cette durée de verser aux salariés une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés, conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas de fermeture pendant la durée normale de congés payés, les salariés qui n'ont pas acquis un droit aux congés de durée égale à celle de la fermeture de leur entreprise peuvent bénéficier, sous conditions et sur leur demande, d'une aide financière pour congés non payés versée par Pôle emploi.

Le montant de l'aide est calculé en tenant compte du nombre de jours de fermeture de l'entreprise, des droits à congés payés éventuellement acquis et des allocations pour privation partielle d'emploi éventuellement perçues.

Il est rappelé qu'il est également possible pour l'employeur d'accorder aux salariés des congés par anticipation.

En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congé acquise au moment du décès sera versée aux ayants droit.

Article 1.22

Remplacement temporaire

Tout membre du personnel occupant habituellement un emploi déterminé et travaillant provisoirement à un emploi dont la rémunération est moins élevée conserve les appointements de son emploi habituel.

Le salarié appelé à assurer, pendant une période ininterrompue au moins égale à 1 mois, l'intégralité d'un emploi dont la rémunération minimale conventionnelle est plus élevée que sa rémunération minimale conventionnelle perçoit, au moins, une prime mensuelle égale à la moitié du différentiel précité pendant un maximum de 3 mois, sans pouvoir excéder le salaire réel de base du salarié remplacé.

Les parties sont incitées à négocier une prime de fonction complémentaire, adaptée aux circonstances du remplacement.

Au-delà de 3 mois, la prime sera égale à la totalité de la différence.

Article 1.23

Formation professionnelle

Les parties reconnaissent la nécessité de la formation professionnelle et recommandent qu'elle soit facilitée au maximum en usant de toutes les mesures prévues par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Si un salarié désire suivre des cours de perfectionnement ou de promotion entrant dans l'activité de la profession, toutes facilités lui seront accordées par l'employeur.

Au cas où les cours seraient dispensés pendant les heures de travail, l'employeur en assurera la rémunération sous réserve de remboursement dans les conditions prévues par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Article 1.24

Licenciement pour motif économique

La procédure de licenciement pour motif économique est régie par les textes réglementaires en vigueur ainsi que par la jurisprudence.

Dans le cas où les circonstances imposeraient une réduction de l'activité de l'entreprise susceptible d'entraîner des licenciements de salariés autres que le personnel de renfort engagé comme tel, l'employeur devra consulter le comité d'entreprise, le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sur les moyens propres à en atténuer les inconvénients, par exemple : réduction d'horaires, repos par roulement, reclassement, etc., ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectif.

Si, en dernier ressort, il doit être procédé à des licenciements pour motif économique, l'ordre des licenciements, pour chaque nature d'emploi, sera déterminé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, des charges de famille et de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'employeur avisera les intéressés dès qu'une décision définitive sera prise à leur égard, éventuellement sans attendre les délais légaux dans le souci de faciliter leur reclassement.

Lorsqu'un salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique a trouvé un nouvel emploi avant l'expiration du préavis, il ne sera pas tenu à l'accomplissement du temps restant à courir et les parties renonceront réciproquement au reliquat de préavis ainsi qu'à l'indemnité compensatrice de congés payés correspondante. Le temps de préavis non exécuté ne sera pas rémunéré. Le contrat de travail prendra alors fin au moment où le salarié quittera effectivement l'entreprise et recevra, de ce fait, un certificat de travail.

Article 1.25

Certificat de travail et solde de tout compte

Le certificat de travail est quérable : tout salarié recevra, au moment de son départ, un certificat de travail contenant exclusivement le nom, l'adresse et la signature de l'employeur, le nom, l'adresse et la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi occupé ou, en cas d'emploi dans différents postes successifs, la liste de ces emplois et la période de travail effectuée dans chaque emploi, le nombre d'heures de DIF non utilisées et la somme correspondant à ce solde ainsi que le nom de l'OPCA auquel se rattache l'entreprise.

Ce certificat de travail doit également mentionner le lieu et la date de délivrance.

Le solde de tout compte est mis à la disposition du salarié dans un délai raisonnable et, au maximum 1 mois après la rupture, un reçu pour solde de tout compte répondant aux conditions fixées à l'article L. 1234-20 du code du travail.

Article 1.26

Hygiène et sécurité

Un comité d'hygiène et de sécurité doit être constitué dans tout établissement de 50 salariés et plus, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative au comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel exercent, à titre supplétif, les attributions dévolues au CHSCT et seront chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

La composition du CHSCT est déterminée selon les modalités visées aux articles L. 4613-1, L. 4613-2, L. 4614-1, R. 4613-1, R. 4613-2 et R. 4614-1 du code du travail.

L'employeur (ou son représentant) en assure la présidence.

Le secrétaire du CHSCT est désigné parmi les représentants du personnel conformément à l'article R. 4614-1 du code du travail.

L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par le secrétaire et le président du CHSCT.

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et, en particulier, les femmes enceintes ;
- la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre ou à la demande motivée de deux membres, ou à la suite de tout accident ayant entraîné des conséquences graves.

Le refus par le personnel des prescriptions légales concernant les services médicaux du travail, notamment en ce qui concerne la visite médicale à l'embauchage, entraîne la rupture du contrat de travail.

Douches

Des douches seront mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par les textes réglementaires en vigueur.

L'entreprise prendra les mesures nécessaires afin d'assurer le respect des dispositions réglementaires en vigueur en matière d'eau potable, de cabinets d'aisances, de vestiaires et de lavabos pour les hommes et les femmes de manière séparée.

Article 1.27

Avantages acquis

La présente convention ne peut être une cause de restriction des avantages acquis par les travailleurs, individuellement ou collectivement, dans l'entreprise qui les emploie. Ses clauses se substitueront à celles, moins avantageuses, existantes et de même nature.

Article 1.28

Prévoyance et frais de santé

Les salariés bénéficient d'une couverture obligatoire de prévoyance et frais de santé dont les garanties et les taux seront définis et signés par les partenaires sociaux de la branche dans un délai maximum de 2 ans.

Article 1.29

Commission d'interprétation de la convention collective

La commission d'interprétation se réunira à Paris.

Elle aura pour mission de résoudre les difficultés d'interprétation du présent texte et de ses annexes qui lui seront soumises. Cette disposition ne vise en aucune façon les cas individuels.

Elle se réunira dans un délai maximum de 1 mois à partir du jour où l'organisation patronale signataire aura été saisie d'une demande d'interprétation par une entreprise et/ou une organisation syndicale représentative de salariés.

Elle sera composée de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'organisation syndicale patronale également signataire de cette même convention.

Lorsqu'un avis sera donné à l'unanimité, il aura la même valeur que les clauses de la présente convention et de ses annexes.

Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera les différents points de vue exprimés.

TITRE II

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX OUVRIERS-EMPLOYÉS ET AUX AGENTS DE MAÎTRISE

Article 2.1

Période d'essai

Article 2.1.1

Durée et renouvellement de la période d'essai (applicables aux CDI)

Tout engagement peut être précédé d'une période d'essai. La période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les ouvriers et employés (niveaux I, II et III de la classification) ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise (niveaux IV et V de la classification).

Cette période d'essai peut être renouvelée par écrit d'une durée maximum équivalente, à condition d'avoir été convenue, d'un commun accord, dans le contrat initial ou la lettre d'embauche.

Les parties peuvent décider de supprimer ou d'abréger la période d'essai. Leur accord devra être matérialisé par écrit.

Si le salarié est embauché dans l'entreprise à l'issue d'un CDD, d'un contrat d'intérim ou d'un contrat d'apprentissage, la durée de ces contrats doit être déduite de la période d'essai.

Si le salarié est embauché dans l'entreprise à l'issue d'un stage faisant l'objet d'une convention avec l'établissement scolaire et/ou universitaire l'intégrant dans le cursus pédagogique et réalisé dans la dernière année d'études, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai.

Toutefois, la prise en compte de cette durée de stage ne peut avoir pour effet de réduire de plus de la moitié la durée de la période d'essai, y compris le renouvellement éventuel.

Article 2.1.2

Rupture de la période d'essai : délai de prévenance (CDI/CDD)

Les parties peuvent décider, à tout moment, de rompre la période d'essai, sans motif et sous réserve du respect du préavis ci-après :

a) Lorsque c'est l'employeur qui décide de mettre fin au contrat :

- 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.

b) Lorsque c'est le salarié qui décide de mettre fin au contrat :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à compter de 8 jours de présence.

La notification de la rupture de la période d'essai peut être faite jusqu'au dernier jour de la période d'essai, renouvellement inclus, avec indemnisation du délai de prévenance restant éventuellement à courir.

Lorsque le préavis est donné par l'employeur, les salariés peuvent, pour rechercher un emploi, s'absenter à raison de 2 heures par jour au cours du préavis. Ces heures fixées d'un commun accord entre les parties ne donnent pas lieu à réduction d'appointements. Elles peuvent, en accord avec l'employeur, être groupées.

Ces absences cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un nouvel emploi.

Lorsque, après avoir reçu son préavis, le salarié en période d'essai a trouvé un emploi, toutes facilités lui sont accordées pour lui permettre de l'occuper. Dans ce cas, il n'a à verser aucune indemnité pour l'inobservation du préavis.

En cas de brusque rupture de la période d'essai par l'une des deux parties, l'une ou l'autre est redevable d'une indemnité égale à la rémunération brute correspondant à la durée du préavis non effectuée.

Au cours de la période d'essai, les appointements sont établis pour chaque jour sur la base de la rémunération mensuelle et sont payés en journées entières.

Toute journée commencée doit être indemnisée, sauf si le départ est le fait du salarié.

Article 2.2

Minima conventionnels

Un salaire minimum conventionnel mensuel, correspondant à la durée légale du travail, est déterminé par catégorie professionnelle (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise), chaque année dans le cadre des négociations salariales.

Les salaires minima conventionnels mensuels sont déterminés à partir de deux paramètres fixés par négociation de branche : une valeur du point et une valeur de la partie fixe.

Les salaires minima conventionnels mensuels sont calculés ainsi : (coefficient hiérarchique × valeur du point) + partie fixe.

La grille des salaires minima conventionnels mensuels a pour objet de vérifier que le salaire réel mensuel perçu effectivement par le salarié n'est pas inférieur au minimum conventionnel correspondant à sa classification.

Il est rappelé que le salaire réel ne saurait être inférieur à la valeur du Smic en vigueur.

Enfin, les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de situations, notamment de rémunérations, dans des fonctions comparables, entre les hommes et les femmes et, le cas échéant, définir des mesures permettant de corriger, voire de supprimer les disparités.

Barème applicable au 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL conventionnel
I	165	1 457,52
II	170	1 462,99
	180	1 475,31
	195	1 524,76
III	210	1 574,22
	225	1 623,67
	245	1 689,61
IV	250	1 706,10
	270	1 772,04
	290	1 837,98
V	310	1 903,92
	330	1 969,86
	350	2 035,80

Article 2.3

Prime d'ancienneté

Article 2.3.1

Principe

La prime d'ancienneté est attribuée aux salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, selon la formule suivante :

Prime d'ancienneté (PA) = coefficient × valeur du point d'ancienneté (VPA) + partie fixe de la prime d'ancienneté (PFPA).

Il est précisé que le montant de la prime d'ancienneté est doublé après 6 ans d'ancienneté, triplé après 9 ans d'ancienneté, quadruplé après 12 ans d'ancienneté et quintuplé après 15 ans d'ancienneté.

La prime d'ancienneté est due à compter du premier jour du mois de la date anniversaire d'entrée du salarié, déduction faite des périodes d'absence et de suspension non visées à l'article 16 du chapitre I^{er}.

Article 2.3.2

Mode de calcul

Le calcul de la prime d'ancienneté est déconnecté de la grille des salaires minima conventionnels mensuels.

Ainsi, le montant de la prime d'ancienneté est déterminé à partir d'un barème, distinct de la grille des minima conventionnels mensuels, qui sera fixé conjointement chaque année dans le cadre des négociations salariales.

Le barème de la prime d'ancienneté est applicable pour la durée légale du travail. Son montant est calculé proportionnellement à l'horaire de travail du salarié (ex. : en cas de temps partiel, au prorata du montant...).

Il est précisé que ce barème a pour seul objet de déterminer le montant de la prime d'ancienneté à verser aux salariés.

Article 2.3.3

Clause de sauvegarde

Le taux de revalorisation de la prime d'ancienneté sera, au minimum, égal à la moitié du taux de la revalorisation appliquée aux minima conventionnels.

Barème applicable au 1^{er} janvier 2015

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
I	B	165	38,16	76,32	114,48	152,64	190,80
II	A	170	38,47	76,94	115,42	153,89	192,36
	B	180	39,17	78,34	117,51	156,69	195,85
	C	195	40,56	81,12	121,68	162,26	202,82
III	A	210	41,95	83,91	125,87	167,81	209,77
	B	225	43,35	86,69	130,04	173,38	216,73
	C	245	45,20	90,40	135,60	180,81	226,00
IV	A	250	45,67	91,33	136,99	182,66	228,33
	B	270	47,52	95,04	142,56	190,09	237,60
	C	290	49,38	98,75	148,13	197,50	246,88
V	A	310	51,22	102,46	153,69	204,92	256,15
	B	330	53,08	106,17	159,26	212,35	265,43
	C	350	54,94	109,89	164,82	219,76	274,71

Article 2.4

Classification professionnelle

Article 2.4.1

Suppression du coefficient 150

Afin de tenir compte de la pratique réelle des entreprises en matière de classification, le coefficient 150 du niveau I de la grille de classification est supprimé.

En conséquence, le personnel classé, au 19 décembre 2006, au coefficient 150 doit respectivement être positionné au coefficient 165 du niveau I de la grille de classification.

Le bilan de l'incidence de la suppression du coefficient 150 du niveau I de la grille de classification figure dans le rapport de branche annuel.

Article 2.4.2

Régime AGIRC (art. 36)

Pour l'appartenance au régime de retraite de l'AGIRC, peuvent relever de l'article 36, annexe I, de la convention collective nationale du 14 mars 1947 les salariés classés à partir du niveau IV, échelon A (coefficient 250), jusqu'au niveau V, échelon C (coefficient 350).

Sont visés les collaborateurs techniciens, agents de maîtrise et employés.

Article 2.4.3

Définition de la classification des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

Article 2.4.3.1

Détermination des niveaux

Le classement des fonctions se fait dans le cadre des niveaux suivants :

Niveau I

A partir de consignes simples et détaillées, exécution de travaux caractérisés par leur simplicité, leur répétitivité et leur analogie conformément à des procédures indiquées, ne nécessitant que peu ou pas d'expérience professionnelle.

Niveau II

A partir d'instructions de travail précises indiquant les tâches à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution de travaux qualifiés constitués :

- soit par des opérations enchaînées de façon cohérente ;
- soit par des opérations caractérisées par leur complexité ou leur diversité.

Possibilité d'initiatives limitées pour l'exécution de ces travaux dans le cadre des instructions reçues, avec obligation de rendre compte.

Niveau III

A partir d'instructions précises et détaillées sur le mode opératoire et connaissance prise des objectifs à atteindre, exécution d'activités variées, complexes qui supposent la maîtrise technique des travaux confiés. Les travaux exécutés s'accomplissent avec une certaine autonomie et impliquent la supervision, la coordination de collègues (sous l'autorité et la responsabilité d'un agent de maîtrise ou d'un cadre) et des responsabilités simples.

Niveau IV

A partir d'instructions générales précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble sur des méthodes connues ou indiquées tout en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens et sur la succession des étapes, la fonction implique selon les cas :

- soit l'exécution de travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexes ;
- soit la responsabilité technique et hiérarchique du travail réalisé par des personnels de qualification inférieure.

Niveau V

A partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagné si nécessaire d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux :

- exécution, coordination et contrôle d'un ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe. Ces travaux nécessitent la combinaison de données observées à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif... ainsi que le coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités ;

- la fonction implique, selon les cas, une responsabilité technique et/ou d'encadrement de personnels de qualification moindre. Elle implique également des responsabilités définies et mises en œuvre sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise ou d'établissement.

Article 2.4.3.2

Classement

Les salariés à classer sont répartis entre deux catégories :

- ouvriers(ères) et employé(e)s (coefficient 165 à 245) ;
- technicien(ne)s-agents de maîtrise (coefficient 250 à 350).

Il est précisé que l'échelon A constitue le seuil initial et minimal à chaque niveau de classification.

La classification ou le passage au niveau supérieur résulte de la prise en considération de critères classants appliqués à la fonction analysée :

- type d'activité : ensemble des tâches confiées au collaborateur ;
- compétences, connaissances, formation et/ou expérience requises pour l'exercice de la fonction dans le niveau d'exigence (il est bien précisé que c'est le niveau requis par le poste et non le diplôme en soi qui détermine le niveau. Exemple : un bac + 5 exerçant une fonction de chauffeur sera classé en III et non en V ou en VI).

L'évolution se fait par acquisition de connaissances (diplôme) et de pratique soit dans l'entreprise (VAE...), soit par la formation professionnelle (CQP...) ;

- autonomie et initiative : part de liberté dans l'action, faculté d'exercer ou non des choix sur les actions et/ou sur les moyens à mettre en œuvre ;
- étendue des responsabilités dans la fonction : capacité à prendre des décisions, à être garant de ses actes professionnels, des biens confiés, du personnel dont il est chargé, de la sécurité, du respect de l'environnement... ;
- relations internes et externes : communication ascendante et descendante, représentation et négociation vis-à-vis de l'extérieur.

CATÉGORIE	OE			TAM	
NIVEAU	I	II	III	IV	V
Types d'activités :					
– simples	1	2	3	4	5
– qualifiées					
– complexes et variées					
– très complexes, réflexion prospective					
– très complexes et polyvalentes, implication dans la direction de l'agence					
Compétences, formation, connaissances, expérience requises :					
Lire, écrire, compter	1	2	3	4	
– aptitudes reconnues (Caces, BEP, bac débutant...) et/ou connaissances et maîtrise des techniques de base					
– permis (PL...) ou diplôme supérieur applicable débutant (BTS, DUT...) et/ou expérience et bonne maîtrise des connaissances et des techniques d'exécution					
– diplôme supérieur applicable débutant (maîtrise et plus) et/ou expérience et maîtrise permettant l'autonomie					

CATÉGORIE	OE			TAM	
NIVEAU	I	II	III	IV	V
– diplôme professionnel supérieur et/ou expérience et compétences de haut niveau permettant l'autonomie et la prise en charge des travaux les plus complexes					5
Autonomie, initiative : – exécution d'instructions simples – exécution d'instructions avec initiative pour adapter de petits aménagements, obligation de rendre compte – exécution d'instructions complexes avec initiative, peut décider de l'ordre d'exécution des tâches et d'actions correctives, contrôle hiérarchique ponctuel lié à l'avancement du travail – larges initiatives continues, choix du processus opératoire, contrôle hiérarchique de bonne fin – large autonomie et initiatives dans un cadre complexe afin d'atteindre but et résultat attendus, choix des moyens d'action, contrôle hiérarchique de bonne fin	1	2	3	4	5
Responsabilités : – soi-même – travaux techniques – maîtrise technique et/ou supervision (coordination...) – exécution de tâches complexes et/ou encadrement d'équipe – encadrement et organisation de tâches complexes	1	2	3	4	5
Implications dans les relations : – internes : limitées aux relations dans l'équipe, collatérales et ascendantes : rendre compte ; externes : limitées – internes et externes : régulières et informatives (collatérales et ascendantes essentiellement) – internes : régulières et fonctionnelles (collatérales et ascendantes, ponctuellement descendantes) ; externes : régulières dans le cadre de la fonction, pouvant engager l'agence – internes : nécessaires au processus de décision et/ou d'encadrement (ascendantes et descendantes) ; externes : négociation et représentation de l'agence – internes : participative aux décisions d'organisation et/ou d'encadrement et/ou de stratégie de l'agence (ascendantes et descendantes) ; externes : impliquantes	1	2	3	4	5
Total					

Le classement minimum résulte du total des critères :

< 9 : niveau I ;

= 9 < 14 : niveau II ;

= 14 < 19 : niveau III ;

= 19 < 24 : niveau IV ;

= 24 : niveau V.

Article 2.4.3.3

Evolution de carrière

Pour les ouvriers et les employés, les techniciens et agents de maîtrise classés dans les niveaux de qualification I à V, la progression dans chaque niveau est matérialisée par des échelons.

Elle est réalisée selon les critères suivants, concrétisés par la pratique, l'expérience, la compétence dans le niveau :

- échelon A : pratique, expérience et compétences de base ;
- échelon B : pratique, expérience et compétences qualifiées.

La pratique qualifiée résulte de la capacité du salarié à exercer de manière autonome l'ensemble des tâches et responsabilités confiées relevant du niveau considéré ;

- échelon C : pratique, expérience et compétences confirmées.

La pratique confirmée résulte de la connaissance et de l'expérience du salarié de la totalité des tâches et responsabilités relevant de sa fonction et du niveau dans la totalité du cycle annuel, utiliser cet acquis dans l'ensemble des situations rencontrées (un des critères peut être la polyvalence, qui s'entend de l'exercice de plusieurs métiers ou fonctions). Cette expérience permet notamment de confier des missions de tutorat et de formation des débutants dans le même niveau ou à un niveau inférieur (il est entendu qu'un salarié d'un niveau supérieur a de fait les compétences, pratique et expérience confirmées lui permettant de tutorer ou de former un débutant de niveau inférieur (ex. : un IIIA par rapport à un IIA).

(Voir tableaux pages suivantes.)

A. – Ouvriers et employés
(coefficients 165 à 245)

NIVEAU	LOGISTIQUE	COMMERCE	ADMINISTRATION, GESTION, informatique	SERVICES TECHNIQUES et entretien	PRODUCTION
I	Employé	Employé	Employé Standardiste	Employé de ménage	
II	Cariste-magasinier Magasinier Cariste Magasinier-vendeur Préparateur de commandes Réceptionnaire Chauffeur-livreur VL	Commercial(e) (banque, LS, expo...) Vendeur Marchandiseur Assistant	Standardiste accueil Administratif(ve) Aide-comptable Assistant	Ouvrier d'entretien (mécani- cien, menuisier, électricien...)	Ouvrier de production opérateur
III	Cariste-magasinier Magasinier Magasinier-vendeur Préparateur de commandes Réceptionnaire Approvisionneur Gestionnaire Assistant Chauffeur-livreur PL	Commercial(e) Agent technico-commercial Vendeur Conseiller de vente Marchandiseur Gestionnaire de rayons Assistant	Secrétaire Administratif(ve) Caissier Comptable Gestionnaire Assistant Technicien informatique	Technicien d'entretien (mécani- cien, menuisier, électricien...) Gestionnaire	Technicien de production

B. – Techniciens et agents de maîtrise
(coefficients 250 à 350)

NIVEAU	LOGISTIQUE	COMMERCE	ADMINISTRATION, GESTION, informatique	SERVICES TECHNIQUES et entretien	PRODUCTION
IV	Responsable de parc, de dépôt, des transports approvisionnements de la réception...	Responsable	Responsable	Responsable	Responsable
		Commercial	Agent administratif	Conducteur de travaux	
		Agent technico-commercial	Comptable		
		Conseiller de vente	Secrétaire de direction		
			Technicien informatique	Technicien	Technicien
V	Responsable de parc, de dépôt, des transports approvisionnements de la réception...	Marchandiseur	Contrôleur de gestion	Coordinateur	Coordinateur
		Acheteur	Coordinateur	Gestionnaire	Gestionnaire
		Coordinateur			
		Gestionnaire			
		Assistant	Assistant	Assistant	Assistant
	Responsable de parc, de dépôt, des transports approvisionnements de la réception...	Chef d'agence (< 10 salariés)	Chef de service	Chef de service	Chef de service
		Adjoint chef d'agence	Responsable...	Responsable...	Responsable...
		Chef de service		Conducteur de travaux	
		Responsable de produits			
		Responsable de magasin			
		Commercial	Agent administratif	Technicien	Technicien
		Agent technico-commercial	Comptable		
		Conseiller de vente	Secrétaire de direction		

NIVEAU	LOGISTIQUE	COMMERCE	ADMINISTRATION, GESTION, informatique	SERVICES TECHNIQUES et entretien	PRODUCTION
	Logisticien Coordinateur Gestionnaire Assistant(e)	Marchandiseur Coordinateur Gestionnaire Acheteur Assistant(e)	Contrôleur de gestion Technicien informatique Coordinateur Gestionnaire Assistant(e)	Coordinateur Gestionnaire	Coordinateur Gestionnaire

A. – Ouvriers-employés

L'ensemble des descriptions de fonctions ci-dessous correspond au générique de chaque fonction et inclut toutes les tâches de nature équivalente (notamment au regard des critères classants).

Des tâches et responsabilités complémentaires peuvent être confiées.

La définition d'une fonction peut être identique selon les niveaux, lesquels sont différenciés par les critères classants (compétences, expérience, autonomie...).

Niveau I, échelon A, coefficient 165

A partir de consignes simples et détaillées, exécution de travaux caractérisés par leur simplicité, leur répétitivité et leur analogie conformément à des procédures indiquées, ne nécessitant que peu ou pas d'expérience professionnelle.

a) Filière logistique

Employé : employé(e) qui réceptionne, délivre la marchandise. Il établit les documents administratifs correspondants. Il renseigne sommairement la clientèle sur les produits dans la limite de sa fonction. Il peut être appelé à utiliser un engin de manutention non motorisé.

b) Filière commerce

Employé : employé(e) capable d'exécuter des travaux simples (accueil de la clientèle et éventuellement orientation de celle-ci vers des personnels plus expérimentés), en se conformant aux directives reçues.

c) Filière administration-gestion-informatique

Employé : employé(e) capable d'exécuter des travaux simples dans le domaine administratif, en se conformant aux directives reçues.

Standardiste : employé(e) chargé(e) d'émettre ou de recevoir des communications téléphonées. Utilise en outre tous les moyens de communication mis à sa disposition. Peut être appelé(e) à exécuter différents travaux simples.

d) Filière entretien et services techniques

Employé de ménage : employé(e) capable d'exécuter des travaux simples de ménage conformément aux directives reçues.

Niveau II, échelons A-B-C, coefficients 170, 180 et 195

A partir d'instructions de travail précises indiquant les tâches à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution de travaux qualifiés constitués :

- soit par des opérations enchaînées de façon cohérente ;
- soit par des opérations caractérisées par leur complexité ou leur diversité.

Possibilité d'initiatives limitées pour l'exécution de ces travaux dans le cadre des instructions reçues, avec obligation de rendre compte.

a) Filière logistique

Cariste-magasinier : magasinier qui procède avec un engin de manutention au chargement, au stockage et au déchargement des produits sur l'indication de son supérieur hiérarchique.

Il réceptionne et contrôle les marchandises, les met en stock.

Il prépare les commandes des clients et leur délivre les matériaux.

Il rédige tous documents correspondants dans le respect des procédures.

Il doit être muni de l'autorisation réglementaire de conduite délivrée par l'employeur conformément aux textes en vigueur et veiller particulièrement aux règles de sécurité. Il accueille les clients et transporteurs et s'assure qu'ils respectent les règles d'hygiène et de sécurité.

Il procède à l'entretien et aux opérations de vérification journalière de son engin suivant les prescriptions du constructeur.

Il compte la marchandise manutentionnée par lui et participe activement aux opérations d'inventaire et de contrôle et à la gestion des stocks.

Il gère la propreté, le rangement, le tri des déchets.

Il peut donner des conseils techniques et commerciaux, participer au parachèvement des produits et être habilité à la scie à panneaux, veiller aux ruptures et aux réapprovisionnements des stocks, se voir confier le suivi de la gestion de gammes de produits...

Magasinier : ne possède pas l'habilitation cariste.

Préparateur de commandes/réceptionnaire : cariste-magasinier spécialisé.

Chauffeur-livreur VL : il conduit des véhicules n'excédant pas 3,5 tonnes, dans le respect des règles de sécurité routière et de conduite économique. Il exécute les opérations suivantes en fonction du programme établi par un responsable :

- enlèvement des marchandises en usine, chez les fournisseurs, dans les magasins, dans les dépôts ;
- livraison, contrôle des marchandises sur les chantiers, chez les clients.

Il est responsable dans tous les cas de la reconnaissance de la marchandise, de la signature des documents relatifs au transport (bons, chronotachygraphe...), de la composition et de l'arrimage de son chargement. Il participe, si besoin est, au chargement et au déchargement de son véhicule.

Dans le cas de vente au comptant, il procède à l'encaissement de la facture.

Il assure journallement la propreté, l'entretien et les vérifications de son véhicule suivant les prescriptions du constructeur ; il vérifie, à la mise en route, l'état de marche du véhicule (eau, huile, carburant, pneus...). Il signale à son responsable les anomalies constatées. Il remplit les documents de bord réglementaires.

Il représente commercialement l'entreprise sur les chantiers.

b) Filière commerce

Commercial vendeur : employé(e) capable d'effectuer, en se conformant aux instructions reçues et dans le respect de sa délégation, des travaux d'ordre commercial :

- accueille le client (physique, téléphonique, télématique) ;
- identifie ses besoins, apporte des conseils, propose des produits complémentaires, établit des devis... ;
- négocie et vend à crédit (gère les encours) et/ou au comptant (encaisse) dans le respect des tarifs et politiques...
- enregistre les commandes et les transmet aux acheteurs, gère les fichiers clientèle en liaison avec les services administratifs et les ATC, en se préoccupant des délais et de la logistique ;
- participe globalement à l'animation commerciale ;
- maîtrise le système d'information et procède à toutes saisies ;
- peut participer à la gestion de gammes de produits, à la gestion des stocks, aux approvisionnements, au règlement des litiges, à la gestion des transports et de la cour...
- gère la documentation technique ;
- peut se spécialiser : banque, LS, expo, produit...

Assistant : employé commercial spécialisé dans les tâches connexes au commerce : logistique, métrage et devis, crédit...

Marchandiseur : employé chargé de la tenue commerciale des surfaces de vente : présentation, facing, étiquetage, expositions et têtes de gondole...

c) Filière administration-gestion-informatique

Standardiste accueil : il exerce les fonctions de standardiste mais est amené(e), de plus, à assumer des fonctions d'accueil auprès des clients et visiteurs de l'entreprise.

Administratif : employé(e) capable d'effectuer, en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre administratif et de secrétariat, dans quelque service que ce soit.

Caissier : employé(e) chargé(e) en permanence des opérations d'encaissement ; est responsable de sa caisse.

Aide-comptable : employé(e) ayant des notions comptables lui permettant de tenir par tous moyens les journaux auxiliaires, d'établir, d'ajuster les balances, de tenir, d'arrêter et de surveiller les comptes.

Assistant : employé(e) administratif(ve) en charge d'opérations connexes et spécialisées en matière administrative, de gestion, d'informatique (de saisie...).

d) Filière entretien et services techniques

Ouvrier d'entretien : employé(e) chargé(e) de l'entretien des bâtiments et/ou du matériel, des aménagements... Il exécute des tâches diverses et variées selon des directives données.

Il peut être spécialisé (mécanicien, menuisier, électricien...).

e) Filière production

Ouvrier de production : BPE, scie (placage de champs...), presse à agglos...

Niveau III, échelons A-B-C, coefficients 210, 225 et 245

A partir d'instructions précises et détaillées sur le mode opératoire et connaissance prise des objectifs à atteindre, exécution d'activités variées, complexes. Les travaux exécutés sous le contrôle d'un agent de maîtrise peuvent parfois s'accomplir avec une certaine autonomie et avec la supervision du travail de collègues moins expérimentés ou de travaux techniques.

a) Filière logistique

Cariste-magasinier-préparateur-réceptionnaire : *idem* niveau II, avec plus d'expérience, d'autonomie et de responsabilités de supervision ou techniques.

Magasinier-vendeur : il exerce les fonctions de magasinier, avec une bonne connaissance des produits de la gamme dont il a la charge. Il conclut des ventes. Il maîtrise les outils informatiques de base.

Approvisionneur : en charge des opérations de gestion de stocks, des propositions de passation de commandes auprès des fournisseurs, des opérations logistiques liées, du contrôle de réception, des opérations informatiques et procédurales liées (saisie...).

Chauffeur-livreur VL : même définition qu'au niveau II, avec l'expérience et la maîtrise complète des diverses tâches de son poste.

Chauffeur-livreur PL : il conduit des poids lourds exigeant le permis C ou E.

Il est titulaire de la FIMO et tient sa FCOS et ses permis à jour.

Il conduit un poids lourd, éventuellement équipé d'une grue de déchargement s'il en a l'habilitation, dans le respect de la réglementation et des règles de sécurité sur route et sur chantier (pour l'appréciation desquelles il a délégation de pouvoir).

Il exécute les mêmes opérations que le chauffeur-livreur VL.

b) Filière commerce

Commercial vendeur, conseiller de vente : *idem* niveau II + il élabore les études et offres de prix. Il négocie avec les fournisseurs et les clients les affaires courantes.

Il organise l'approvisionnement des chantiers clients. Il assure le suivi des commandes clients (enlèvement, livraison, réclamation et litige éventuel...).

Gestionnaire de rayons : employé(e) chargé(e) d'assurer la tenue des rayons (ou linéaires) qui lui ont été confiés dans un LS. Il veille à l'approvisionnement, à l'étiquetage, à la tenue des produits en rayon. Il renseigne et conseille la clientèle...

Agent technico-commercial : débutant, il (elle) est chargé(e) d'une clientèle qu'il visite, prospecte, développe (en chiffre et en marge) ou accueille, sur instruction de son supérieur hiérarchique et dans le respect de la politique commerciale. Il représente l'entreprise.

Il connaît les produits qu'il doit vendre et remet des offres de prix. Il négocie et conclut des ventes.

Il assure l'intermédiaire entre le client et le fournisseur (prescription, soumission appels d'offres, offre produits et prix adaptés, expertise technique, règlement des litiges...).

Il peut participer à l'ouverture des comptes à crédit, aux négociations avec les fournisseurs, au recouvrement de créances...

Il veille au lien avec les commerciaux sédentaires et au suivi administratif...

Il respecte les règles de sécurité routière et de conduite économique.

Assistant : employé(e) commercial(e) spécialisé(e) dans les tâches connexes au commerce : logistique, métrage et devis, crédit ...

Marchandiseur : employé(e) chargé(e) de la tenue commerciale des surfaces de vente : présentation, facing, étiquetage, expositions et têtes de gondole...

c) Filière administration, gestion, informatique

Secrétaire : employé(e) ayant une expérience professionnelle de sténodactylo confirmée, capable de tenir le secrétariat de l'employeur ou d'un chef de service.

Administratif : employé(e) capable d'effectuer, en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre administratif et de secrétariat, dans quelque service que ce soit.

Il (elle) possède une meilleure connaissance des circuits administratifs et des procédures en vigueur dans l'entreprise.

Il (elle) maîtrise l'informatique (logiciels courants et spécifiques).

Caissier : employé(e) ayant la responsabilité des espèces en caisse. Il (elle) encaisse et effectue tous paiements sur présentation de documents reconnus bons à payer, comptabilise les écritures correspondantes.

Comptable : employé(e) capable de traduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières. Il (elle) les assemble pour pouvoir en tirer des balances, des statistiques et des prévisions de trésorerie. Il (elle) est capable d'établir les prix de revient.

Il (elle) maîtrise l'informatique.

Il (elle) peut être spécialisé(e).

Assistant : employé(e) administratif(ve) en charge d'opérations connexes et spécialisées en matière administrative, de gestion, d'informatique (saisie, pupitrage...).

d) Filière entretien et services techniques

Technicien d'entretien : employé(e) chargé(e) de l'entretien et de l'aménagement des locaux, de la réparation et du dépannage des véhicules et des engins de manutention, avec une plus grande compétence et une meilleure maîtrise technique.

Il (elle) peut être spécialisé(e).

e) Filière production

Technicien de production.

Toutes filières :

Responsable : employé(e) chargé(e), sous l'autorité d'un cadre ou d'un agent de maîtrise, de la supervision, de l'organisation, voire de l'encadrement d'une petite équipe (ex. : cariste-magasinier faisant fonction de responsable de la cour dans une équipe inférieure à 5 collaborateurs, lui compris).

Gestionnaire : employé(e) ou technicien(ne) chargé(e), sous l'autorité d'un cadre ou d'un agent de maîtrise, d'une responsabilité technique de gestion dans un service (ex. : approvisionnement).

B. – Techniciens et agents de maîtrise

Niveau IV, échelons A-B-C, coefficients 250, 270 et 290

A partir d'instructions générales précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble sur des méthodes connues ou indiquées, tout en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens et sur la succession des étapes.

La fonction implique selon les cas :

- soit l'exécution de travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexes ;
- soit la responsabilité technique et hiérarchique du travail réalisé par des personnels de qualification moindre.

C'est l'échelon des techniciens supérieurs.

a) Filière logistique

Responsable de parc, de dépôt, des transports approvisionnements : responsable de l'organisation, de la coordination et de l'exécution des divers travaux confiés au personnel placé sous ses ordres. Il est chargé en outre du bon emploi des engins et matériels mis à sa disposition. Il veille au respect des consignes d'hygiène et de sécurité.

Responsable des tâches relevant de sa spécialité et des responsabilités qui lui sont confiées...

Relais managérial entre son chef et ses équipes (peut recevoir délégation de pouvoir limitée). Anime les équipes...

b) Filière commerce

ATC : *idem* niveau III en plus expérimenté.

Il se voit confier plus de responsabilités car il possède plus de connaissances techniques, commerciales et technologiques de la gamme des produits qu'il vend.

Commercial : *idem* niveau III en plus expérimenté.

Il se voit confier plus de responsabilités car il possède plus de connaissances techniques, commerciales et technologiques de la gamme des produits qu'il vend.

Il peut se voir confier la responsabilité de la banque.

Assistant : employé(e) commercial(e) spécialisé(e) dans les tâches connexes au commerce : commercial, achats, logistique, métrage et devis, crédit, marketing...

Marchandiseur : *idem* niveau II en plus expérimenté.

Acheteur : chargé(e) de la gestion de gammes de produits, de participer à la négociation avec les fournisseurs, de gérer les commandes et toutes tâches liées aux approvisionnements (logistique, intermédiaires, démarches import, informatique...).

Responsable expo de LS : technicien(ne) supérieur(e) responsable de la tenue, de l'approvisionnement, des ventes et de la gestion du magasin ou de l'expo qui lui est confiée et de l'animation de son équipe.

Relais managérial entre son chef et son équipe.

c) Filière administration, gestion, informatique

Secrétaire de direction : elle (il) connaît parfaitement le fonctionnement des différents services de l'entreprise.

Elle (il) assure le secrétariat du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur, prépare les éléments de travail et rédige la correspondance sur indications sommaires. Elle (il) est capable de prendre des initiatives et des responsabilités.

Agent administratif : technicien(ne) capable d'exercer, sous la direction d'un chef de service ou du chef d'entreprise, certaines fonctions administratives, comportant initiative et responsabilité.

Comptable : technicien capable :

- soit de tenir la comptabilité complète d'une entreprise de moyenne importance jusqu'à l'établissement du bilan, de la paie et des déclarations fiscales et sociales sans l'aide extérieure constante d'un expert-comptable ;
- soit de diriger une section de la comptabilité de l'entreprise et de coordonner les travaux du personnel comptable éventuellement placé sous ses ordres ;
- soit d'assurer la surveillance du crédit client, de la trésorerie et le suivi budgétaire.

Peut être spécialisé (comptabilité générale, trésorerie, fournisseurs, clients...).

Contrôleur de gestion : technicien(ne) en charge d'encadrer les procédures, de contrôler leur application, de faire le relais entre administratifs et exploitants, de former les administratifs...

Assure le bon fonctionnement et la fiabilité du traitement de l'information.

Assure le contrôle budgétaire et ses analyses.

Assure toutes les tâches de gestion et d'organisation confiées (préparation inventaires...).

Technicien informatique : technicien(ne) qui, à partir du dossier d'analyse, assure l'écriture, la mise au point et la maintenance des programmes qui lui sont confiés. Il travaille en liaison avec l'analyste programmeur, le responsable d'exploitation et le programmeur du système.

Assistant : technicien(ne) en charge de fonctions supports spécialisées (exemple : RH, marketing, juriste...).

d) Filière entretien

Responsable d'entretien : technicien(ne) supérieur(e) responsable de l'organisation et de la bonne exécution des travaux d'entretien qui lui sont confiés, en particulier matériel de transport, de manutention, bâtiment, stockage.

Il (elle) veille au respect des consignes de sécurité.

Conducteur de travaux : en charge du suivi des travaux de construction, d'aménagement et d'entretien du parc immobilier.

Toutes filières :

Responsable chef de service, coordinateur gestionnaire : chargé(e) de l'encadrement d'un service, sous la responsabilité d'un cadre.

Article 2.5

Maladie. – Accident

Article 2.5.1

Maladie. – Accident à l'exception des accidents du travail. – Accident de trajet

a) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident de trajet dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Le salarié reçoit une indemnité dont la durée et le taux sont définis au tableau ci-après :

ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	MALADIE/ACCIDENT DE TRAJET	
	Durée	Taux
Du 1 ^{er} jour de la 2 ^e année au dernier jour de la 6 ^e année	60 jours	100 %
Du 1 ^{er} jour de la 7 ^e année au dernier jour de la 11 ^e année	90 jours	100 %
Du 1 ^{er} jour de la 12 ^e année au dernier jour de la 21 ^e année	120 jours	100 %
A partir du 1 ^{er} jour de la 22 ^e année	120 jours + 60 jours	100 % 66,66 %

Sous réserve d'un droit local spécifique, lors de chaque arrêt de travail ouvrant droit à indemnisation selon les modalités des paragraphes suivants, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du troisième jour d'absence (soit à l'issue d'un délai de carence de 2 jours).

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

b) Pour le calcul du nombre de jours indemnissables au cours d'une période de paie, il est tenu compte du nombre de jours déjà indemnisés au titre de la maladie et de l'accident, y compris accident du travail et maladie professionnelle, durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle définie au tableau de l'alinéa 1.

En cas de maladie survenant pendant la période de congés payés, celle-ci ne peut modifier les dates fixées et le salarié ne peut prétendre obtenir une prolongation de son congé. L'indemnisation complémentaire assurée par l'employeur, ne se cumulant pas avec l'indemnité de congés payés, n'est donc pas due pendant cette période.

c) La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'indemnité est égale au montant de la rémunération nette (heures supplémentaires comprises) que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes ou indemnités liées directement à la présence effective dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation, la CSG et la CRDS restant à la charge du salarié.

Les garanties d'indemnisation accordées pendant la période d'absence s'entendent déduction faite des allocations que le salarié perçoit :

- de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque celles-ci sont réduites du fait d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, les allocations sont réputées être servies intégralement ;
- des régimes complémentaires de prévoyance ;
- des indemnités journalières versées par les responsables de l'accident ou leur assurance (dans ce cas, les appointements sont versés à titre d'avance sur les indemnités).

Les prestations ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par le salarié à son employeur. A défaut, le versement des indemnités est suspendu.

d) Dans le cas où le salarié tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation pour maladie est attribuée dans les conditions prévues ci-dessus elle cesse en tout état de cause à l'expiration de la période de préavis mettant fin au contrat.

e) Il est interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap. L'employeur pourra toutefois rompre le contrat de travail en cas d'absence entraînant la désorganisation de l'entreprise et la nécessité de pourvoir durablement au remplacement du salarié, lorsque ses droits aux indemnités d'arrêt prévues ci-dessus auront été épuisés.

Cette garantie d'emploi n'est pas applicable en cas de rupture consécutive à une inaptitude constatée par le médecin du travail et à défaut de possibilité de reclassement, ou toute autre cause réelle et sérieuse non liée à la maladie.

Article 2.5.2

Accident du travail. – Maladie professionnelle

a) En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dûment pris en charge à ce titre par la sécurité sociale, le salarié reçoit une indemnité garantissant sa rémunération nette :

- au taux de 100 % pour une durée maximale de 180 jours ;
- sans condition d'ancienneté ni délai de carence,

sans que soient décomptées les périodes précédentes d'absence pour maladie ou accident non professionnels.

Pour le calcul du nombre de jours indemnissables au cours d'une période de paie, il est tenu compte du nombre de jours déjà indemnisés au titre de l'accident du travail et de la maladie professionnelle au cours des 12 derniers mois.

b) La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise, pendant l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'indemnité est égale au montant de la rémunération nette, heures supplémentaires comprises, que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes ou indemnités liées directement à sa présence effective dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation, la CSG et la CRDS restant à la charge du salarié.

Les garanties d'indemnisation accordées pendant la période d'absence s'entendent déduction faite des allocations que le salarié perçoit :

- de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque celles-ci sont réduites du fait d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, les allocations sont réputées être servies intégralement ;

- des régimes complémentaires de prévoyance ;
- des indemnités journalières versées par les responsables de l'accident ou leur assurance (dans ce cas, les appointements sont versés à titre d'avance sur les indemnités).

Les prestations ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par le salarié à son employeur. A défaut, le versement des indemnités est suspendu.

c) Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant sa période d'absence.

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

En cas de rechute du salarié suite à un AT/MP survenu chez un précédent employeur, l'entreprise doit appliquer les règles d'indemnisation de la maladie non professionnelle visées au *a* du présent article.

En revanche, en cas de changement d'employeur (en application de l'article L. 1224-1 du code du travail) et d'établissement d'un lien de causalité entre la rechute AT/MP du travail initial et les nouvelles conditions de travail du salarié inhérent à ses fonctions chez ce nouvel employeur, la règle ci-dessus ne s'applique pas, et l'indemnisation à appliquer est celle des AT/MP.

Article 2.5.3

Cures thermales

Les cures thermales prises en charge par la sécurité sociale ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

D'une manière générale, si la cure thermique est prescrite impérativement et consécutivement à une maladie ou à une intervention chirurgicale, elle est assimilée à une maladie et considérée comme telle.

Par contre, si la cure thermique est prescrite sans condition impérative de temps ou de délai, l'employeur peut exiger du salarié qu'elle soit suivie pendant les congés payés.

Article 2.6

Rupture du contrat

Article 2.6.1

Licenciement

Article 2.6.1.1

Procédure

L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé dans les formes et les délais prévus par les règles légales (art. L. 1232-2 du code du travail) et jurisprudentielles en vigueur.

L'employeur est tenu de respecter la procédure telle que visée par les règles légales (art. L. 1232-6, art. L. 1232-7 à L. 1232-14) et jurisprudentielles en vigueur.

Article 2.6.1.2

Durée du préavis ou délai-congé

La durée du préavis ou délai-congé, hormis le cas de faute grave ou de faute lourde, est de :

- 1 semaine pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à 6 mois ;
- 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois à 1 an ;
- 2 mois pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise de 1 an ou plus.

Celle des parties qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire dû pour la durée du préavis restant à courir.

Article 2.6.1.3

Absence pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, le salarié peut s'absenter 2 heures par jour pour la recherche d'un emploi.

Ces heures sont fixées d'un commun accord entre les parties. A défaut, elles sont prises alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Elles peuvent être groupées si les parties y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne peut intervenir.

Le droit à ces 2 heures cesse lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, ce dont il doit immédiatement aviser son employeur.

Article 2.6.1.4

Dispense de préavis

Toutefois, l'employeur peut dispenser le salarié d'accomplir tout ou partie du préavis. La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner jusqu'à l'expiration du préavis aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

Dans ce cas, l'employeur remettra en premier lieu une attestation provisoire d'emploi indiquant simultanément la date à laquelle le salarié a quitté effectivement l'entreprise et celle à laquelle son contrat prend fin.

Si le salarié a trouvé un nouvel emploi avant l'expiration du préavis, il n'est pas tenu à l'accomplissement du temps restant à courir, et les parties renoncent réciproquement au reliquat de préavis ; ce reliquat n'est pas rémunéré. Le contrat de travail prend alors fin au moment où le salarié quitte effectivement l'entreprise et reçoit, de ce fait, un certificat de travail.

Article 2.6.1.5

Indemnité de licenciement

Il est alloué au salarié licencié, sans condition d'ancienneté, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis.

L'indemnité de licenciement est calculée comme suit :

- de 0 à 2 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire est versé *pro rata temporis* ;
- pour 2 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire est versé.

En cas d'ancienneté supérieure à 2 ans échus, sans pouvoir être inférieur à 1 demi-mois de salaire, le calcul global, incluant les 2 premières années, s'élève à 1/5 de mois par année d'ancienneté complète, auquel s'ajoutent :

- 3/15 de mois par année d'ancienneté de 11 ans jusqu'à 20 années incluses ;
- 4/15 de mois par année d'ancienneté à compter de 21 ans et jusqu'à 30 années incluses ;
- 5/15 de mois par année au-delà de 30 années.

Les années d'ancienneté incomplètes sont prises en compte *pro rata temporis* ; chaque mois entamé est pris en compte intégralement.

Cette indemnité sera majorée de 10 % pour les salariés âgés de 50 ans et de 20 % pour les salariés âgés de plus de 60 ans, à condition qu'ils aient 15 ans de présence dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois de présence précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avan-

tageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions visées à l'article 16 du chapitre I^{er}.

A titre d'information, est joint ci-après le tableau de calcul de l'indemnité conventionnelle.

ANNÉE D'ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE NC
1	0,25
2	0,50
3	0,60
4	0,80
5	1,00
6	1,20
7	1,40
8	1,60
9	1,80
10	2,00
11	2,40
12	2,80
13	3,20
14	3,60
15	4,00
16	4,40
17	4,80
18	5,20
19	5,60
20	6,00
21	6,47
22	6,93
23	7,40
24	7,87
25	8,33
26	8,80
27	9,27
28	9,73
29	10,20
30	10,67
31	11,20
32	11,73
33	12,27

ANNÉE D'ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE NC
34	12,80
35	13,33
36	13,87
37	14,40
38	14,93
39	15,47
40	16,00
41	16,53
42	17,07

Article 2.6.2

Démission

Article 2.6.2.1

Procédure

Le salarié qui démissionne doit respecter les formes et procédures telles que fixées par les règles légales et jurisprudentielles en vigueur.

Article 2.6.2.2

Durée du préavis

La durée du préavis est de :

- 1 semaine pour les salariés ayant une ancienneté de moins de 6 mois ;
- 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à 6 mois.

Celle des parties qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire dû pour la période restant à courir.

Article 2.6.2.3

Dispense du préavis

Lorsque, sur la demande écrite du salarié, l'employeur dispense celui-ci d'accomplir tout ou partie du préavis, la rémunération n'est pas due sur la partie du préavis non accomplie. Le contrat de travail prend alors fin au moment où le salarié quitte effectivement l'entreprise et reçoit de ce fait un certificat de travail.

Article 2.6.2.4

Absence pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, le salarié peut s'absenter 2 heures par jour pour la recherche d'un emploi.

Ces heures sont fixées d'un commun accord entre les parties. A défaut, elles sont prises alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Elles peuvent être groupées si les parties y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne peut intervenir.

Le droit à ces 2 heures cesse lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, ce dont il doit immédiatement aviser son employeur.

Article 2.6.3

Rupture conventionnelle du contrat de travail

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie, dans les conditions et procédures définies par la loi.

Article 2.6.4

Clause de non-concurrence

Une clause de non-concurrence peut être prévue au contrat des salariés dont l'emploi justifie le recours.

La clause de non-concurrence doit, pour être licite, obligatoirement être écrite dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci.

Cette clause n'est licite que dans la mesure où elle est stipulée dans le but de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise.

Compte tenu des fonctions exercées par le salarié qui l'amènent, entre autres, à avoir une connaissance globale de la clientèle, des fournisseurs, des politiques de la société et, globalement, des savoir-faire collectifs, et compte tenu des risques de concurrence déloyale que représenterait son départ chez un concurrent pour ses collègues et pour l'agence, les parties peuvent convenir qu'en cas de résiliation du contrat, et quelle que soit la partie à l'origine de la rupture, le salarié s'interdit de s'intéresser directement ou indirectement, pour son compte ou pour celui d'un tiers, par lui-même ou par personne physique ou morale interposée, à toute affaire concurrente dans le domaine d'activités de l'entreprise (qui devra être précisé par le contrat de travail).

La clause de non-concurrence, pour être valide, doit respecter les critères cumulatifs suivants, fixés par le contrat de travail :

- être limitée dans le temps : 1 an ;
- être limitée dans l'espace : les zones dans lesquelles le salarié a travaillé dans les 2 années précédentes ;
- être limitée à des activités précises et déterminées (les chauffeurs et les magasiniers qui n'exercent pas de fonction commerciale sont exclus) ;
- être assortie d'une contrepartie pécuniaire, intégrant l'indemnité de congés payés, au moins égale à 25 % de la rémunération brute des 12 derniers mois, versée soit au départ du salarié, soit à une période à définir dans la clause, durant l'application de la clause de non-concurrence.

Dans l'hypothèse d'une clause de non-concurrence signée antérieurement à la date de validité de cet accord collectif et fixant des critères moins favorables pour le salarié, il appartiendra aux parties de signer un avenant substituant ces nouveaux critères minimum aux anciens. A défaut de signature, la clause antérieure de non-concurrence est réputée non écrite.

Par ailleurs, l'employeur aura la faculté de délier, totalement ou partiellement, son collaborateur de la clause de non-concurrence dans les conditions suivantes :

- rupture à l'initiative de l'employeur : il doit en faire part au salarié de manière expresse à la date de notification de la rupture ;
- rupture à l'initiative du salarié : l'employeur doit en faire part au salarié de manière expresse dans les 3 semaines suivant la réception de la notification de la rupture ou au plus tard, le cas échéant, dans la lettre de dispense de préavis ;
- rupture conventionnelle : il doit en faire part au salarié au moment de la signature de la convention de rupture (Cerfa).

Dans l'hypothèse où l'employeur aura délié totalement le salarié, l'entreprise sera également déliée de son obligation d'indemnisation.

Les parties peuvent prévoir que toute violation de l'interdiction de concurrence par le salarié interrompra immédiatement le versement de l'indemnité et le rendra redevable d'une pénalité dont le montant, fixé par le contrat de travail, correspondra au minimum au montant total de l'indemnité de non-concurrence majoré du remboursement des indemnités déjà perçues. L'indemnisation d'un préjudice complémentaire éventuellement causé pourra être réclamée par voie de justice.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Article 2.7

Retraite

Article 2.7.1

Conditions de départ ou de mise à la retraite

Tous les salariés bénéficient d'un régime de retraite complémentaire de celui de la sécurité sociale (accord national interprofessionnel du 8 septembre 1961).

La cotisation en est répartie comme suit :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Le départ à la retraite s'effectue dans les conditions de la loi.

Tout salarié ayant l'âge minimum requis peut demander à son entreprise de bénéficier de son départ à la retraite.

Le salarié est tenu d'observer le préavis ci-dessous :

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois maximum ;
- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans : 2 mois maximum.

L'entreprise ne peut mettre à la retraite un salarié avant qu'il n'ait atteint l'âge de 70 ans et qu'il n'ait droit à une retraite à taux plein.

Toute clause couperet éventuelle doit être considérée comme nulle et non avenue.

Toutefois, la mise à la retraite d'un salarié âgé de 65 à 69 ans demeure possible mais sous réserve du respect d'une procédure spécifique : l'employeur doit obligatoirement interroger le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise par écrit dans un délai de 3 mois avant sa date anniversaire.

Cette procédure est à renouveler chaque année pendant 4 ans.

Le salarié dispose de 1 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé pour répondre. Le silence vaut refus.

Article 2.7.2

Indemnité de départ ou de mise à la retraite

A son départ en retraite, le salarié, à condition d'avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, reçoit une indemnité calculée à raison de 1/10 de mois par année de présence.

Le montant de l'indemnité est calculé proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions visées à l'article 16 du chapitre I^{er}.

Pour le calcul de l'indemnité, le salaire à prendre en considération correspond à 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 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 proportionnellement au temps de présence.

Dans l'hypothèse où une clause de non-concurrence aurait été convenue entre les parties dans les conditions de l'article 20, il est rappelé que l'indemnité prévue est due en cas de départ à la retraite, sauf dans l'éventualité où l'entreprise délierait expressément le salarié de son obligation telle que prévue à l'article 5 de la présente convention collective nationale.

Lorsque le salarié est passé à temps partiel dans les 5 dernières années de sa carrière, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base du salaire des 12 derniers mois à un temps plein reconstitué.

b) En cas de mise à la retraite du salarié, le salarié bénéficiera de l'indemnité la plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

TITRE III

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CADRES DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Article 3.1

Période d'essai

Article 3.1.1

Durée et renouvellement de la période d'essai applicable aux CDI

Tout engagement peut être précédé d'une période d'essai.

La période d'essai est fixée à 4 mois pour les cadres, compte tenu des spécificités de leur recrutement, de leur mission d'encadrement nécessitant une autonomie d'action et d'organisation, de la nécessité d'un temps d'adaptation et d'intégration, de formation et d'appréciation de l'adéquation aux missions confiées, et des compétences, qui nécessitent un temps supérieur d'appréciation réciproque.

Cette période d'essai peut être renouvelée par écrit pour une durée équivalente, à condition que le principe du renouvellement ait été convenu, d'un commun accord, dans le contrat initial ou dans la lettre d'embauche.

Les parties peuvent décider de supprimer ou d'abréger la période d'essai. Leur accord devra être matérialisé par écrit.

Si le salarié est embauché dans l'entreprise à l'issue d'un CDD, d'un contrat intérim ou d'un contrat d'apprentissage, la durée de ces contrats doit être déduite de la période d'essai.

Si le salarié est embauché dans l'entreprise à l'issue d'un stage faisant l'objet d'une convention avec l'établissement scolaire et/ou universitaire l'intégrant dans le cursus pédagogique et réalisé dans la dernière année d'études, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai. Toutefois, la prise en compte de cette durée de stage ne peut avoir pour effet de réduire de plus de la moitié la durée de la période d'essai, y compris le renouvellement éventuel.

Article 3.1.2

Rupture de la période d'essai : délai de prévenance (CDI/CDD)

Les parties peuvent décider, à tout moment, de rompre la période d'essai, sans motif et sous réserve du respect du préavis ci-après :

a) Lorsque c'est l'employeur qui décide de mettre fin au contrat :

- 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.

b) Lorsque c'est le salarié qui décide de mettre fin au contrat :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à compter de 8 jours de présence.

La notification de la rupture de la période d'essai peut être faite jusqu'au dernier jour de la période d'essai, renouvellement inclus, avec indemnisation de la période d'essai restant éventuellement à courir.

Lorsque le préavis est donné par l'employeur, les salariés peuvent s'absenter 50 heures par mois pour la recherche d'un emploi.

Ces heures sont fixées d'un commun accord entre les parties. A défaut, elles sont prises alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Elles peuvent être groupées si les parties y consentent.

Ces absences cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un nouvel emploi.

Lorsque, après avoir reçu son préavis, le salarié en période d'essai a trouvé un emploi, toutes facilités lui sont accordées pour lui permettre de l'occuper. Dans ce cas, il n'a à verser aucune indemnité pour l'inobservation du préavis.

En cas de brusque rupture de la période d'essai par l'une des deux parties, l'une ou l'autre est redevable d'une indemnité égale à la rémunération brute correspondant à la durée du préavis non effectuée.

Au cours de la période d'essai, les appointements sont établis pour chaque jour sur la base de la rémunération mensuelle et sont payés en journées entières.

Toute journée commencée doit être indemnisée, sauf si le départ est le fait du salarié.

Article 3.2

Rémunération minimale annuelle garantie de branche

La rémunération des cadres est mensuelle. Elle est indépendante, pour un horaire de travail, effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

Le paiement sera effectué une fois par mois.

Un acompte pourra être versé à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 3.2.1

Salaires minimum conventionnel

Un salaire minimum conventionnel, correspondant à la durée légale du travail est déterminé chaque année dans le cadre des négociations salariales.

Compte tenu de l'évolution des modes de rémunération dans les entreprises de la branche, il est institué une rémunération annuelle garantie.

Cette rémunération annuelle garantie, pour chaque coefficient, est déterminée selon la formule suivante : $VP \text{ (valeur du point)} \times \text{coefficient} \times 12,2$. Le résultat de ce calcul tant arrondi à l'euro supérieur.

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de situations, notamment de rémunérations, dans des fonctions comparables, entre les hommes et les femmes et, le cas échéant, à définir des mesures permettant de corriger, voire de supprimer les disparités.

Article 3.2.2

Principe

La rémunération annuelle garantie est applicable à l'ensemble des cadres de l'entreprise, titulaires d'un CDI ou d'un CDD.

La rémunération annuelle garantie correspond, pour chaque coefficient, à la durée légale du travail.

Cette rémunération minimale annuelle garantie est réduite proportionnellement (prorata calendaire) pour les durées de travail inférieures (cas des temps partiels, des suspensions de contrat, des congés sans solde ou des entrées ou départs en cours d'année...).

Cette rémunération minimale annuelle garantie est calculée au prorata calendaire de chaque valeur dans la grille, en cas d'évolution professionnelle en cours d'année (promotion de coefficient).

Cette rémunération annuelle garantie s'apprécie dans le cadre de l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année).

Article 3.2.3

Détermination de l'assiette de la rémunération minimale annuelle garantie de branche

A la fin de chaque année civile, l'employeur doit vérifier que la rémunération brute annuelle effectivement perçue par le cadre est au moins égale à la rémunération minimale annuelle garantie de branche correspondant à sa classification, au prorata calendaire de la présence dans l'année, de l'évolution d'un coefficient à un autre.

Pour procéder à cette comparaison, il y a lieu de tenir compte de tous les éléments de rémunération cotisés et payés au titre d'une année civile, à l'exception :

- des rémunérations relatives aux heures supplémentaires et des majorations pour heures supplémentaires ;
- des rémunérations relatives aux heures complémentaires ;
- des remboursements de frais professionnels (réels/forfaitaires) ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation telles que prévues par les dispositions légales ;
- de toute somme versée au titre de la régularisation de la rémunération correspondant à l'année précédente qui n'aurait pas été effectuée sur la paie de décembre (au titre de la rémunération minimale annuelle garantie, du 1/10 de congés payés...) ;
- des primes ou indemnités conventionnelles relatives aux conditions de travail, issues de la convention collective nationale (primes de panier, majorations pour travail le dimanche ou un jour férié, compléments pour remplacement), ou définies comme telles dans un accord d'entreprise ou dans le contrat individuel de travail ;
- de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite ;
- de l'indemnité de licenciement ;
- de l'indemnité de rupture conventionnelle ;

- des indemnités compensatrices de congés payés (versées sur le solde de tout compte) ;
- de la prime de précarité d'un contrat à durée déterminée ;
- des primes (cotisées) de mobilité (définitives : prime de déménagement, ou temporaires : primes de déplacement) ;
- des sommes correspondant au paiement du compte épargne-temps ;
- des indemnités compensatrices d'une obligation de non-concurrence ;
- des sommes versées à titre de complément de salaire en cas d'absence pour maladie ou invalidité (indemnités de sécurité sociale, compléments versés au titre d'un régime de prévoyance).

Article 3.2.4

Règles en cas de départ, d'embauche ou de suspension en cours d'année

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, ou de suspension du contrat (exemple : maladie, congé sans solde), la rémunération effectivement perçue par le salarié doit être comparée à la rémunération minimale annuelle garantie de branche calculée *pro rata temporis* calendaire de la durée effective de présence du salarié.

Article 3.2.5

Règles de régularisation de la RMAG

Dans le cas où il est constaté que la rémunération annuelle réelle cumulée perçue par le salarié est inférieure à la rémunération minimale annuelle garantie de branche, l'employeur doit procéder à une régularisation et verser le complément :

- au 31 décembre de l'année en cours (au plus tard à la fin du premier mois de l'année suivante) ;
- lors de la remise du solde de tout compte en cas de départ de l'entreprise, proratisé éventuellement selon le temps de présence.

Ce complément est égal à la différence entre la rémunération annuelle réelle cumulée perçue par le salarié et la rémunération minimale annuelle garantie de branche.

Barème applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
VI	A	350	26 476,22
	B	380	28 745,61
VII	A	410	31 015,00
	B	450	34 040,86
	C	490	37 066,71
VIII	A	550	41 605,49
	B	600	45 387,81
	C	650	49 170,13
IX	A	680	51 439,52
	B	750	56 734,76

Article 3.3

Classification

Le classement des fonctions se fait dans le cadre des niveaux suivants :

Niveau VI

Ce niveau est réservé aux cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long (niveaux I et II de l'Education nationale) dont la formation est directement applicable à la fonction, devant assumer des responsabilités d'encadrement et n'ayant pas ou peu d'expérience pratique.

Il est également ouvert aux agents de maîtrise issus de la promotion en préparation de la confirmation de leur prise de fonction de cadre.

Leur séjour à ce niveau doit être considéré comme une période d'adaptation ou de formation complémentaire n'excédant pas 2 années.

Echelon A : phase d'intégration et d'acquisition d'une bonne connaissance des mécanismes de l'entreprise et de la fonction.

Echelon B : phase d'acquisition de connaissances approfondies de la fonction à laquelle il est destiné.

Niveau VII

Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation écrite, limitée, de pouvoir et d'action.

Anime et gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres services ou filières, soit une agence ou un service.

Ce niveau regroupe ainsi les chefs de service de toutes filières ainsi que les responsables d'agence et les cadres techniques.

Echelon A : responsables d'agence ou de service (effectifs < 20 salariés et/ou faible expérience de la fonction).

Les fonctions sont assurées à partir de directives précisant les moyens, les objectifs et les règles de gestion.

Echelon B : responsables d'agence ou de service de moyenne importance (effectifs < 40 salariés et/ou expérience de la fonction).

Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.

Echelon C : responsables d'agence de grande importance ou comportant plusieurs établissements ou services, ou très expérimentés.

Les conditions de fonctionnement de l'unité dont il a la charge (service, dépôt...) sont caractérisées par l'autonomie et l'initiative.

Niveau VIII

Engage l'entreprise dans le cadre de la large délégation attachée à son domaine d'activité.

Informe la direction de ses réalisations par rapport aux objectifs, en justifie les écarts et propose les actions correctives.

Ce niveau regroupe des responsables qui coordonnent et ont la responsabilité de plusieurs chefs de service ou d'établissement (ex. : directeur de région, chef de service central...).

Echelon A : responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.

Echelon B : responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.

Echelon C : responsable d'un secteur ou d'une région comportant plusieurs établissements ou services, importants ou complexes.

Niveau IX

Dirige par délégation ou participe à la direction de l'entreprise.

Coordonne l'activité de plusieurs responsables qui disposent d'une large délégation entre lesquels il est amené à faire des arbitrages en fonction de la politique générale de l'entreprise dont il assume l'application.

Ce niveau comportant deux échelons convient :

- soit au dirigeant exécutif d'une entreprise de taille moyenne ou aux membres du comité de direction d'une entreprise de grande taille ;
- soit au directeur général d'une entreprise de grande taille non mandataire social.

Article 3.4

Maladie. – Accident

Article 3.4.1

Maladie. – Accident, à l'exception des accidents du travail. – Accident de trajet

a) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident de trajet dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen,

le salarié reçoit une indemnité dont la durée et le taux sont définis au tableau ci-après :

ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	MALADIE/ACCIDENT DE TRAJET	
	Durée	Taux
De 1 an à 4 ans inclus	90 jours	100 %
De 5 ans à 9 ans inclus	120 jours	100 %
De 10 ans à 14 ans inclus	150 jours	100 %
De 15 ans et au-delà	180 jours	100 %

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

b) Pour le calcul du nombre de jours indemnifiables au cours d'une période de paie, il est tenu compte du nombre de jours déjà indemnisés au titre de la maladie et de l'accident, y compris accident de travail et maladie professionnelle, durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle définie au tableau de l'alinéa 1.

En cas de maladie survenant pendant la période de congés payés, celle-ci ne peut modifier les dates fixées et le salarié ne peut prétendre obtenir une prolongation de son congé. L'indemnisation complémentaire assurée par l'employeur, ne se cumulant pas avec l'indemnité de congés payés, n'est donc pas due pendant cette période.

c) La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'indemnité est égale au montant de la rémunération nette (heures supplémentaires comprises) que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes ou indemnités liées directement à la présence effective dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation, la CSG et la CRDS restant à la charge du salarié.

Les garanties d'indemnisation accordées pendant la période d'absence s'entendent déduction faite des allocations que le salarié perçoit :

- de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque celles-ci sont réduites du fait d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, les allocations sont réputées être servies intégralement ;
- des régimes complémentaires de prévoyance ;
- des indemnités journalières versées par les responsables de l'accident ou leur assurance (dans ce cas, les appointements sont versés à titre d'avance sur les indemnités).

Les prestations ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par le salarié à son employeur. A défaut, le versement des indemnités est suspendu.

d) Dans le cas où le salarié tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation pour maladie est attribuée dans les conditions prévues ci-dessus ; elle cesse en tout état de cause à l'expiration de la période de préavis mettant fin au contrat.

e) Il est interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap. L'employeur pourra toutefois rompre le contrat de travail en cas d'absence entraînant la désorganisation de l'entreprise et la nécessité de pourvoir durablement au remplacement du salarié, lorsque ses droits aux indemnités d'arrêt prévues ci-dessus auront été épuisés.

Cette garantie d'emploi n'est pas applicable en cas de rupture consécutive à une inaptitude constatée par le médecin du travail, à défaut de possibilité de reclassement, ou à toute autre cause réelle et sérieuse non liée à la maladie.

Article 3.4.2

Accident du travail. – Maladie professionnelle

a) En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dûment pris en charge à ce titre par la sécurité sociale, le salarié reçoit une indemnité garantissant sa rémunération nette :

- au taux de 100 % pour une durée maximale de 180 jours ;
- sans condition d'ancienneté ni délai de carence,

sans que soient décomptées les périodes précédentes d'absence pour maladie ou accident non professionnels.

Pour le calcul du nombre de jours indemnifiables au cours d'une période de paie, il est tenu compte du nombre de jours déjà indemnisés au titre de l'accident du travail et de la maladie professionnelle au cours des 12 derniers mois.

b) La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'indemnité est égale au montant de la rémunération nette, heures supplémentaires comprises, que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes ou indemnités liées direc-

tement à sa présence effective dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation, la CSG et la CRDS restant à la charge du salarié.

Les garanties d'indemnisation accordées pendant la période d'absence s'entendent déduction faite des allocations que le salarié perçoit :

- de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque celles-ci sont réduites du fait d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, les allocations sont réputées être servies intégralement ;
- des régimes complémentaires de prévoyance ;
- des indemnités journalières versées par les responsables de l'accident ou leur assurance (dans ce cas, les appointements sont versés à titre d'avance sur les indemnités).

Les prestations ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par le salarié à son employeur. A défaut, le versement des indemnités est suspendu.

c) Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant sa période d'absence.

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

Si un temps d'arrêt pour maladie se prolonge pendant plusieurs années, chaque année d'ancienneté n'ouvre pas un nouveau droit à indemnités.

En cas de rechute du (de la) salarié(e) suite à un AT/MP survenu chez un précédent employeur, l'entreprise doit appliquer les règles d'indemnisation de la maladie non professionnelle visées au a du présent article.

En revanche, en cas de changement d'employeur (en application de l'article L. 1224-1 du code du travail) et d'établissement d'un lien de causalité entre la rechute AT/MP du travail initial et les nouvelles conditions de travail du salarié inhérentes à ses fonctions chez ce nouvel employeur, la règle ci-dessus ne s'applique pas, et l'indemnisation à appliquer est celle des AT/MP.

d) Cures thermales

Les cures thermales prises en charge par la sécurité sociale ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

D'une manière générale, si la cure thermique est prescrite impérativement et consécutivement à une maladie ou à une intervention chirurgicale, elle est assimilée à une maladie et considérée comme telle.

Par contre, si la cure thermique est prescrite sans condition impérative de temps ou de délai, l'employeur peut exiger du salarié qu'elle soit suivie pendant les congés payés.

Article 3.5

Congés payés

Les cadres qui justifient de 1 année d'ancienneté en tant que cadres bénéficient de 2 jours ouvrés supplémentaires de congés payés.

Ces congés supplémentaires sont justifiés par les contraintes complémentaires auxquelles ils sont assujettis en termes de disponibilité et d'engagement dans l'exercice de leurs responsabilités.

Article 3.6

Modification du contrat et mutation

Article 3.6.1

Modification du contrat de travail

Toute modification du contrat (sauf pour motif économique ou disciplinaire) sera précédée d'un délai de réflexion raisonnable, de 15 jours minimum, sauf accord du salarié. Cette modification écrite fera l'objet d'un accord entre les parties.

Article 3.6.2

Mutation dans une autre société

La proposition faite à un cadre d'un poste dans une entreprise contrôlant celle où il travaille ou contrôlée par elle doit être accompagnée de toutes précisions sur l'emploi proposé.

Le cadre disposera pour faire connaître sa décision d'un délai raisonnable au cours duquel il pourra examiner les conditions dudit emploi.

Si le cadre donne son accord à cette mutation, le nouveau contrat devra prévoir les conditions de la mutation, dont l'instauration éventuelle d'une période probatoire.

Si la mutation implique un changement de résidence, les frais qu'il entraîne seront remboursés dans les conditions prévues entre les parties.

L'acceptation de la mutation et de ses conditions a un caractère définitif.

L'ancienneté est reprise dans les conditions visées à l'article 16 du chapitre I^{er}.

Article 3.7

Rupture du contrat

Article 3.7.1

Licenciement

Article 3.7.1.1

Procédure

L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un cadre doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé dans les formes et les délais prévus par les règles légales (art. L. 1232-2 du code du travail) et jurisprudentielles en vigueur.

L'employeur est tenu de respecter la procédure telle que visée par les règles légales (art. L. 1232-6, art. L. 1232-7 à L. 1232-14 du code du travail) et jurisprudentielles en vigueur.

Article 3.7.1.2

Durée du préavis ou délai-congé

La durée du préavis ou délai-congé, hormis le cas de faute grave ou de faute lourde, est de :

- 1 semaine pour les cadres ayant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à 6 mois ;
- 1 mois pour les cadres ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois à 1 an ;
- 3 mois pour les cadres ayant une ancienneté dans l'entreprise de 1 an ou plus. Ce délai est justifié par la nécessité pour un cadre de finaliser les projets en cours, du temps de recrutement d'un remplaçant et de lui transmettre les consignes et savoir-faire nécessaires à l'accomplissement de sa mission d'encadrement et également du temps globalement accru pour un cadre afin de retrouver un nouvel engagement.

Celle des parties qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire dû pour la durée du préavis restant à courir.

Article 3.7.1.3

Absence pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, le cadre peut s'absenter 50 heures par mois pour la recherche d'un emploi.

Ces heures sont fixées d'un commun accord entre les parties. A défaut, elles sont prises alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Elles peuvent être groupées si les parties y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne peut intervenir.

Le droit à ces 2 heures cesse lorsque le cadre a trouvé un nouvel emploi, ce dont il doit immédiatement aviser son employeur.

Article 3.7.1.4

Dispense de préavis

Toutefois, l'employeur peut dispenser le cadre d'accomplir tout ou partie du préavis. La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner jusqu'à l'expiration du préavis aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

Dans ce cas, l'employeur remettra en premier lieu une attestation provisoire d'emploi indiquant simultanément la date à laquelle le salarié a quitté effectivement l'entreprise et celle à laquelle son contrat prend fin.

Si le salarié a trouvé un nouvel emploi avant l'expiration du préavis, il n'est pas tenu à l'accomplissement du temps restant à courir et les parties renoncent réciproquement au reliquat de préavis ; ce reliquat n'est pas rémunéré. Le contrat de travail prend alors fin au moment où le salarié quitte effectivement l'entreprise et reçoit, de ce fait, un certificat de travail.

Article 3.7.2

Démission

Article 3.7.2.1

Procédure

Le cadre qui démissionne doit respecter les formes et procédures telles que fixées par les règles légales et jurisprudentielles en vigueur.

Article 3.7.2.2

Durée du préavis

La durée du préavis est de :

- 1 semaine pour les cadres ayant une ancienneté de moins de 6 mois ;
- 1 mois pour les cadres ayant une ancienneté égale ou supérieure à 6 mois ;
- 3 mois pour les cadres ayant une ancienneté égale ou supérieure à 1 an. Cette durée supérieure est justifiée par la nature des fonctions qui nécessitent du temps pour recruter un remplaçant et lui transmettre consignes et savoir-faire.

Celle des parties qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire dû pour la période restant à courir.

Article 3.7.2.3

Dispense de préavis

Lorsque, sur la demande du cadre, par écrit, l'employeur dispense celui-ci d'accomplir tout ou partie du préavis, la rémunération n'est pas due sur la partie du préavis non accomplie. Le contrat de travail prend alors fin au moment où le salarié quitte effectivement l'entreprise et reçoit de ce fait un certificat de travail.

Article 3.7.2.4

Absence pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, le cadre peut s'absenter 50 heures par mois pour la recherche d'un emploi.

Ces heures sont fixées d'un commun accord entre les parties. A défaut, elles sont prises alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Elles peuvent être groupées si les parties y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne peut intervenir.

Le droit à ces 2 heures cesse lorsque le cadre a trouvé un nouvel emploi, ce dont il doit immédiatement aviser son employeur.

Article 3.7.3

Rupture conventionnelle du contrat de travail

L'employeur et le cadre peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie, dans les conditions et procédures définies par la loi.

Article 3.7.4

Clause de non-concurrence

Une clause de non-concurrence peut être prévue au contrat des cadres dont l'emploi justifie le recours.

La clause de non-concurrence doit, pour être licite, obligatoirement être écrite dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail.

Cette clause n'est licite que dans la mesure où elle est stipulée dans le but de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise.

Compte tenu des fonctions exercées par le cadre qui l'amènent, entre autres, à avoir une connaissance globale de la clientèle, des fournisseurs, des politiques de la société et, globalement, des savoir-faire collectifs, et compte tenu des risques de concurrence déloyale que représenterait son départ chez un concurrent pour ses collègues et pour l'agence, les parties peuvent convenir qu'en cas de résiliation du contrat, quelle que soit la partie à l'origine de la rupture, le salarié s'interdit de s'intéresser directement ou indirectement, pour son compte ou pour celui d'un tiers, par lui-même ou par personne physique ou morale interposée, à toute affaire concurrente dans le domaine d'activité de l'entreprise ou du groupe (qui devra être précisé par le contrat de travail).

La clause de non-concurrence, pour être valide, doit respecter les critères cumulatifs suivants, fixés par le contrat de travail :

- être limitée dans le temps : 2 ans maximum ;
- être limitée dans l'espace : les zones dans lesquelles le cadre a travaillé dans les 2 années précédentes ;
- être limitée à des activités précises et déterminées ;
- être assortie d'une contrepartie pécuniaire, intégrant l'indemnité de congés payés, au moins égale à 25 % de la rémunération brute des 12 derniers mois par année de non-concurrence, versée soit au départ du salarié, soit selon une périodicité à définir dans la clause, durant l'application de la clause de non-concurrence.

Dans l'hypothèse d'une clause de non-concurrence signée antérieurement à la date de validité de cet accord collectif et fixant des critères moins favorables pour le salarié, il appartiendra aux parties de signer un avenant substituant ces nouveaux critères minimum aux anciens.

Par ailleurs, l'employeur aura la faculté de délier, totalement ou partiellement, son collaborateur de la clause de non-concurrence dans les conditions suivantes :

- rupture à l'initiative de l'employeur : il doit en faire part au salarié de manière expresse à la date de notification de la rupture ;
- rupture à l'initiative du salarié : l'employeur doit en faire part au salarié de manière expresse dans le mois suivant la réception de la notification de la rupture ou au plus tard, le cas échéant, dans la lettre de dispense de préavis ;
- rupture conventionnelle : il doit en faire part au salarié au moment de la signature de la convention de rupture (Cerfa).

Dans l'hypothèse où l'employeur aura délié totalement le salarié, l'entreprise sera également déliée de son obligation d'indemnisation.

Les parties peuvent prévoir que toute violation de l'interdiction de concurrence par le salarié interrompra immédiatement le versement de l'indemnité et le rendra redevable d'une pénalité dont le montant, fixé par le contrat de travail, correspondra au minimum au montant total de l'indemnité de non-concurrence majoré du remboursement des indemnités déjà perçues. L'indemnisation d'un préjudice complémentaire éventuellement causé pourra être réclamée par voie de justice.

Article 3.7.5

Modification de la situation juridique de l'employeur

S'il survient une modification de la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Article 3.8

Indemnités de licenciement

A la fin de la période d'essai, il est alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis, calculée sur le salaire défini ci-dessous et dans les conditions suivantes :

- jusqu'à la 10^e année d'ancienneté incluse : 3/10 de mensualité par année d'ancienneté ;
- du premier jour de la 11^e année à la fin de la 15^e année d'ancienneté incluse : 4/10 de mensualité par année d'ancienneté ;
- du premier jour de la 16^e année d'ancienneté incluse : 6/10 de mensualité par année d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée tranche par tranche. La dernière fraction d'année supérieure à 3 mois sera considérée comme une année entière.

Après 10 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est majorée de :

- 1 mois de salaire pour les cadres de plus de 50 ans ;
- 2 mois de salaire pour les cadres de plus de 55 ans.

Le total de ces indemnités est plafonné à 15 mois.

Le cadre ayant moins de 1 an d'ancienneté bénéficie d'une indemnité de licenciement calculée *pro rata temporis*.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions visées à l'article 16 du chapitre I^{er}.

Le montant de ces indemnités s'explique :

- par l'exigence professionnelle et comportementale (exemplarité et management) supérieure attendue d'un cadre, appréciée plus sévèrement que pour un autre collaborateur, entraînant un risque supplémentaire ;

- par les responsabilités étendues exercées qui exposent le cadre à davantage de risques en cas de divergence avec son employeur, l'indemnité supérieure permettant au cadre d'exprimer son point de vue avec plus de liberté ;
- par la délégation de pouvoirs accordée en contrepartie des responsabilités assumées qui l'exposent à plus de risques ;
- par les difficultés accrues pour un cadre de retrouver un emploi après 50 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois de présence précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Le cadre qui était précédemment classé dans une autre catégorie de personnel reçoit en cas de licenciement une indemnité composée de deux éléments, le premier se rapportant à une indemnité versée au titre de sa catégorie précédente, le second représentant une indemnité versée au titre de cadre (incluant l'ancienneté acquise au titre de la période précédente).

Exemple : un salarié ayant une ancienneté de 20 ans, dont 10 ans en qualité d'ETAM et 10 ans en qualité de cadre, a droit à une indemnité calculée ainsi :

De 0 à 10 ans : ETAM : $10/5 = 2$.

De 10 à 20 ans : cadre :

– $5 \times 4/10 = 2$;

– $5 \times 6/10 = 3$.

Soit 7 mois au total.

Article 3.9

Retraite

Article 3.9.1

Conditions de départ ou de mise à la retraite

Tous les cadres bénéficient d'un régime de retraite complémentaire de celui de la sécurité sociale (accord national interprofessionnel du 8 septembre 1961).

La cotisation en est répartie comme suit :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Le départ à la retraite s'effectue dans les conditions de la loi.

Tout salarié ayant l'âge minimum requis peut demander à son entreprise de bénéficier de son départ à la retraite.

Le salarié est tenu d'observer le préavis suivant :

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois maximum ;
- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans : 2 mois maximum.

L'entreprise ne peut mettre à la retraite un salarié avant qu'il n'ait atteint l'âge de 70 ans et qu'il n'ait droit à une retraite à taux plein.

Toute clause couperet éventuelle doit être considérée comme nulle et non avenue.

Toutefois, la mise à la retraite d'un salarié âgé de 65 à 69 ans demeure possible avec son accord et sous réserve du respect d'une procédure spécifique : l'employeur doit obligatoirement interroger le

salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise, par écrit, dans un délai de 3 mois avant sa date anniversaire. Cette procédure est à renouveler chaque année pendant 4 ans.

Le salarié dispose de 1 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé pour répondre. Le silence vaut refus.

Article 3.9.2

Indemnité de départ ou de mise à la retraite

a) Le cadre recevra une allocation de départ à la retraite calculée comme suit, dont le total ne pourra excéder 6 mois de salaire :

- 1/20 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 2 à 5 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2/20 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 6 à 9 ans inclus ;
- 3/20 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 10 à 19 ans inclus ;
- 5/20 de mois par année d'ancienneté pour la tranche à compter de 20 ans.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions visées à l'article 16 du chapitre I^{er}.

Le montant de ces indemnités s'explique par l'étendue des responsabilités assumées au cours de sa carrière, qui l'ont exposé à des exigences d'engagement et de responsabilités supérieures.

Lorsque le salarié est passé à temps partiel dans les 5 dernières années de sa carrière, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base du salaire des 12 derniers mois à temps plein reconstitué. Le montant de l'indemnité est ensuite calculé proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

Le cadre qui était précédemment classé dans une autre catégorie de personnel reçoit en cas de départ/mise à la retraite une indemnité composée de deux éléments, le premier se rapportant à une indemnité versée au titre de sa catégorie précédente, le second représentant une indemnité versée au titre de cadre (incluant l'ancienneté acquise dans la catégorie précédente).

Dans l'hypothèse où une clause de non-concurrence aurait été convenue entre les parties dans les conditions de l'article, il est rappelé que l'indemnité prévue est due en cas de départ à la retraite, sauf dans l'éventualité où l'entreprise délierait expressément le cadre de son obligation dans les conditions convenues.

b) En cas de mise à la retraite du salarié avant 70 ans, le cadre bénéficiera de l'indemnité la plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

TITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES À L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 4.1

Durée du travail. – Contingent annuel d'heures supplémentaires. – Contreparties

Article 4.1.1

Durée du travail

La durée légale du temps de travail hebdomadaire est fixée, selon les textes en vigueur, à 35 heures.

La durée annuelle du temps de travail est fixée, selon les textes en vigueur, à 1 607 heures (journée de solidarité comprise).

Article 4.1.2

Contingent annuel d'heures supplémentaires et contreparties

Au-delà de cette durée légale, les entreprises peuvent utiliser un contingent annuel d'heures supplémentaires fixé, selon les textes en vigueur, à 220 heures par an et par salarié.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

L'utilisation des heures supplémentaires ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites légales relatives à la durée du travail ni porter atteinte aux règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire dont doit bénéficier tout salarié.

Au-delà du contingent applicable dans la branche et/ou dans l'entreprise, les entreprises peuvent également recourir à des heures supplémentaires après accord des représentants du personnel.

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos compensateur équivalent.

Il est convenu que les modalités de compensation, en paiement ou en repos, des heures supplémentaires réalisées sur l'année sont définies comme suit :

- jusqu'à 130 heures : le choix relève exclusivement de l'employeur ;
- au-delà : le choix appartient au salarié.

Le repos compensateur peut être pris par journée entière ou par demi-journée, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, dans le délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne lui fait pas perdre son droit à repos.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent conventionnel et/ou de celui de l'entreprise ouvrent droit, en sus, à une contrepartie obligatoire en repos.

L'employeur doit assurer, par tous moyens, le suivi des heures supplémentaires, semaine par semaine.

En application de l'article R. 3243-1 du code du travail, le bulletin de salaire doit mentionner la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire, en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal de celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires.

L'horaire collectif doit être affiché sur les panneaux prévus à cet effet, à l'intérieur de l'établissement.

Article 4.2

Organisation et modes d'aménagement du temps de travail (hors forfaits en jours)

L'aménagement du temps de travail peut revêtir différentes formes, dont le choix appartient aux entreprises après une négociation avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise. En outre, l'entreprise doit également consulter au préalable le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent.

Les parties signataires rappellent que l'entreprise doit veiller au respect des règles légales en matière de durée du travail :

- 10 heures en durée maximale journalière ;
- 48 heures en durée maximale du travail au cours d'une même semaine ;
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

L'horaire collectif, fixé pour l'ensemble du personnel ou par service, peut être réparti sur toute ou partie de l'année, par journée ou demi-journée, sur 3 à 6 jours par semaine.

Article 4.2.1

Organisation du travail supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (dans une limite de 1 607 heures)

Le temps de travail applicable dans l'entreprise peut être aménagé de manière à répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

L'organisation du temps de travail doit être prévue à l'avance et la liste du personnel, y compris l'encadrement, composant les équipes doit être affichée sur les lieux de travail 15 jours avant son application.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée légale annuelle de travail et au-delà de la durée maximale hebdomadaire ci-dessus visée ou définie par accord d'entreprise.

Ces heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur équivalent tels que prévus par les textes réglementaires.

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes à l'organisation du travail, la rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée une répartition du temps de travail sur l'année (ou sur une partie de l'année) est lissée sur la base de l'horaire moyen effectif de travail.

En cas de périodes non travaillées donnant lieu à indemnisation par l'employeur (arrêt maladie, accident, congés légaux et conventionnels, périodes de formation), l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période annuelle du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps de travail effectif au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence, avec au besoin les majorations afférentes.

Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaire sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera au taux normal.

Toutefois, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique ou consécutive à une inaptitude physique résultant directement d'un accident de travail survenu dans l'entreprise.

Article 4.2.2

Durée journalière ou hebdomadaire de travail au plus sur 4 semaines consécutives

Il est précisé que le temps de travail peut, sur tout ou partie des semaines de l'année, être réparti par journée ou demi-journée sur 3 à 6 jours.

Les salariés sont informés des changements sur la durée du temps de travail ou sur la répartition des horaires de travail en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf contraintes ou circonstances particulières ci-dessus affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise :

- travaux urgents liés à la sécurité ;
- intempéries et leurs conséquences, sinistres, pannes ;
- difficultés d'approvisionnement ou de livraison ;
- commandes exceptionnelles non prévues, reportées ou annulées. Dans ce cas, les salariés seront appelés à travailler sur une demi-journée au minimum, sauf accord exprès du salarié ;
- débuts de chantier avancés, reportés ou annulés ;
- absence imprévue d'un salarié.

Article 4.2.3

Entreprises appliquant un horaire hebdomadaire supérieur à la durée légale du travail

Ces entreprises, en contrepartie, doivent octroyer des jours de repos à due concurrence des heures effectivement travaillées au-delà de la durée légale.

Ces jours de repos seront pris dans le courant de la période de 12 mois, à raison de 50 % au choix du salarié et de 50 % au choix de l'employeur, avec un délai de prévenance de 15 jours.

Ces jours de repos peuvent être affectés au compte épargne-temps, lorsqu'il existe.

Les salariés sont informés des changements sur la durée du temps de travail ou sur la répartition des horaires de travail en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Article 4.2.4

Modalités spécifiques d'aménagement du temps de travail

La mise en place de l'une des modalités suivantes doit faire l'objet d'un accord collectif conclu selon les conditions et les formes visées par la loi. A défaut d'accord collectif, il revient à l'inspecteur du travail d'en autoriser la mise en place.

Le suivi est assuré par les membres des IRP :

- par roulement ;
- par équipes successives ou par relais ;
- par horaires individualisés.

Article 4.3

Temps partiel organisé dans le cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel

Article 4.3.1

Définition du temps partiel. – Garanties des salariés à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel celui dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

La mise en place du temps partiel est à l'initiative de l'employeur ou sur demande du salarié, dans les conditions visées par la loi.

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement conclu par écrit et doit comporter toutes les mentions définies à l'article L. 3123-14 du code du travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité d'accès aux possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

En cas de transformation par l'employeur d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel pour cause économique, l'entreprise s'engage à maintenir, avec l'accord du salarié et pour une durée maximale de 2 ans, le régime de retraite complémentaire et le régime de prévoyance (risques invalidité et décès) sur la base d'un salaire à temps plein.

Article 4.3.2

Mise en place du temps partiel dans l'entreprise

Le présent accord permet la mise en œuvre du temps partiel sous deux formes :

- sur la semaine ou sur le mois : le contrat de travail s'exécute en application de l'article L. 3123-14 du code du travail ;
- sur tout ou partie de l'année, en application des modalités ci-dessous développées.

La mise en œuvre d'un dispositif de temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année donne lieu à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'employeur doit communiquer, au moins une fois par an, au comité d'entreprise et aux délégués syndicaux un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

En cas de modification éventuelle de cette répartition, l'employeur doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 7 jours calendaires, sauf accord des parties.

Les modalités de modification des horaires et leur communication auprès des salariés sont déterminées par les entreprises, notamment par la remise d'un planning écrit, en main propre, à chaque salarié concerné, sous réserve du respect du délai de prévenance précité.

La rémunération des salariés occupés dans le cadre d'un travail à temps partiel aménagé sur l'année peut être lissée sur l'année de référence, indépendamment de l'horaire mensuel réel, afin d'assurer une rémunération mensuelle régulière.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. Cette même règle est appliquée au calcul de l'indemnité de licenciement ou de départ à la retraite.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé pendant toute la période annuelle (embauche ou départ en cours d'année), sa rémunération doit être calculée sur la base de son temps réel de travail.

Le volume d'heures complémentaires ne peut excéder 1/3 de la durée du travail prévue au contrat de travail, et en aucun cas ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée contractuelle au-delà de la durée légale annuelle.

Le salarié dont la durée du travail varie sur tout ou partie de l'année bénéficie des mêmes règles sur les coupures quotidiennes que le salarié à temps partiel visé à l'article précédent.

Article 4.3.3

Durée minimale du temps partiel

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 17 h 30 par semaine (ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel fixé à 69 h 28), à l'exception du personnel d'entretien dont la durée minimale de travail est fixée à 3 heures par semaine (ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel fixé à 12 h 99), sauf demande écrite et motivée du salarié d'une durée de travail inférieure.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel sont obligatoirement regroupés sur des journées ou sur demi-journées régulières ou complètes, en privilégiant la mise en œuvre d'horaires réguliers.

En outre, aucune journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut être inférieure à 3 heures consécutives, sauf personnel de nettoyage.

Enfin, il ne peut pas y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée. Cette interruption d'activité ne peut pas être supérieure à 2 heures, y compris le temps de repos.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à assurer une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés, notamment à temps partiel.

Article 4.3.4

Heures complémentaires

Sont des heures complémentaires toutes les heures effectuées par un salarié à temps partiel dans la limite de 1/3 (soit 33 %) de la durée du travail prévue au contrat de travail, sans qu'elles puissent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail à hauteur de la durée légale.

Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 1/10 de la durée du temps partiel prévu au contrat de travail donnent lieu à une majoration de 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 donnent lieu à une majoration de 25 %.

Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires dans les cas suivants :

- lorsque le salarié est informé moins de 3 jours ouvrables avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues ;
- si ces heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail ;
- en cas de cumul emploi-retraite ;
- en cas de cumul d'activités.

Le refus du salarié pour l'un de ces motifs ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 4.3.5

Complément d'heures

Un complément d'heures pourra être proposé au salarié à temps partiel, par avenant à son contrat de travail, pour augmenter temporairement sa durée contractuelle du travail.

L'avenant au contrat de travail doit mentionner le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou sur le mois, ainsi que la période concernée, sans toutefois pouvoir atteindre la durée légale du travail fixée à 35 heures.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant ne sont pas des heures complémentaires et sont rémunérées au taux normal.

En revanche, les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant sont majorées de 25 %.

Le complément d'heures répond à une demande conjointe des entreprises et des salariés.

Toutefois, il ne pourra être conclu plus de quatre avenants « temps partiel » par an et par salarié, sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Le complément d'heures sera proposé aux salariés à temps partiel volontaires et ayant la qualification requise.

Face à de multiples demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et de l'âge du salarié.

Article 4.4

Mise en place des conventions annuelles de forfaits en jours

Les entreprises peuvent, après analyse objective des fonctions réellement exercées et en accord avec le personnel concerné, mettre en place un système d'organisation du travail sur une base annuelle.

Article 4.4.1

Salariés concernés

Un forfait en jours sur l'année pourra être mis en œuvre avec :

- des salariés ayant la qualité de cadre :

Conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail, il s'agit des salariés 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 auquel ils sont intégrés ;

- des salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (critères cumulatifs).

Soit :

- les itinérants ;
- les collaborateurs techniciens et agents de maîtrise, dont le coefficient est supérieur ou égal à 250, qui occupent ou auxquels seront proposées des fonctions impliquant une réelle autonomie dans les horaires et l'organisation de leurs missions, et pour lesquels il est impossible d'évaluer en amont le temps nécessaire à leur tâche. Il est précisé que ces salariés bénéficieront d'une rémunération qui sera au moins égale au minimum conventionnel de leur catégorie majorée de 10 %.

Article 4.4.2

Modalités de mise en œuvre du forfait en jours et garanties pour les salariés

Article 4.4.2.1

Durée du forfait annuel en jours

Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est fixé à 218 jours par an (journée de solidarité comprise) pourra être décompté par journée ou demi-journée.

Le nombre de 218 jours travaillés doit s'entendre comme un plafond qui ne peut être dépassé que dans des cas précis :

- en cas de renonciation par le salarié à des jours de repos contre une rémunération ;
- pour report de congés payés ;
- en cas de non-prise de l'ensemble des congés payés acquis sur la période de référence ;
- en cas de non-acquisition, donc de non-prise des congés payés sur la période de forfait (embauche) ;
- pour affectation à un compte épargne-temps.

Il est rappelé que le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est de 235 jours.

Pour les salariés entrant ou sortant en cours d'année civile, le nombre de jours prévus au premier alinéa est déterminé *pro rata temporis* en fonction du nombre de mois travaillés sur l'année.

Pour le salarié ne bénéficiant pas de congés annuels complets, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Article 4.4.2.2

Mise en œuvre du forfait

Un avenant au contrat de travail ou un contrat de travail doit obligatoirement être conclu avec le salarié pour formaliser le dispositif.

Le bulletin de paie doit mentionner la nature et le volume du forfait convenu.

A défaut d'accord d'entreprise, les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos sont les suivantes :

- pour la moitié sur proposition du salarié ;
- pour l'autre moitié restante, à l'initiative du chef d'entreprise.

Article 4.4.2.3

Limites à la réglementation de la durée du travail

Il est rappelé que les salariés au forfait en jours ne sont pas soumis, en application de l'article L. 3121-48 du code du travail, à :

- la durée légale hebdomadaire du temps de travail prévue à l'article L. 3121-10 du code du travail, soit 35 heures par semaine civile ;
- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-34 du code du travail, soit 10 heures sauf dérogation ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36 du code du travail.

Il est précisé que compte tenu de la nature du forfait en jours, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail.

Article 4.4.2.4

Garanties en faveur du salarié : équilibre entre charge de travail et durée de travail

Durée quotidienne de travail

Afin de garantir une durée raisonnable de travail, le salarié doit organiser son travail pour ne pas dépasser une amplitude journalière maximale de 13 heures.

Il est rappelé que cette limite n'a pas pour objet de définir une amplitude journalière habituelle de 13 heures mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

a) Temps de repos

Il est demandé aux entreprises de mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

b) Repos quotidien

En application des dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail, la durée du repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives.

c) Repos hebdomadaire

En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, le salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien visées à l'article ci-dessus.

Il est rappelé que le jour de repos hebdomadaire est le dimanche.

Article 4.4.2.5

Suivi du forfait en jours

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, la société assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon habituelle ou anormale sa charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du salarié, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant, qui recevra le salarié dans les 8 jours de la réception de son alerte et formulera par écrit les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation.

Devront être identifiées dans le support de suivi :

- la date des journées ou des demi-journées travaillées ;
- la date des journées ou des demi-journées de repos prises, en précisant pour chacune d'elle leur qualification précise (congés payés, jour de repos, absence pour maladie...).

Un espace relatif à la charge de travail devra être prévu dans le support de suivi ou d'entretien afin que le salarié puisse y indiquer ses éventuelles difficultés.

Article 4.4.2.6

Organisation de l'entretien individuel

Le salarié bénéficiera, deux fois par an ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle rencontrée, d'un entretien avec sa hiérarchie au cours duquel seront évoqués :

- l'organisation du travail ;
- la charge de travail de l'intéressé ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'état des jours de repos pris et non pris à la date de l'entretien ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération.

Au regard des constats effectués lors de l'entretien, le salarié et son responsable hiérarchique arrêteront ensemble, le cas échéant, les mesures de prévention et de règlement des difficultés. Les mesures seront consignées dans le compte rendu de l'entretien.

Lors de cet entretien, le supérieur hiérarchique et le salarié devront avoir copie, d'une part, des documents de contrôle des 12 derniers mois et, d'autre part, le cas échéant, du compte rendu de l'entretien précédent.

Un compte rendu de l'entretien sera établi par écrit et sera remis au salarié.

Article 4.4.2.7

Obligation de déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos du présent accord implique pour ce dernier une obligation de déconnexion, pendant lesdites périodes de repos, des outils de communication à distance.

Il est demandé aux entreprises de prendre les dispositions nécessaires afin que le salarié puisse effectivement se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Article 4.4.2.8

Dispositif de veille et d'alerte

Dans le souci de prévenir les effets d'une charge de travail trop importante sur la santé, il est proposé de mettre en place un dispositif de veille et d'alerte.

L'employeur ou son représentant devra analyser les informations relatives au suivi des jours travaillés au moins une fois par semestre.

S'il apparaît que la charge de travail et l'organisation du salarié révèlent une situation anormale, il recevra immédiatement le salarié concerné à un entretien afin d'examiner avec lui l'organisation de

son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité et d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

Pour sa part, le salarié pourra alerter sa hiérarchie s'il se trouve confronté à des difficultés auxquelles il estime ne pas arriver à faire face.

En l'absence de réponse de l'employeur, le salarié pourra alerter le CHSCT de la société afin qu'il donne son avis sur la situation à l'occasion de sa prochaine réunion.

Article 4.4.2.9

Consultation des représentants du personnel

Le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, le(s) délégué(s) du personnel sont consultés chaque année sur le recours aux conventions de forfait, sur l'état du dépassement du plafond annuel en fin de période de référence, sur le nombre d'alertes effectuées ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 4.5

Dispositif du compte épargne-temps (CET)

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

Ce compte épargne-temps peut avoir pour objectifs notamment de :

- financer des jours ou congés non rémunérés ;
- se constituer une épargne monétaire en bénéficiant d'une rémunération immédiate ou différée dans le cadre des articles L. 3332-1, L. 3333-2 et L. 3333-4 du code du travail ;
- procéder au rachat de cotisations vieillesse ;
- favoriser les départs à la retraite anticipée.

Article 4.5.1

Mise en œuvre

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un CET dans une entreprise, pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises où existent des délégués syndicaux.

Lorsque, dans ces entreprises, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur procède à la mise en place d'un CET après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés qui n'ont pas de délégués syndicaux mais où existent un comité d'entreprise ou des délégués du personnel, cette mise en œuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel par un accord avec les institutions représentatives du personnel et validé par la commission paritaire de validation de branche.

Dans les entreprises non dotées de représentants du personnel, cette mise en œuvre doit faire l'objet d'une information préalable des salariés.

Article 4.5.2

Salarié bénéficiaire

Tout salarié en CDI peut ouvrir un compte épargne-temps.

Article 4.5.3

Ouverture et tenue de compte

Dans les entreprises ayant institué un CET dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du CET.

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié. Ce compte est ouvert sur demande individuelle écrite mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au CET.

Le compte individuel est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque année au salarié.

Le choix des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié pour l'année civile. Au terme de cette période, la direction de l'entreprise doit demander au salarié s'il souhaite modifier ce choix pour l'année suivante. Si tel est le cas, le salarié doit le notifier à l'employeur.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance garantie des salaires (AGS).

En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'AGS (association des garanties de salaire).

Une information écrite devra être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

Article 4.5.4

Alimentation du compte

Chaque salarié peut affecter à son compte, en tout ou partie, les éléments mentionnés ci-après.

a) Alimentation du compte en jours de repos

Tout salarié peut décider de porter sur son compte :

- tout ou partie des congés annuels légaux excédant 24 jours ouvrables de congés, des jours de fractionnement et des jours de congés conventionnels, dans la limite de 20 jours par an ;
- des heures de repos acquises au titre des repos compensateurs de remplacement mais également au titre des repos compensateurs obligatoires ;
- des repos liés à la réduction du temps de travail (RTT) ou dans le cadre d'un forfait en jours ;
- des autres repos prévus par accord d'entreprise.

b) Alimentation du compte par des éléments de salaire

Tout salarié peut décider d'alimenter son compte épargne-temps par les éléments de salaire suivants :

- des majorations de salaire liées aux heures supplémentaires ou complémentaires ;
- d'une augmentation générale ou d'une augmentation individualisée attribuée au salarié ;
- des compléments du salaire de base (primes, intéressement, participation, PEE, abondements de l'employeur pour le PERCO, gratifications, indemnités conventionnelles...), dans la limite de l'article L. 3343-1 du code du travail.

Le compte épargne-temps est liquidé automatiquement lorsque les droits acquis atteignent le plus haut montant des droits garantis par l'AGS. Les droits « excédentaires » font donc l'objet d'une conversion monétaire puis sont versés sous forme d'indemnité au salarié.

Article 4.5.5

Utilisation du CET

A. – Indemnisation des congés désignés ci-après

a) Congés légaux :

- congé parental d'éducation, notamment lorsque celui-ci s'accompagne d'un passage à temps partiel ;

- congé de soutien ou de solidarité familiale ;
- congé de présence parentale ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé de solidarité internationale ;
- période de formation hors temps de travail ;
- cessation progressive ou totale d'activité ;
- congé sans solde.

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

b) Congés pour convenance personnelle

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser tout ou partie des congés pour convenance personnelle d'au moins 2 mois.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congés 2 mois avant la date de départ envisagée. L'employeur est tenu de répondre par écrit dans le délai de 1 mois suivant la réception de la demande :

- soit qu'il accepte la demande ;
- soit qu'il la reporte par décision motivée.

Durant ce congé, constituant une suspension d'activité, le salarié continue d'être tenu par ses obligations de réserve et de discrétion.

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé, sauf accord des parties.

c) Congés de fin de carrière

Les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée du travail au cours d'une préretraite progressive.

B. – Rémunération différée

Le salarié peut également utiliser les droits affectés sur le CET pour :

- alimenter un plan d'épargne entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif ;
- contribuer au financement de prestations de retraite supplémentaires lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;
- procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études).

Article 4.5.6

Situation du salarié pendant le congé

Article 4.5.6.1

Indemnisation du salarié

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans les entreprises.

Le CET est débité de 1 jour pour chaque jour ouvrable ou ouvré d'absence, selon le mode de calcul des congés dans l'entreprise. Il doit y avoir identité entre les règles d'alimentation du CET et les règles de prise du congé.

Article 4.5.6.2

Statut du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée de congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

Article 4.5.6.3

Fin du congé

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du CET précède un départ à la retraite ou de façon plus générale un départ volontaire du salarié, celui-ci, à l'issue de son congé, reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti de responsabilités et rémunération au moins équivalentes, étant entendu que cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article 4.5.7

Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis, après déduction des charges salariales et patronales acquittées par l'employeur.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrit au compte par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise aux régimes social et fiscal des salaires.

L'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de faute grave ou lourde.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

TITRE V

CLASSIFICATION DES CQP

Article 5.1

Positionnement des titulaires des CQP « Magasinier », « Vendeur-conseil » et « Chauffeur-livreur »

L'obtention du certificat de qualification professionnelle, tel qu'il a été créé par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du 18 juin 2003, par le salarié conduira à une progression dans la grille de classification, définie comme suit :

Magasinier (débutant) :

Entrée : Niveau II A. – Obtention du CQP : sortie : Niveau II B.

Chauffeur-livreur (débutant) :

Entrée : Niveau III A. – Obtention du CQP : sortie : Niveau III B.

Vendeur-conseil :

Entrée : Niveau II A. – Obtention du CQP : sortie : Niveau II C.

Article 5.2

Positionnement des titulaires des CQP « ATC », « Manager d'équipe » et « Chef d'agence »

L'obtention du certificat de qualification professionnelle, tel qu'il a été créé par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du 15 mars 2006, par le salarié conduira à une progression dans la grille de classification, définie comme suit :

Attaché technico-commercial accès pour vendeur interne confirmé :

Entrée : Niveau III A. – Obtention du CQP : sortie : Niveau IV A minimum.

Chef d'agence :

Entrée : Niveau IV A. – Obtention du CQP :

Sortie :

– niveau V A minimum : chef de dépôt ;

– niveau VI A minimum : cadre débutant ;

– niveau VII A minimum : chef d'agence.

Manager d'équipe au sein d'un négoce :

Entrée : Niveau III A. – Obtention du CQP : sortie : Niveau IV A minimum.

TITRE VI

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 6.1

Création et fonctionnement de la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle)

Les partenaires sociaux conviennent d'instituer la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) propre au secteur du négoce des matériaux de construction relevant des conventions collectives nationales du négoce des matériaux de construction.

Article 6.1.1

Composition

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège des salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) dans chacune des cinq organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège des employeurs comprenant un nombre de représentants (titulaires et suppléants) égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

Chaque organisation syndicale du collège des salariés devra faire connaître à la fédération le nom de ses représentants.

Article 6.1.2

Missions de la commission

La commission remplit et exerce les missions et attributions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a pour missions, notamment en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications institué au niveau de la branche, d'étudier les besoins, et en particulier de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- procéder périodiquement à l'examen des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs...) menées dans la profession ;
- analyser la situation de l'emploi et son évolution en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation, cela afin de permettre l'information des partenaires sociaux ;
- étudier les flux d'emplois et contribuer à leur régularisation en vue de prévenir ou, à défaut, de corriger les déséquilibres durables entre l'offre et la demande ;
- établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- examiner les statistiques accidents du travail et maladies professionnelles.

La commission sera consultée préalablement à la conclusion par la branche de contrats d'objectifs, d'engagements de développement de la formation professionnelle (EDDF), de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications.

Elle s'informe des évolutions techniques, économiques, organisationnelles ou environnementales ayant des incidences sur les besoins de qualification et fait connaître ses orientations.

Elle est informée des montants collectés et des prises en charge effectuées par l'OPCA Intergros, des contrats d'insertion en alternance, du capital temps de formation et du développement de la formation continue.

D'une manière plus générale, la CPNE peut proposer à Intergros toute étude pour préparer ses décisions en recourant à des organismes qualifiés susceptibles de lui apporter des éléments de réflexion et d'analyse.

Par ailleurs, la CPNE doit être informée par la direction de l'entreprise concernée des licenciements économiques touchant plus de 10 salariés.

Enfin, elle a pour tâches de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles.

Article 6.1.3

Fonctionnement

La commission se réunit au moins deux fois par an.

Elle peut se réunir également à la demande de trois au moins de ses membres.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Le délégué titulaire a voix délibérative.

Le secrétariat est assuré par la fédération française du négoce des matériaux de construction, qui établira le compte rendu de chaque réunion dans un délai n'excédant pas 1 mois.

Le poste de président est assumé alternativement, pour 1 année, par un membre de chaque collège, le vice-président étant automatiquement issu de l'autre collège.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit :

- un président appartenant à l'un des collèges mentionnés à l'article 2 ;
- un vice-président appartenant à l'autre collège.

En cas d'absence du président, le vice-président assume la présidence de la réunion. Son président convoque les parties, établit l'ordre du jour de la réunion.

Les frais de déplacement des membres de la commission appartenant au collège des salariés sont remboursés conformément aux dispositions en usage pour les réunions de la commission paritaire de la branche.

Le temps passé par les salariés pour l'exercice de leur mandat est considéré comme temps de travail effectif. Le salaire est maintenu par l'employeur.

Article 6.1.4

Bilan

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires se réuniront au terme d'une première période de 3 ans pour faire le bilan de la mise en œuvre du présent avenant.

Article 6.2

FIMO/FCOS des chauffeurs-livreurs du négoce des matériaux de construction

La loi Gayssot du 6 février 1998 pose une obligation de formation initiale et continue pour les chauffeurs en compte propre et invite les branches professionnelles à négocier des accords collectifs.

Conformément aux objectifs de la loi, les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté commune d'améliorer la sécurité et la qualification professionnelle des chauffeurs-livreurs de la branche par une formation professionnelle adaptée aux conditions particulières de l'activité du négoce des matériaux de construction.

Le transport dans les entreprises de négoce en matériaux de construction est essentiellement une activité de distribution locale, c'est-à-dire une activité de livraison des commandes qui s'opère sur un cycle quotidien, dans une zone locale limitée, qui engendre de nombreux arrêts. La conduite est certes nécessaire pour qu'il y ait distribution, mais elle n'est pas l'activité principale du chauffeur-livreur. Sa fonction est aussi de livrer les clients.

Les partenaires sociaux ont souhaité préciser les conditions et modalités particulières, dans le négoce des matériaux de construction, de la formation initiale minimale obligatoire, ci-après dénommée FIMO, et de la formation continue obligatoire de sécurité, ci-après dénommée FCOS, pour la profession.

Les cahiers des charges sont annexés (annexes I et II).

Article 6.2.1

Formation initiale minimale obligatoire (FIMO)

A compter du 1^{er} juillet 2000, sous réserve d'avoir été reconnu apte à la conduite d'un véhicule poids lourd, tout salarié nouvellement embauché par une entreprise de négoce en matériaux de construction entrant dans le champ d'application du présent accord, occupant un emploi de chauffeur-livreur d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC, doit avoir satisfait à une formation initiale minimale obligatoire (FIMO), dans les conditions ci-après définies.

Article 6.2.1.1

Salariés visés par l'obligation de FIMO

Les salariés embauchés à compter du 1^{er} juillet 2000 dans les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord pour y occuper pour la première fois, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente, un emploi de chauffeur-livreur ;

Les salariés de ces mêmes entreprises exerçant pour la première fois après le 1^{er} juillet 2000 un emploi de chauffeur-livreur tel que défini à l'article 1^{er}.

Article 6.2.1.2

Salariés exclus de la FIMO

Sont considérés avoir satisfait à la FIMO :

- les salariés ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation les formations initiales diplômantes ci-après énumérées :
 - CAP de conduite routière (anciennement « conducteur routier ») ;
 - BEP conduite et service dans les transports routiers ;
 - CFP de conducteur routier ;
 - FIMO acquise dans une autre branche en application du décret n° 97-608 du 31 mai 1997 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs salariés du transport routier public de marchandises ou dans le cadre d'un accord de branche étendu ;
- les salariés ayant suivi avec succès, dans le cadre d'un contrat d'insertion par alternance (contrat de qualification, contrat d'adaptation) ou d'apprentissage, les actions de formation visées à l'alinéa ci-dessus ou celles résultant d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) afférent à l'emploi.

Cette obligation de formation n'est pas applicable aux :

- salariés exerçant le métier de chauffeur-livreur à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente de conduite de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC, en poste au 1^{er} juillet 2000 ;
- salariés ayant exercé le métier de conducteur routier à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente de conduite de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC, dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou de produits pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que conducteur travailleur indépendant pendant au moins 3 ans et reprenant, postérieurement au 1^{er} juillet 2000, une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une période supérieure à 2 ans ;
- salariés déjà titulaires d'une FIMO de droit commun avant de prendre leur fonction de chauffeur-livreur dans l'entreprise : ils doivent en justifier par la présentation d'une attestation délivrée conformément aux dispositions conventionnelles ou réglementaires ;
- salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 6 mois et exerçant la fonction de chauffeur-livreur.

Les parties conviennent de se réunir sur ce point dès la publication des textes réglementaires, si nécessaire.

Attention : disposition exclue par le ministère, donc inapplicable : tous les salariés en CDD, quelle que soit leur durée, sont soumis à la FIMO.

Article 6.2.1.3

Durée et contenu de la FIMO

Un programme de formation adapté aux réalités et risques spécifiques à l'emploi de chauffeur-livreur dans la branche est défini.

Deux catégories de salariés sont concernées :

- ceux qui exercent l'activité de chauffeur-livreur à titre principal ;
- ceux qui exercent leur activité de chauffeur-livreur dans le cadre d'une activité ponctuelle.

Quelle que soit la catégorie à laquelle ces salariés appartiennent, les distances parcourues compte tenu de la localisation de la clientèle et les temps de conduite en continu sont généralement courts. Aussi les risques encourus, eu égard à l'activité des entreprises de la branche, se situent essentiellement lors des opérations de chargement, de déchargement et de levage des produits et matériaux transportés.

C'est pourquoi les partenaires signataires souhaitent que l'ensemble des salariés, quel que soit leur temps de conduite, bénéficient d'une FIMO.

Cependant, pour une période transitoire allant jusqu'au 1^{er} juillet 2002, un programme de formation adapté a été aménagé en fonction du nombre annuel d'heures de travail effectivement réalisé au poste de chauffeur-livreur. Il se décompose comme suit :

- une FIMO (70 heures) pour ceux qui effectuent plus de 492 heures à ce poste ;
- une FIMO (21 heures) pour ceux qui occupent ponctuellement ce poste et effectuent 492 heures et moins.

A la fin de cette période transitoire, les chauffeurs-livreurs continuant à exercer ponctuellement cette fonction devront suivre une FIMO complémentaire (49 heures).

Cette formation aura lieu dans le délai de 3 mois suivant l'embauche.

Tout chauffeur non titulaire de la FIMO ou de la FCOS pourra, à défaut de pouvoir suivre une FIMO/FCOS propre à la branche du négoce des matériaux de construction, se former à une FIMO/FCOS de droit commun (compte d'autrui ou compte propre de marchandises).

Article 6.2.1.4

Réalisation de la FIMO

La formation peut être suivie par les salariés concernés :

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi ;
- soit dans le cadre d'un contrat de travail particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification et contrat d'adaptation...).

Cette formation est qualifiante.

Il peut être dérogé de 6 mois maximum aux dates fixées pour la formation pour les motifs justifiés suivants :

- arrêt maladie ou accident ;
- surcroît d'activité de l'entreprise, à condition d'avoir consulté le comité d'entreprise préalablement.

Article 6.2.2

Formation continue obligatoire de sécurité (FCOS)

Toute entreprise de négoce en matériaux de construction doit faire suivre à ses chauffeurs-livreurs une formation continue obligatoire de sécurité adaptée, dans les conditions fixées ci-après.

Article 6.2.2.1

Personnels concernés

Les conducteurs de véhicules de plus de 3,5 tonnes de PTAC ou de plus de 14 m³ employés dans les entreprises de la branche doivent suivre tous les 5 ans une formation continue obligatoire de sécurité adaptée aux exigences de l'activité.

L'ensemble des chauffeurs-livreurs devront avoir satisfait à cette obligation avant le 31 décembre 2005 selon un rythme annuel minimal de 1/5 des salariés concernés. Pour les entreprises ayant moins de cinq chauffeurs-livreurs, les formations se feront selon un rythme propre à l'entreprise.

Les chauffeurs-livreurs occasionnels, tels que définis à l'alinéa 2.3, chapitre I^{er} (FIMO), sont tenus de suivre la formation continue obligatoire de sécurité.

Article 6.2.2.2

Durée et contenu

La formation continue obligatoire de sécurité visée à l'article 1^{er} du présent chapitre est de 2 jours consécutifs, soit 14 heures.

Elle doit être renouvelée tous les 5 ans.

Les modules et thèmes de formation correspondant à cette obligation doivent correspondre au cahier des charges figurant à l'annexe II.

Il peut être dérogé de 6 mois maximum à l'échéance fixée pour la formation pour les motifs justifiés suivants :

- arrêt maladie ou accident ;
- surcroît d'activité de l'entreprise, à condition d'avoir consulté le comité d'entreprise préalablement.

Tout chauffeur non titulaire de la FIMO ou de la FCOS pourra, à défaut de pouvoir suivre une FIMO/FCOS propre à la branche du négoce des matériaux de construction, se former à une FIMO/FCOS de droit commun (compte d'autrui ou compte propre de marchandises).

Article 6.2.3

Dispositions diverses

Article 6.2.3.1

Réalisation des FIMO et des FCOS

Ces formations peuvent être assurées :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément ministériel ;
- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;
- soit, pour la partie pratique, par délégation et sous la responsabilité de l'organisme de formation agréé, par des tuteurs formés à cet effet.

La conduite de véhicules de béton prêt à l'emploi (type « toupie ») étant particulière, les chauffeurs affectés à ce type d'activité devront suivre la FIMO et la FCOS relevant de l'accord du 30 juin 1999 relatif à la formation professionnelle des conducteurs dans les carrières et matériaux de construction (annexe IV).

Article 6.2.3.2

Attestation des actions de formation et contrôle

Une attestation FIMO est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises.

Dans le cas de la FCOS, la formation sera également validée.

Les attestations justifiant des différentes formations (initiale, continue) doivent être détenues à bord du véhicule par le chauffeur-livreur.

A défaut de dispositions réglementaires, l'attestation de formation doit être conforme au modèle annexé au présent accord.

Article 6.2.3.3

Financement

Le financement des frais des formation visés au présent accord est assuré notamment par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de demandeur d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle ;

- les fonds mutualisés de formation par alternance ;
- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;
- les contributions des entreprises au titre du plan de formation et du capital de temps de formation.

Article 6.3

Accord de branche du 30 juin 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

La formation professionnelle est à la fois un facteur de développement professionnel et de sécurisation des parcours professionnels des salariés, mais également un facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et de renforcement de leur croissance.

Les partenaires sociaux de la branche du négoce des matériaux de construction souhaitent, par le présent accord, mettre en œuvre la loi du 5 mars 2014, qui refond totalement le paysage de la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux considèrent que les mesures définies par le présent accord doivent permettre de poursuivre la politique de certification et de professionnalisation, mise en place dans la branche, tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en poste pour lesquels on favorise leur évolution professionnelle et leur employabilité.

De plus, l'accompagnement à la qualification des demandeurs d'emploi est également une priorité afin de répondre aux besoins en qualifications et en compétences des entreprises.

Le présent accord :

- annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord de branche du 27 octobre 2004 portant sur « la formation professionnelle tout au long de la vie » ;
- complète par son article 8 l'accord de branche du 27 octobre 2004 portant création de la CPNEFP ;
- complète par son article 4 l'accord de branche du 17 octobre 2007 portant sur la fonction tutorale.

Article 6.3.1

Champ d'application. – Désignation de l'OPCA

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives du négoce des matériaux de construction (convention collective nationale n° 3154) : (IDCC convention collective nationale « ouvriers-employés » : 398 ; IDCC « ETAM » : 533 ; IDCC « cadres » : 652).

Les partenaires sociaux de la branche du négoce des matériaux de construction désignent l'OPCA Intergros comme organisme paritaire collecteur agréé des entreprises de la branche, qui sont tenues de lui verser leurs contributions obligatoires en matière de formation professionnelle.

Article 6.3.2

Dispositions financières

A compter du 1^{er} janvier 2015 (contributions recouvrées en 2016), les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord versent à l'OPCA Intergros les contributions définies comme suit :

- les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 % ;
- les entreprises d'au moins 10 salariés versent à l'OPCA un pourcentage du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Ce pourcentage est ramené à 0,8 % si l'employeur décide, par accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail, de

consacrer au financement du CPF au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant les 3 ans.

Pendant la durée de l'accord mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut pas bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

(En pourcentage.)

DISPOSITIF	< 10 SALARIÉS	10 À 49 SALARIÉS	50 À 299 SALARIÉS	300 SALARIÉS ET +
CIF	–	0,15	0,20	0,20
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan	0,40	0,20	0,10	–
CPF	–	0,20	0,20	0,20
FPSP	–	0,15	0,20	0,20
Total	0,55	1	1	1

Article 6.3.3

Professionalisation

Les partenaires sociaux conviennent que les listes des formations éligibles à la professionalisation, telles qu'élaborées par la CPNEFP depuis 2007, ne répondent plus aux exigences de la loi du 5 mars 2014 et, par conséquent, doivent être supprimées.

Article 6.3.3.1

Contrat de professionalisation

Le contrat de professionalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Il associe des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat doit être établi par écrit et déposé dans les conditions prévues par les textes légaux en vigueur à la date de sa conclusion.

Article 6.3.3.1.1

Personnes éligibles au contrat de professionalisation

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionalisation s'adresse aux publics suivants :

- aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans, pour leur permettre de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une qualification s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

En application de l'article L. 6325-6 du code du travail, le titulaire d'un contrat de professionalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Article 6.3.3.1.2

Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son titulaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail, soit :

- un CQP (certificat de qualification professionnelle) de la branche ;
- un diplôme, un titre homologué ou une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications (RNCP) ;
- une qualification reconnue dans la classification de l'accord de branche.

Article 6.3.3.1.3

Durée du contrat de professionnalisation

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, soit :

- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNEFP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la branche ;
- lorsque le contrat est conclu avec une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Le titulaire du contrat s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

Article 6.3.3.1.4

Durée de la formation

Conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, la durée pendant laquelle doivent être menées les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

En application de l'article L. 6325-14 du code du travail, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

- a pour objet l'obtention d'un CQP, d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans la classification de l'accord de branche ;
- est conclu avec une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Article 6.3.3.1.5

Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à :

- 65 % du Smic ou du minimum conventionnel de l'emploi occupé, selon le plus favorable, pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 80 % du Smic ou du minimum conventionnel de l'emploi occupé, selon le plus favorable, pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures respectivement à 70 % et à 85 % du Smic ou du minimum conventionnel de l'emploi occupé, selon le plus favorable, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un baccalauréat professionnel.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale de l'emploi occupé, prévue par les grilles de minima de la branche.

Il est rappelé qu'une prime de formation, égale à 10 % du total des salaires de base bruts versés pendant la durée du contrat de professionnalisation, est octroyée au salarié en cas d'obtention d'un CQP de la branche.

Article 6.3.3.1.6

Prise en charge par l'OPCA de branche

La CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction est souveraine pour fixer les forfaits de prise en charge du contrat de professionnalisation.

Les parties signataires décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il se substitue à l'ancien dispositif de la formation en alternance (adaptation, orientation, qualification).

Article 6.3.3.2

Période de professionnalisation

L'objectif principal de ce dispositif est de favoriser l'employabilité et le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique ou en contrat unique d'insertion (CUI).

Article 6.3.3.2.1

Bénéficiaires de la période de professionnalisation

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation :

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- les salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion conclu avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique (CDDI) ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre du contrat unique d'insertion (CUI).

Article 6.3.3.2.2

Objet de la période de professionnalisation

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés dans le cadre de la période de professionnalisation sont :

- les formations qualifiantes : enregistrées au RNCP ou reconnues dans l'accord de classification ou ouvrant droit à un CQP ;
- les actions de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles défini par les textes légaux et réglementaires ;
- les actions de formation permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

Article 6.3.3.2.3

Durée minimale de la période de professionnalisation

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Toutefois, cette durée peut être inférieure dans les cas suivants :

- actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF ;
- formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire ;
- formations relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Article 6.3.3.2.4

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

La formation se déroule :

- soit pendant le temps de travail ;
- soit en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, en vertu de l'article L. 6324-7 du code du travail.

Lorsque la formation se déroule partiellement ou totalement en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La rémunération habituelle du salarié est maintenue si la formation a lieu pendant le temps de travail. En revanche, les heures effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation (dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette du salarié, en application de l'article D. 6321-5 du code du travail).

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins 2 salariés.

Article 6.3.3.2.5

Financement de la période de professionnalisation

Les forfaits de prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, dans le cadre de la période de professionnalisation, sont déterminés souverainement par la CPNEFP.

Article 6.3.4

Tutorat obligatoire

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat puisqu'ils ont mis en place dans la branche, par accord du 17 octobre 2007, la fonction tutorale et son obligation de formation dans le cadre des CQP, depuis réaffirmé par l'accord-cadre des CQP en date du 25 février 2014.

Conformément à l'article L. 6323-3-1 du code du travail, chaque salarié en contrat de professionnalisation doit être accompagné d'un tuteur, désigné par l'employeur.

L'employeur veille à permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de 45 ans et plus est encouragé.

Les missions du tuteur s'exercent dans les conditions prévues aux accords ci-dessus visés, à savoir, notamment :

- une désignation du tuteur respectant les conditions et compétences requises pour l'exercice d'une telle fonction et le nombre maximum de salariés (3) en formation pouvant être suivis simultanément par le même tuteur,
- le respect de la « charte de la fonction tutorale » en vigueur au sein de la branche.

Il est rappelé l'existence d'une obligation de formation du tuteur pour le dispositif des CQP.

Enfin, il est laissé le soin à chaque entreprise de promouvoir et de valoriser la fonction tutorale. Toutefois, pour rappel, l'accord du 17 octobre 2007 reconnaît dans la classification l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre du dispositif des CQP : le tuteur doit être obligatoirement positionné au moins à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation CQP visée.

L'exercice du tutorat et la formation du tutorat sont pris en charge selon les critères définis par la CPNEFP.

Article 6.3.5

Compte personnel de formation (CPF)

Article 6.3.5.1

Salariés bénéficiaires

Article 6.3.5.1.1

Création et alimentation du compte

Depuis le 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, en recherche d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles.

Ce dispositif est également ouvert au jeune dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lors qu'il signe un contrat d'apprentissage, en vertu de l'article L. 6323-1 du code du travail.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi, et ce jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne peut liquider ses droits à la retraite.

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié occupé à temps partiel ainsi que pour le salarié qui est entré ou sorti en cours d'année et qui n'a donc pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année de référence, l'alimentation du compte est calculée au prorata de son temps de travail.

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des heures de CPF.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou, un congé parental d'éducation pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

La gestion des heures du CPF est assurée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), qui est habilitée également à donner des informations sur les formations et certifications éligibles.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à ce service dématérialisé : www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 6.3.5.1.2

Période transitoire

Jusqu'au 1^{er} janvier 2021, les heures inscrites sur le DIF au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié et, le cas échéant, complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Article 6.3.5.2

Actions de formation éligibles au titre du CPF

Pour les salariés de la branche du négoce des matériaux de construction, les certifications et formations éligibles au CPF sont :

1. Les formations permettant l'acquisition d'un socle de « connaissances et de compétences professionnelles » défini par les textes réglementaires (cf. annexe I) ;
2. Les actions visant l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) des salariés ;
3. Les formations qualifiantes ou certifiantes :
 - sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
 - sanctionnées par un CQP inscrit au RNCP ;
 - sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire.

Et dès lors qu'elles figurent au moins sur une des listes suivantes :

- la liste établie par la CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction publiée sur le site de la Caisse des dépôts et consignations ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), qui recense les certifications en lien direct avec l'activité du négoce des matériaux de construction ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Il revient à la CPNEFP d'établir et de mettre à jour régulièrement ces listes et de les porter à la connaissance des entreprises et des salariés.

Article 6.3.5.3

Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès.

Les heures de formation peuvent s'exercer sur tout ou partie du temps de travail mais aussi en dehors du temps de travail.

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, et son silence vaut acceptation de la demande de formation.

Lorsque la réponse est négative, elle est motivée et notifiée au salarié par écrit.

Par exception, l'accord de l'employeur sur le contenu de la formation ne sera pas requis lorsque la formation, bien qu'elle se déroule pendant tout ou partie du temps de travail :

- est financée au titre des heures acquises à la suite d'un abondement correctif ;
- vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié à la VAE.

Dans ces hypothèses, le salarié devra toutefois solliciter l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation envisagée.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale dans les conditions visées à l'article L. 6323-19 du code du travail.

Article 6.3.5.4

Financement

Les frais de formation, à savoir les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, hébergement et restauration), sont pris en charge par l'OPCA, ainsi que la rémunération à hauteur de 50 % dans la limite prévue par les textes réglementaires.

Article 6.3.5.5

Création d'un abondement supplémentaire

Lorsque le nombre d'heures inscrites au CPF est insuffisant, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire dans les conditions suivantes :

1. Salariés mobilisant l'intégralité de leur CPF pour suivre une formation visant l'obtention d'un CQP de la branche : abondement à hauteur du nombre d'heures manquantes ;
2. Salariés de niveau V ou infra de l'Education nationale suivant une formation visant l'obtention du socle de connaissances et de compétences professionnelles (visé à l'art. L. 6323-6-I du code du travail) : abondement à hauteur de 100 % des heures inscrites, à utiliser une fois, par période de 5 ans, dans la limite de la durée en heures de la formation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux pourront définir les modalités d'articulation possible entre le CPF et la période de professionnalisation. Leurs priorités seront transmises à l'OPCA en vue d'une mise en œuvre opérationnelle pour les entreprises.

Article 6.3.6

Information et orientation tout au long de la vie

Article 6.3.6.1

Conseil en évolution professionnelle

Conformément aux dispositions de l'article L. 6111-6 du code du travail, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Cet accompagnement gratuit, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation, doit permettre à toute personne :

- d'être informée sur son environnement professionnel et sur l'évolution des métiers de la région, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier celles qui sont utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle et faciliter le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation ;
- d'être informée des différents dispositifs qui peuvent être mobilisés pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Chaque salarié doit être informé par son employeur, par tous moyens, et plus particulièrement à l'occasion de l'entretien professionnel, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Article 6.3.6.2

Entretien professionnel

Tous les 2 ans, chaque salarié bénéficie obligatoirement d'un entretien avec son employeur sur ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Cet entretien se distingue de l'entretien éventuellement mis en place relatif à l'évaluation du travail du salarié.

Pour rappel, cet entretien est également obligatoire pour le salarié à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental à temps plein ou partiel, d'un congé d'adoption, d'un arrêt maladie de plus de 6 mois, à la fin d'un mandat de représentant du personnel.

Tous les 6 ans, l'entretien fait un récapitulatif du parcours professionnel du salarié et permet de vérifier si le salarié a bénéficié de l'entretien professionnel obligatoire mais aussi a :

- suivi au moins une action de formation ;
- obtenu tout ou partie d'une certification (diplôme, CQP...) par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- progressé sur les plans salarial (augmentations, changement de coefficient...) ou professionnel (en termes de fonctions, de missions, de responsabilités...).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié de l'entretien ni d'au moins deux des mesures ci-dessus développées, l'entreprise doit procéder à un abondement correctif, selon les modalités prévues par les textes légaux et réglementaires (100 heures pour un salarié à temps plein et 130 heures pour un salarié à temps partiel).

En outre, dans ce cas, l'entreprise doit verser à l'OPCA une somme forfaitaire correspondant aux heures abondées inscrites au CPF.

Consciente de l'importance de ce dispositif au service d'une logique de formation des salariés et de sécurisation de leur parcours professionnel, la CPNEFP de la branche a élaboré et validé des outils types d'entretien professionnel, à destination des entreprises et des salariés.

Article 6.3.6.3

Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une VAE, dans le cadre des dispositions légales en la matière.

S'agissant du bilan de compétences, le salarié demande par écrit une autorisation d'absence mentionnant les dates et la durée du bilan ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi.

La demande doit être remise à l'employeur 60 jours au moins avant le début du bilan.

L'employeur a 30 jours pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Afin de favoriser l'accès à la qualification professionnelle, la durée minimale d'activité requise pour bénéficier d'une action de validation des acquis de l'expérience est fixée à 3 ans, que l'activité du salarié ait été exercée de façon continue ou non. Cette durée minimale tient compte des périodes de formation initiale ou continue suivie en milieu professionnel, pour des personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre.

Le dispositif est, entre autres, ouvert à toute personne ayant exercé une responsabilité syndicale ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional en rapport avec le contenu de la certification visée.

Article 6.3.6.4

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Toute personne titulaire d'un CPF a la possibilité de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences qui lui est propre. Ce passeport recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience susceptibles de l'aider dans son orientation professionnelle.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formations initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formations en entreprise ;
- les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle validés par la CPNE de la branche, ainsi que la qualification supérieure obtenue dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière ;
- les activités tutorales exercées.

Le salarié peut consulter son passeport sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 6.3.7

Entreprises rencontrant des difficultés économiques conjoncturelles

Conformément à l'article L. 6332-1-II (7°) du code du travail, les partenaires sociaux ouvrent la possibilité pour l'OPCA Intergros de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

L'entreprise bénéficie de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de 2 ans.

Article 6.3.8

Rôle de la CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction

La CPNEFP exerce les missions telles que définies par l'accord du 27 octobre 2004 portant sur la création de la CPNEFP de la branche.

Au regard de la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux conviennent de compléter les articles 3 et 4 de l'accord du 27 octobre 2004 susvisé comme suit.

Article 3

Missions de la commission

Il est ajouté les missions suivantes :

- « – définir les actions de formation à développer pour promouvoir les orientations et priorités de la branche ;
- valider le rapport de branche ;
- fixer les taux de prise en charge financière par dispositifs (professionnalisation, CPF...) ;

- créer, mettre en œuvre et faire évoluer le dispositif des CQP de la branche ;
- établir la liste des certifications éligibles au titre du CPF de branche, national et régional ;
- réfléchir et mettre en œuvre les certifications et habilitations recensées à l’inventaire ;
- adapter et accompagner la mise en œuvre du socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- élaborer tous supports facilitant la mise en œuvre des outils opérationnels de la formation professionnelle (ex. : entretien professionnel...) ;
- fixer des recommandations en vue de favoriser l’égal accès à la formation professionnelle (des seniors, des femmes, des personnes peu ou pas qualifiées, des jeunes...) ».

Article 4

Fonctionnement de la commission

Il est ajouté la phrase suivante :

« Les titulaires et suppléants de chaque collège (salariés et employeurs) doivent être officiellement désignés par courrier adressé au secrétariat de la CPNEFP.

Le collège employeurs dispose du même nombre de voix que le collège salariés.

La CPNEFP ne pourra délibérer valablement que si 3 membres au minimum par collège sont présents.

Chaque titulaire dispose d’une voix délibérative. En cas d’absence d’un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont prises à la majorité absolue des suffrages exprimés par les membres présents. Le président ne dispose pas d’une voix prépondérante.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont signées paritairement par le président et le vice-président. »

Article 6.3.9

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les entreprises du négoce des matériaux de construction seront accompagnées par l’OCI (observatoire des métiers d’Intergros, service études et prospective), créé par accord collectif entre les branches adhérentes à l’OPCA, dont les missions sont définies par la CPNEFP de la branche, à savoir, notamment :

L’observatoire a pour missions, sous le contrôle de la CPNEFP, de :

- dresser un portrait statistique des métiers et des qualifications de la branche ;
- assurer un suivi de leur évolution, afin de proposer des actions anticipatrices en termes de GPEC ;
- mener tous travaux d’analyse et d’étude nécessaires aux actions décidées par la CPNEFP de la branche ;
- assurer le développement de la politique de formation décidée par la branche du négoce des matériaux de construction, notamment en matière de CQP... ;
- identifier les métiers et compétences clés ;
- mettre à disposition de l’ensemble des entreprises un descriptif des activités et compétences requises pour l’exercice des métiers de la branche et diffuser les informations recueillies auprès de la FNBM et des organisations syndicales représentatives de la branche.

L’observatoire agit sur délibération de la CPNEFP de la branche.

Les travaux de l’observatoire sont présentés, en tant que de besoin, et *a minima* une fois par an (rapport de branche), aux membres de la CPNEFP.

Article 6.3.10

Apprentissage

La branche du négoce des matériaux de construction souhaite favoriser le développement de l'apprentissage, intensifier son partenariat avec les CFA partenaires et favoriser l'ouverture de nouveaux établissements.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche du négoce des matériaux de construction sollicitent l'OPCA Intergros afin qu'il dépose un dossier de demande d'agrément pour devenir OCTA et qu'il collecte les entreprises de la branche à compter du 28 février 2016.

Les partenaires sociaux s'engagent à tout mettre en œuvre, notamment par la conclusion d'une convention de coopération, afin de promouvoir les formations professionnelles et technologiques en lien avec la branche du négoce des matériaux de construction, en lien avec les pouvoirs publics.

Une commission paritaire d'alternance et de suivi sera créée au sein de la branche.

Article 6.3.11

Egalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle et incitent les chefs d'entreprise à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

A cet égard, les entreprises assurent un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation mises en place dans l'entreprise.

Cet objectif sera notamment suivi au moyen du rapport annuel de branche, qui mesure les efforts accomplis en matière d'égalité d'accès à la formation.

S'agissant des stages de formation, les entreprises étudieront les modalités d'organisation de ces formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

TITRE VII

CQP. – VAE

Article 7.1

Création des CQP

La CPNEFP en date du 18 juin 2003 a validé la création des trois certificats de qualification professionnelle suivants :

- « Vendeur interne débutant » ;
- « Chauffeur-livreur débutant » ;
- « Magasinier débutant ».

La CPNEFP en date du 15 mars 2006 a validé la création de trois nouveaux certificats de qualification professionnelle ci-après dénommés :

- « Attaché technico-commercial accès pour vendeur interne confirmé » ;
- « Responsable d'un service de négoce » ;
- « Chef d'agence » (et de dépôt).

Article 7.2

Accès des CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 7.2.1

Objectifs de la démarche d'ouverture à la VAE

Considérant que les certificats de qualification professionnelle (CQP) constituent des outils essentiels de sécurisation des parcours et d'évolution professionnelle, la branche du négoce des matériaux de construction souhaite favoriser l'accès des salariés expérimentés aux CQP de la branche au moyen de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Cette nouvelle voie d'accès permet l'obtention de tout ou partie d'un CQP du négoce des matériaux de construction en dehors de toute action de formation.

Cette démarche permet également d'envisager l'inscription des CQP de la branche au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 7.2.2

Publics visés par l'accès aux CQP par la VAE

L'accès aux CQP du négoce des matériaux de construction par la VAE est ouvert aux publics suivants :

- salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 années dans les conditions décrites dans le cahier des charges de chaque CQP ;
- demandeurs d'emploi visant un emploi dans le négoce des matériaux de construction et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 années dans les conditions décrites dans le cahier des charges de chaque CQP. Pour ce public, la démarche d'évaluation des compétences devra être conduite en collaboration avec une entreprise de la branche.

Article 7.2.3

Définition et organisation des CQP accessibles par la VAE

Conformément à l'article 33 de l'ANI sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009, les CQP du négoce des matériaux de construction accessibles par la VAE s'appuient sur :

- un référentiel d'activités, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires ;
- un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Ces référentiels sont élaborés, validés et mis à jour par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Les référentiels de compétences des CQP du négoce des matériaux de construction sont organisés sur la base d'unités de compétences, pour lesquelles sont définis des critères, modalités et outils d'évaluation.

Pour chaque CQP, les unités de compétences peuvent être acquises indépendamment les unes des autres. L'évaluation des compétences des candidats s'effectue donc unité de compétences par unité de compétences.

Il appartient au jury paritaire national de statuer sur la délivrance des CQP unité par unité, en fonction des résultats obtenus par les candidats lors des évaluations en entreprise.

Les référentiels visés ci-dessus sont élaborés et révisables par la CPNEFP.

Les unités acquises le sont pour une durée de 5 ans maximum.

Le CQP est délivré une fois que toutes les unités de compétences sont acquises.

Dans le cas où le jury paritaire national valide uniquement certaines unités de compétences, le candidat peut, pour acquérir la ou les unités manquantes, poursuivre son parcours soit en suivant une formation, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise.

Le candidat est alors réévalué sur les seules unités de compétences manquantes s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury paritaire national le concernant.

La définition des CQP du négoce des matériaux de construction par unités de compétences capitalisables permet de faciliter le passage d'un métier de la branche à un autre. Certaines compétences sont donc communes à plusieurs CQP.

Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences, donc de son CQP, indéfiniment.

Il lui restera donc à obtenir, s'il souhaite accéder à un autre CQP, uniquement les unités manquantes.

Article 7.2.4

Modalités d'accès aux CQP du négoce des matériaux de construction par la VAE

Parcours des candidats

Le parcours des candidats aux CQP par la voie de la VAE est le suivant :

Entretien d'accueil et d'orientation réalisé par l'entreprise au sein de laquelle le candidat exerce ses activités professionnelles à la date de la demande ;

Renseignement du dossier de demande de VAE, si le candidat présente l'expérience requise, en durée et en nature ;

Au vu des pièces du dossier (ci-dessus), examen de la recevabilité de la demande de démarche VAE par le secrétariat de la CPNEFP, confié à la FNMC.

En cas de recevabilité signifiée par écrit au candidat et à son entreprise :

- renseignement par le candidat d'un dossier professionnel selon le modèle conçu par la CPNEFP ;
- évaluation du candidat selon les modalités décrites dans le « Livret d'évaluation des compétences en entreprise ». Cette évaluation est réalisée en entreprise en présence d'un évaluateur agréé par la CPNEFP ;
- transmission par l'entreprise du livret d'évaluation des compétences renseigné et du livret professionnel à la CPNEFP ;
- validation sur dossier par la CPNEFP, sur proposition du jury de certification désigné par elle.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire national.

Organisation de l'évaluation des compétences des candidats

a) Acteurs de l'évaluation

L'évaluation des compétences en entreprise est réalisée par deux évaluateurs :

- un évaluateur désigné parmi les professionnels de l'entreprise et connaissant le métier visé par le CQP ;
- un évaluateur agréé par la CPNEFP.

b) Procédure d'agrément pour l'évaluateur de branche

Toute personne souhaitant devenir évaluateur de branche doit préalablement se faire habilitier suivant la procédure définie ci-dessous.

Pour la délivrance de l'agrément initial :

- transmission d'un CV devant permettre de vérifier que l'évaluateur a connaissance du métier visé par le CQP ainsi que de ses conditions d'exercice au sein de la branche du négoce des matériaux de construction ;
- suivi de 1 journée de formation portant sur les modalités de l'évaluation.

L'évaluateur agréé (qu'il ait ou non exercé sa mission) doit suivre la formation d'évaluateur tous les 3 ans ; à défaut, son agrément tombe.

Aux fins de contrôle, notamment pour conserver le bénéfice de l'agrément qui peut être retiré en cas de dysfonctionnements avérés, l'évaluateur doit renseigner, chaque année, un dossier de reconduction d'agrément et le transmettre pour examen à la CPNEFP.

La CPNEFP charge son secrétariat, assuré par la FNMC, d'informer et de s'assurer de la formation des organismes souhaitant obtenir l'agrément.

c) Déroulement de l'évaluation

Organisée en entreprise le plus souvent en situation professionnelle « réelle », l'évaluation des compétences des candidats a pour objet de recueillir les preuves que le candidat maîtrise les compétences requises pour l'obtention du CQP.

Cette évaluation doit garantir le même niveau d'exigence qu'un accès au CQP par la voie de la formation.

Elle vise à placer le candidat dans des situations les plus proches possible de sa pratique professionnelle.

Le « Livret d'évaluation en entreprise », élaboré et validé par la CPNEFP, constitue le support obligatoire de cette évaluation.

Il décrit l'ensemble des éléments nécessaires pour organiser et restituer les résultats de cette évaluation, à savoir :

- la présentation des modalités d'organisation des évaluations ;
- les critères d'évaluation à utiliser ;
- les grilles à renseigner.

Si le candidat suit une formation à l'issue d'une validation partielle prononcée par la CPNEFP, il est évalué en fin de formation dans les mêmes conditions que les candidats préparant le CQP par la voie de la formation, à savoir une évaluation technique spécifique au module de formation et une commission de bilan final.

Ce bilan final porte à la fois sur les connaissances acquises au cours de la formation et sur le dossier professionnel présenté par le candidat. Ce dossier professionnel est renseigné par le candidat uniquement sur les compétences manquantes.

Si le candidat complète son expérience à l'issue d'une validation partielle prononcée par la CPNEFP, il est de nouveau évalué en entreprise sur les compétences manquantes dans les mêmes conditions que lors de la première évaluation.

Validation des CQP par le jury paritaire final

Le jury paritaire national fonctionne conformément au document « guide pour le jury » validé en CPNEFP.

Il est chargé de statuer sur l'obtention de chacune des unités de compétences composant le CQP pour chaque candidat. La validation des unités peut être partielle. Le jury paritaire national évalue sur dossier et dispose pour chaque candidat du dossier professionnel et du livret d'évaluation en entreprise.

La validation des CQP s'opère en deux temps :

- un examen approfondi des dossiers VAE au cours d'une séance de travail réunissant un jury paritaire national désigné par la CPNEFP, en vue de dégager des recommandations ;
- un examen en CPNEFP et, le cas échéant, une validation des recommandations du jury paritaire.

Les résultats des évaluations sont consignés dans un document récapitulatif tenu par le secrétariat de la CPNEFP. Ils sont remis au jury paritaire national.

Pour chaque compétence :

- si l'avis de l'évaluateur en entreprise et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPNEFP sont positifs, la compétence doit être considérée comme acquise ;
- si l'avis de l'évaluateur en entreprise et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPNEFP sont négatifs, la compétence doit être considérée comme non acquise ;
- si l'avis de l'évaluateur en entreprise et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPNEFP sont divergents, le jury paritaire examine le dossier du candidat en revenant plus précisément sur le détail du dossier professionnel et sur le livret d'évaluation en entreprise, afin de formuler une proposition quant à l'obtention ou à la non-obtention de la compétence.

La fiche « décision du jury » est remplie au cours du jury paritaire national. Elle est signée, après passage en CPNEFP, par le président.

Pour que le CQP soit délivré, il est nécessaire que la totalité des compétences soit acquise. Le jury paritaire national est souverain. Il n'a pas à justifier ses décisions. Ses décisions ne peuvent faire l'objet d'aucun recours.

Dans le cas où la CPNEFP délivre uniquement certaines unités, le candidat peut poursuivre son parcours :

- soit en suivant une formation sur les unités manquantes, au sein d'un organisme de formation agréé par la CPNEFP du négoce des matériaux de construction, pour la préparation du CQP visé ;
- soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise afin de développer les compétences qui lui manquent.

Article 7.2.5

Reconnaissance des CQP par la VAE dans la classification

L'obtention du CQP par la VAE donne lieu au profit du salarié, sous réserve qu'il occupe réellement le métier visé, à une progression dans la grille de classification, telle que visée au titre V.

Article 7.2.6

Financement des parcours des candidats

Les parcours d'accès aux CQP par la VAE des candidats salariés dans une entreprise de la branche seront pris en charge par l'OPCA de branche, dans le cadre d'un forfait visant à couvrir les dépenses engagées par l'entreprise pour l'inscription, l'accompagnement du candidat et l'évaluation de ses compétences.

Dans le cas d'une validation partielle, la suite du parcours du candidat est prise en charge dans les conditions identiques à celles définies pour l'accès aux CQP par la voie de la formation dans le cadre :

- de la période de professionnalisation ;
- du droit individuel à la formation ;
- du plan de formation.

Article 7.2.7

Communication

La CPNEFP charge les partenaires sociaux et l'OPCA de branche de faire connaître et de promouvoir auprès de l'ensemble des entreprises relevant des conventions collectives (n° 3154) le dispositif de VAE.

Seront notamment communiqués, quel que soit le mode opératoire, aux entreprises :

- les référentiels d'activités, de compétences et de certification de chaque CQP ;
- les noms des organismes agréés pour assurer l'évaluation des compétences des candidats ;
- les modalités de financement des parcours VAE par l'OPCA.

Article 7.2.8

Organisation du dispositif VAE

La CPNEFP charge son secrétariat, assuré par la FNBM, de l'ensemble des activités concourant à l'organisation du dispositif VAE de la branche, soit :

- information des entreprises sur l'accès aux CQP par la VAE ;
- information et formation (agrément, reconduction, contrôle...) des organismes souhaitant obtenir l'agrément d'une ou de plusieurs personnes pour réaliser l'évaluation des compétences des candidats ;
- diffusion des documents supports au dispositif VAE (dossier de recevabilité, dossier professionnel, livret d'évaluation en entreprise) ;
- information et formation des membres du jury paritaire national ;
- instruction des dossiers de recevabilité, selon les critères fixés par la CPNEFP ;
- préparation des jurys paritaires ;
- transmission des résultats des évaluations ;
- création et mise à jour de la base de données de candidats.

Article 7.2.9

Bilan et révision

Un bilan de la mise en œuvre des CQP de la branche du négoce des matériaux de construction par la VAE sera effectué chaque année par la CPNEFP, notamment via la présentation du rapport de branche.

Il appartient également à la CPNEFP de piloter et de valider tous travaux de révision des référentiels CQP qu'elle jugera utiles.

Article 7.3

Accord-cadre du 25 février 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) dans la branche du négoce des matériaux de construction

Préambule

Les partenaires sociaux et la FNBM confirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés du négoce des matériaux de construction, concourant à la meilleure compétitivité des entreprises de la branche.

Ils affirment leur volonté d'en faire une priorité d'action.

Ils reconnaissent le rôle particulièrement important joué par les CQP (certificats de qualification professionnelle) de la branche du négoce des matériaux de construction dans les dispositifs réglementaires en vigueur et à venir.

Ils estiment que les CQP apportent une réponse pertinente aux besoins des entreprises et de leurs salariés, puisqu'ils contribuent à baliser le parcours qualifiant des salariés :

- d'une part, en favorisant l'insertion sociale et professionnelle des jeunes nouvellement recrutés ;
- d'autre part, en permettant de valoriser le savoir-faire et les aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi ou en résultant ;
- d'autre part, en reconnaissant ces savoir-faire et aptitudes par l'accès à un niveau reconnu dans la grille de classification ;
- enfin, en permettant une meilleure adaptation professionnelle, pour le maintien de leur emploi et le développement de leur carrière.

Les signataires conviennent qu'il revient à la branche du négoce des matériaux de construction d'assumer directement l'élaboration et la validation paritaire des CQP dans le respect des dispositions du présent accord.

A ce jour, il existe six CQP dans la branche du négoce des matériaux de construction (accord de branche du 18 juin 2003 portant création des CQP de « magasinier, chauffeur-livreur et vendeur-conseil », accord de branche du 15 mars 2006 portant création des CQP de « ATC, manager d'équipe et chef d'agence »).

Les partenaires sociaux et la FNBM incitent les entreprises à élaborer, sur ces bases, des plans de formation pluriannuels qui prennent en compte les objectifs, priorités et outils du présent accord.

Article 7.3.1

Définition du CQP

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification professionnelle attestant, dans les conditions définies ci-après, la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche du négoce des matériaux de construction.

Les CQP sont créés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après dénommée « CPNEFP », du négoce des matériaux de construction, seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

Article 7.3.2

Conditions d'obtention d'un CQP

La reconnaissance de la qualification professionnelle peut s'obtenir :

- soit au moyen d'actions d'évaluation à l'issue d'un parcours de formation ;
- soit au moyen d'actions d'évaluation dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le contenu et les modalités de ces actions d'évaluation sont définis et approuvés par la CPNEFP.

Le CQP n'est accessible qu'aux personnes qui répondent aux conditions fixées à l'article 3 du présent accord.

Article 7.3.3

Personnes pouvant obtenir le CQP

Peuvent s'inscrire en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle par la voie de la formation :

1. Les jeunes et demandeurs d'emploi titulaires d'un contrat de professionnalisation au sein d'une entreprise appliquant la convention collective nationale du négoce des matériaux de construction, dans les conditions visées aux articles L. 1242-3, L. 1253-1, L. 6314-1, L. 6331-1 à L. 6331-14, L. 6325-1 à L. 6325-24, L. 6332-14 à L. 6332-17, D. 6325-1 à D. 6325-28 du code du travail.

2. Les salariés en activité dans une entreprise de la branche du négoce des matériaux de construction :

- soit dans le cadre du plan de formation professionnelle ;
- soit dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- soit dans le cadre du compte personnel de formation.

3. Les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle, notamment dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

Peuvent s'inscrire en vue de l'obtention d'un CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience :

1. Les salariés en activité dans une entreprise appliquant la convention collective nationale du négoce des matériaux de construction et disposant d'une expérience d'au moins 3 années dans les domaines précisés par la CPNEFP pour chaque CQP ;

2. Les demandeurs d'emploi visant un emploi dans le négoce des matériaux de construction et disposant d'une expérience d'au moins 3 années dans les domaines décrits par la CPNEFP pour chaque CQP.

Pour ce public, la démarche d'évaluation des compétences devra être conduite en collaboration avec une entreprise de la branche du négoce des matériaux de construction.

Article 7.3.4

Création d'un CQP

Article 7.3.4.1

Délibération de la CPNEFP

La décision de créer tout CQP est prise par la CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction.

Cette décision prend forme par une délibération à laquelle un référentiel de certification ainsi que des outils supports au CQP sont annexés.

Toute création de CQP fait l'objet d'un accord de branche et d'une inscription au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP).

Article 7.3.4.2

Classification

Pour chaque CQP créé, un avenant ou un accord de branche vient préciser le niveau et le coefficient de classification attachés à l'obtention du CQP.

Article 7.3.4.3

Rapport d'opportunité

Les membres de la CPNEFP (organisations syndicales représentatives de la branche et représentants de la FNBM) sont seuls habilités à proposer la création d'un CQP pour un des métiers du négoce des matériaux de construction.

Toute demande émanant des partenaires sociaux est portée de plein droit à l'ordre du jour de la CPNEFP.

Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

- le domaine de qualification visé et les besoins en recrutement, professionnalisation, mobilité professionnelle existants ;

- le profil professionnel et les perspectives d’emploi ;
- l’articulation avec les autres certifications professionnelles similaires ;
- la nature des compétences à certifier et leur adéquation avec les besoins de la branche.

Après en avoir délibéré, la CPNEFP donne ou non son aval à la demande, dont l’approbation conduit à l’adoption du référentiel et des outils CQP.

Article 7.3.4.4

Outils CQP

Pour chaque CQP créé, des « outils CQP » seront établis, comportant obligatoirement :

- la définition du métier visé par le CQP ;
- les conditions d’accès au CQP par la validation des acquis de l’expérience ;
- le référentiel d’activités et de compétences correspondant au métier visé par le CQP, ce référentiel étant nécessairement composé d’unités de compétences indépendantes ;
- le (ou les) module(s) de formation correspondant à chaque compétence ;
- les critères d’évaluation pour l’obtention du CQP ;
- les modalités et grilles d’évaluation pour un accès au CQP par la voie de la formation ;
- les modalités et grilles d’évaluation pour un accès au CQP par la voie de la validation des acquis de l’expérience ;
- l’organisation de l’alternance et du tutorat pour la préparation des CQP par la voie de la formation ;
- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP pour chacune des voies d’accès (formation ou validation des acquis de l’expérience).

Article 7.3.5

Suivi des CQP

Le dispositif des CQP institués doit pouvoir être adapté de manière souple et rapide à l’évolution des besoins en compétences et en qualifications de la profession, tout en conservant une stabilité suffisante dans le temps pour permettre aux entreprises et aux salariés concernés de programmer leurs décisions.

Un bilan de la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle du négoce des matériaux de construction sera effectué chaque année par la CPNEFP.

Il lui appartient également de piloter et de valider tous travaux de révision des référentiels CQP qu’elle jugera utiles.

Le secrétariat de la CPNEFP est confié à la FNBM, qui prend en charge la gestion administrative du dispositif des CQP, dont l’organisation des jurys paritaires et la mise en œuvre des procédures d’habilitation/reconduction.

Article 7.3.6

Agrément des organismes de formation

Tout organisme désirant mettre en œuvre une formation conduisant à un CQP et participer aux évaluations correspondantes doit préalablement déposer une demande d’habilitation auprès du secrétariat de la CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction, assuré par la FNBM, suivant une procédure définie par ladite CPNEFP.

L’habilitation est attribuée pour une durée de 1 an et peut être reconduite, chaque année civile, suite à une demande de renouvellement auprès de la CPNEFP.

Son interruption peut avoir lieu à tout moment à la suite de la décision prise par la CPNEFP et au vu d’un audit technique rapporté à la CPNEFP.

Un recours de l’organisme de formation est possible auprès de la CPNEFP.

Article 7.3.7

Organisation des formations

Tout organisme de formation agréé organisant une action de formation conduisant à un CQP doit :

- déclarer tout démarrage de cycle de formation ;
- s’engager à se conformer à la démarche décrite par la CPNEFP et à utiliser les outils CQP ;
- veiller à ce que tout candidat relève de la convention collective nationale du négoce des matériaux de construction ;
- déclarer accepter les modalités d’évaluation finale ;
- produire en fin de cycle les documents nécessaires à l’examen par le jury paritaire.

Ces formalités sont visées dans la lettre d’engagement signée chaque année par tout organisme de formation habilité.

Article 7.3.8

Construction des parcours de formation

Les CQP de la branche étant modulaires, les parcours de formation des candidats sont organisés en fonction de leurs besoins pour chaque unité de compétences composant le référentiel de compétences du CQP visé.

A chaque unité de compétences corresponde(nt) un ou plusieurs modules de formation, à combiner en fonction des acquis et des besoins des candidats.

Une durée indicative de formation est fixée pour chaque module.

Pour chaque CQP, un volume horaire maximum est défini comme suit :

- CQP d’ATC : 286 heures ;
- CQP de chauffeur-livreur : 378 heures ;
- CQP de chef d’agence : 521 heures ;
- CQP de magasinier : 294 heures (Caces compris) ;
- CQP de manager : 403 heures ;
- CQP de vendeur-conseil : 588 heures.

Article 7.3.9

Parcours des candidats et organisation des évaluations pour un accès aux CQP par la voie de la formation

Article 7.3.9.1

Evaluations en entreprise

La préparation des CQP par la voie de la formation s’effectue en alternance, les temps de formation alternant avec des temps de mise en œuvre des compétences en entreprise au cours desquels les candidats mettent progressivement en œuvre les compétences correspondant au CQP qu’ils visent avec l’appui d’un tuteur.

L’exercice de la fonction tutorale s’effectue conformément aux dispositions de l’accord national du 17 octobre 2007 portant sur la fonction tutorale dans le négoce des matériaux de construction, à savoir, notamment :

- une désignation du tuteur respectant les conditions et compétences requises pour l’exercice d’une telle fonction et le nombre maximum de salariés en formation pouvant être suivis simultanément par le même tuteur ;
- un respect de la « charte de la fonction tutorale » en vigueur au sein de la branche ;
- une obligation de formation du tuteur par un organisme de formation habilité par la branche ;

- une reconnaissance des salariés exerçant la fonction de tuteur (le tuteur doit être positionné au moins à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation CQP visée).

Des évaluations formelles doivent être réalisées par le tuteur et, lorsque c'est possible, par le responsable hiérarchique du candidat à l'issue de chaque période en entreprise, à l'appui d'une grille d'évaluation fournie par la CPNEFP et transmise à la commission de bilan final à l'issue de la dernière période en entreprise.

A l'issue du parcours, le tuteur et, lorsque c'est possible, le responsable hiérarchique du candidat formulent à l'attention du jury paritaire une proposition de validation pour chacune des unités de compétences composant le référentiel.

Article 7.3.9.2

Evaluations finales

Les organismes de formation agréés par la CPNEFP du négoce des matériaux de construction pour mettre en œuvre des formations conduisant aux CQP de la branche réalisent pour chaque unité de compétences du référentiel CQP une ou plusieurs évaluations selon les modalités décrites par la CPNEFP.

Ces évaluations peuvent être réalisées à n'importe quelle période du parcours de formation, en centre ou en agence.

Les résultats sont formalisés, par écrit, dans le livret d'évaluations finales qui sera transmis à la commission de bilan final.

Article 7.3.9.3

Commission de bilan final

La commission de bilan final se compose d'au moins trois personnes :

- un représentant de l'organisme de formation agréé ayant formé le candidat au CQP ;
- un représentant de l'entreprise d'accueil/ou enseigne du candidat ;
- un tuteur.

La commission de bilan final a pour missions de synthétiser les résultats obtenus par chaque candidat lors des différents types d'évaluations (évaluations en entreprise et évaluations finales) et de formuler des propositions à l'attention du jury paritaire chargé de délivrer les CQP.

Les CQP étant désormais modulaires, l'avis de la commission de bilan final peut être positif sur certaines compétences et négatif sur d'autres.

La commission de bilan final intervient à la fin du parcours du candidat.

Elle dispose donc des résultats des évaluations réalisées en entreprise et des évaluations finales et formule des propositions de validation à l'attention du jury paritaire pour chacune des unités de compétences composant le référentiel du CQP.

Elle transmet ensuite au jury paritaire chargé de la validation l'ensemble des pièces composant le dossier du candidat.

En cas de désaccord entre les représentants de l'entreprise et les représentants de l'organisme de formation agréé sur l'attribution d'une ou de plusieurs compétences lors de la commission de bilan final, le jury paritaire procède aux arbitrages nécessaires en analysant le contenu des pièces composant le dossier du candidat.

Article 7.3.10

Parcours des candidats et organisation des évaluations pour l'accès aux CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience

Article 7.3.10.1

Agrément des évaluateurs VAE

Toute personne désirant intervenir dans l'évaluation d'un candidat dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience conduisant à un CQP doit préalablement se faire agréer par la CPNEFP par l'intermédiaire de la FNBM suivant une procédure définie.

Les agréments sont délivrés à titre personnel, à l'issue de la participation des évaluateurs à une formation délivrée par la CPNEFP.

Les agréments ont une durée de 1 an.

Ils sont reconduits chaque année, sur demande, après examen par la CPNEFP de leur dossier de renouvellement.

Leur interruption peut avoir lieu à tout moment à la suite de la demande d'une des parties signataires auprès de la CPNEFP ou après un audit technique rapporté à la CPNEFP.

Un recours de l'évaluateur est possible auprès de la CPNEFP.

Article 7.3.10.2

Demande de VAE

Le parcours d'un candidat à la validation des acquis de l'expérience est le suivant :

- entretien d'accueil et d'orientation réalisé par l'entreprise au sein de laquelle le candidat exerce ses activités professionnelles à la date de la demande ;
- renseignement du dossier de demande de VAE, si le candidat présente l'expérience requise, en durée et en nature ;
- examen de la recevabilité de la demande de démarche VAE par la CPNEFP du négoce des matériaux de construction, dont le secrétariat est assuré par la FNBM.

En cas de recevabilité signifiée par écrit au candidat et à son entreprise :

- renseignement par le candidat d'un dossier professionnel ;
- évaluation du candidat selon les modalités décrites dans le « Livret d'évaluation des compétences en entreprise ». Cette évaluation est réalisée en entreprise en présence d'un évaluateur agréé par la CPNEFP ;
- transmission par l'entreprise du livret d'évaluation des compétences renseigné et du dossier professionnel à la CPNEFP ;
- validation sur dossier par la CPNEFP, sur proposition du jury de certification désigné par elle.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, évaluateur, jury paritaire.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Article 7.3.10.3

Evaluation des candidats VAE

Organisée en entreprise le plus souvent en situation professionnelle réelle, l'évaluation des compétences des candidats a pour objet de recueillir les preuves que le candidat maîtrise les compétences requises pour l'obtention du CQP.

Cette évaluation doit garantir le même niveau d'exigence qu'un accès au CQP par la voie de la formation. Elle vise à placer le candidat dans des situations les plus proches possible de sa pratique

professionnelle. Le « livret d'évaluation en entreprise », élaboré et validé par la CPNEFP, constitue le support obligatoire de cette évaluation.

Il décrit l'ensemble des éléments nécessaires pour organiser et restituer les résultats de cette évaluation, à savoir :

- la présentation des modalités d'organisation des évaluations ;
- les critères d'évaluation à utiliser ;
- les grilles à renseigner.

L'évaluation des compétences en entreprise est réalisée par deux évaluateurs :

- un évaluateur désigné parmi les professionnels de l'entreprise et connaissant le métier visé par le CQP ;
- un évaluateur agréé par la CPNEFP pour réaliser les évaluations dans le cadre de la démarche de validation des acquis de l'expérience, connaissant le métier visé par le CQP et ses conditions d'exercice au sein de la branche du négoce des matériaux de construction.

A l'issue des évaluations, l'évaluateur agréé transmet à la CPNEFP l'ensemble des documents VAE renseignés.

Article 7.3.11

Validation des compétences et délivrance du CQP

Article 7.3.11.1

Obtention du CQP

Rôle et composition du jury paritaire national de validation

L'obtention définitive du CQP est prononcée par la CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction, sur proposition du jury paritaire de validation.

Le jury paritaire est chargé de statuer sur l'obtention de chaque unité de compétences du CQP pour chaque candidat sur la base des documents transmis par les organismes de formation habilités et d'un tableau récapitulatif élaboré par le secrétariat de la FNBM.

Le jury paritaire national se prononce à la majorité de ses membres.

Il est constitué de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative, d'autant de représentants patronaux.

Il est précisé que tout organisme de formation présentant au minimum dix dossiers doit déléguer un représentant, et ce afin de répondre aux questions posées par le jury.

Décisions du jury paritaire

Le jury se prononce pour chaque candidat compétence par compétence et peut donc prononcer soit une validation totale, conduisant à l'obtention du CQP, soit une validation partielle, conduisant à la délivrance d'une attestation remise au candidat.

Pour que le CQP soit délivré, il est nécessaire que la totalité des compétences soit acquise.

Dans le cadre d'une validation partielle, le candidat dispose de 5 années à compter de la date de décision rendue par la CPNEFP, lors du premier examen du dossier du candidat, pour compléter son parcours :

- soit en suivant une formation sur les unités manquantes, au sein d'un organisme de formation agréé par la CPNEFP, pour la préparation du CQP visé ;
- soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise afin de développer les compétences qui lui manquent.

Il doit représenter son dossier soit par un accès par la formation, soit par un accès par la VAE pour les seules unités de compétences qu'il n'a pas validées. Dans ce cas, le candidat bénéficie uniquement, pour les compétences manquantes, d'une évaluation réalisée dans les mêmes conditions que celles des autres candidats, en fonction de la voie d'accès choisie (VAE ou formation).

Pour les candidats ayant déjà obtenu une validation partielle, les évaluateurs et le jury se prononcent uniquement sur les unités de compétences qui n'ont pas été validées lors du premier passage du dossier du candidat devant le jury.

Passé le délai de 5 ans, le candidat ayant obtenu une validation partielle perd le bénéfice des unités de compétences obtenues.

Impartialité du jury

La composition du jury doit garantir son impartialité, en excluant par avance toute personne en relation familiale ou professionnelle directe avec des candidats.

Si, lors d'un déroulement d'un jury, un membre découvre que ses liens avec l'un des candidats sont susceptibles de mettre en cause son impartialité, il doit se retirer du jury.

Souveraineté du jury

Le jury est souverain dans sa décision. Il délibère souverainement sur le fondement de l'ensemble des résultats obtenus par le candidat. Il n'a pas à justifier ses décisions.

Recours des candidats

En cas d'échec, tout candidat à l'obtention d'un CQP pourra saisir le jury paritaire de validation des CQP. Le jury paritaire de validation est l'organe compétent pour entendre les parties en présence et faire appel si nécessaire à un expert externe.

La saisine du salarié doit intervenir dans un délai de 3 mois maximum à compter de la notification de la décision rendue par la CPNEFP.

Elle doit être obligatoirement écrite et motivée. Le jury paritaire national de validation prendra une décision définitive sur le litige dont il est saisi et en informera les parties concernées.

Duplicata

Si l'original d'un CQP a été détruit, perdu ou volé, un duplicata pourra être délivré sur demande écrite adressée à la CPNEFP, accompagnée d'une pièce justificative (déclaration de sinistre, récépissé de plainte, déclaration sur l'honneur...).

Une nouvelle délibération n'est pas nécessaire pour corriger les erreurs matérielles commises dans la transcription des résultats. Le jury paritaire national devra en être informé.

Article 7.3.12

Examen par le jury paritaire des dossiers de candidats pour un accès par la formation

Les résultats des évaluations sont consignés sur le document établi par la commission de bilan final, qui formule une proposition de validation à l'attention du jury paritaire.

Tous les éléments composant le dossier du candidat sont remis au jury paritaire, qui vérifie la conformité des dossiers et procède aux arbitrages qui s'avèreraient nécessaires.

Article 7.3.13

Examen par le jury paritaire des dossiers de candidats pour un accès par la VAE

Les résultats des évaluations sont consignés sur un document récapitulatif établi par le secrétariat de la CPNEFP.

Pour chaque unité de compétences composant le CQP :

- si l’avis de l’évaluateur en entreprise et l’avis de l’évaluateur agréé par la CPNEFP sont positifs, la compétence doit être considérée comme acquise ;
- si l’avis de l’évaluateur en entreprise et l’avis de l’évaluateur agréé par la CPNEFP sont négatifs, la compétence doit être considérée comme non acquise ;
- si l’avis de l’évaluateur en entreprise et l’avis de l’évaluateur agréé par la CPNEFP sont divergents, le jury paritaire examine le dossier du candidat en revenant plus précisément sur le détail du dossier professionnel et sur le livret d’évaluation en entreprise, afin de formuler une proposition quant à l’obtention ou à la non-obtention de la compétence.

La fiche « décision du jury » est remplie au cours du jury paritaire. Elle est signée, après passage en CPNEFP, par le président de la CPNEFP.

Article 7.3.14

Passerelles entre CQP

La définition des CQP du négoce des matériaux de construction par unités de compétences capitalisables permet de faciliter le passage d’un métier de la branche à un autre. Certaines compétences sont donc communes à plusieurs CQP.

Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences, donc de son CQP, indéfiniment.

Il lui reste donc à obtenir, s’il souhaite accéder à un autre CQP, uniquement les unités manquantes soit dans le cadre d’un accès par la formation, soit dans le cadre d’un accès par la validation des acquis de l’expérience dans les mêmes conditions que les autres candidats.

Article 7.3.15

Gestion du dispositif des CQP

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par la fédération du négoce de bois et des matériaux de construction (FNBM), 215 *bis*, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris, qui gère et coordonne l’ensemble des activités concourant à l’organisation du dispositif des CQP de la branche, soit :

- information des entreprises sur l’accès aux CQP par la formation et par la VAE ;
- information et formation des organismes souhaitant obtenir l’agrément d’une ou de plusieurs personnes pour réaliser la formation des candidats et l’évaluation de leurs compétences, dans le cadre de l’accès aux CQP par la voie de la formation ou pour réaliser les évaluations dans le cadre d’un accès aux CQP par la validation des acquis de l’expérience ;
- diffusion des outils CQP ;
- information et formation des membres du jury paritaire ;
- instruction des demandes d’ouverture de session de formation et/ou dossiers de recevabilité VAE, selon les critères fixés par la CPNEFP ;
- préparation des jurys paritaires et édition des certificats ;
- transmission des décisions de la CPNEFP aux entreprises et/ou aux organismes de formation ;
- suivi du bilan du dispositif des CQP.

TITRE VIII

TUTORAT

Il est rappelé la volonté de développer et de promouvoir la formation professionnelle, notamment par le biais du dispositif du certificat de qualification professionnelle (CQP) impulsé depuis 2002, qui permet de former de futurs salariés, notamment des jeunes aux métiers de la branche.

Dans ce cadre, l'accent est mis sur le rôle primordial du tuteur, personne clé pour faciliter le transfert des savoirs et savoir-faire de l'entreprise.

Le présent accord vise à accompagner, à former et à encadrer les tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation professionnelle dans le cadre de la professionnalisation (contrat et période), en général, et du dispositif des CQP, en particulier.

Les partenaires sociaux rappellent que la fonction tutorale s'inscrit dans le cadre d'une relation tripartite qui est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation, à assurer un niveau de qualification élevé et à pérenniser la compétitivité de l'entreprise.

C'est pourquoi il est demandé qu'un engagement réciproque, garantissant la réussite du dispositif, soit signé entre le tuteur, le chef d'entreprise et le salarié en formation (annexe III du présent accord).

Article 8.1

Compétences requises pour être tuteur

Le tuteur, conformément aux dispositions légales, doit :

- être volontaire ;
- justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans dans une qualification et dans l'entreprise en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- avoir les compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques et managériales).

Article 8.2

Missions du tuteur

A titre liminaire, il est rappelé que le mot « tuteur » vient du latin *tutor* : « une perche », « une armature qui soutient une jeune plante ».

Dans le cadre de la formation, le terme désigne une personne confirmée pour sa compétence, placée près d'une autre débutante.

De cette désignation dépend pour une grande part la réussite du processus.

Le tuteur est chargé notamment :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié pendant la durée de sa formation en contrat ou en période de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'assurer la liaison entre tous ceux qui participent à l'acquisition des compétences professionnelles (organisme de formation, entreprise...).

Chaque tuteur assure au maximum le suivi de trois salariés dans l'entreprise.

Dans les petites entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut exercer le rôle de tuteur (maximum deux salariés) s'il remplit les conditions développées ci-dessus.

Pour être pleinement efficace dans sa mission, il est rappelé que le tuteur se doit de partager le projet de l'entreprise, d'être motivé par la promotion des hommes, par l'insertion des jeunes et des nouveaux salariés.

Il est important que sa désignation ait lieu le plus possible en amont du démarrage de la période de formation du salarié (recrutement, première journée de formation tuteur...) et de désigner, dans la mesure du possible, un remplaçant en cas d'absence significative ou de départ du tuteur.

Pour définir de manière exhaustive les missions du tuteur et afin également de mieux accompagner le tuteur, les parties signataires ont défini une « charte de la fonction tutorale » annexée au présent accord (annexe I).

Article 8.3

Formation du tuteur

Article 8.3.1

Obligation de formation

Les parties signataires considèrent que le tuteur, pour mener à bien sa fonction, doit bénéficier d'une formation obligatoire dispensée par un organisme qui devra être habilité par la CPNEFP dans les conditions visées à l'article 8.3.2 ci-après.

Il est rappelé que l'employeur doit mettre à disposition les moyens nécessaires et laisser le temps nécessaire au tuteur pour exercer ses fonctions, s'y préparer et se former.

Les parties signataires conviennent que le tuteur suivra, au minimum, 2 jours de formation.

A l'issue positive du cycle de formation et d'exercice de la fonction tutorale, une attestation lui sera obligatoirement remise (annexe II).

Cette attestation est valable pendant 3 ans, à l'exception des tuteurs exerçant leur fonction régulièrement depuis leur formation initiale et pour lesquels une formation d'adaptation (recyclage d'une journée) tous les 5 ans est suffisante.

Un cahier des charges ci-joint détermine les grands axes de la formation de tuteur.

Article 8.3.2

Procédure d'agrément des organismes de formation

Article 8.3.2.1

Organisme habilité au titre des CQP de la branche

Un organisme de formation ou un sous-traitant, placé sous le contrôle et la responsabilité d'un organisme de formation, déjà agréé pour les CQP, n'est pas tenu de déposer un dossier complémentaire de demande d'habilitation au titre de la fonction tutorale.

Article 8.3.2.2

Organisme non habilité au titre des CQP de la branche

Un organisme de formation, non agréé par la branche au titre des CQP mais qui souhaite former à la fonction tutorale, doit impérativement présenter une demande d'habilitation suivant une procédure définie par le cahier des charges ci-joint.

L'habilitation accordée à l'organisme de formation pour former les tuteurs est d'une durée de 1 an.

Avant la fin de chaque année civile, l'organisme habilité au titre du tutorat devra présenter une demande de reconduction, adressée par courrier à la CPNEFP.

Article 8.3.2.3

Bilan qualitatif pendant et à l'issue de la formation tutorale

Chaque organisme de formation agréé organisant une action de formation de tuteur devra obligatoirement transmettre, par écrit, à la CPNEFP tous les éléments relatifs au déroulement de la formation et à son issue.

Par ailleurs, à l'appui d'une analyse qualitative portant sur la formation et l'exercice du tutorat dressée lors des jurys de fin de bilan des CQP (en entreprise) et après un audit technique, l'interruption de l'habilitation accordée à l'organisme pourra être décidée au sein de la CPNEFP.

Article 8.3.2.4

Prise en charge financière

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires conviennent que l'OPCA Intergros prendra en charge, dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions fixées dans l'annexe IV du présent accord et dans la limite des plafonds fixés par décret ou par décision de l'OPCA.

La gestion et le suivi des présentes dispositions sont assurés par l'association de formation et d'étude du négoce de bois et de matériaux de construction (AFENBEM).

Article 8.4

Reconnaissance de la fonction de tuteur

Le tuteur devant transmettre des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés à son métier, il doit être positionné au moins à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation visée (ex. : le tuteur d'un magasinier en formation CQP classé en II A peut être positionné en II C ou en III A, etc.).

Il est laissé le soin, en plus, à chaque entreprise de promouvoir et de valoriser la fonction tutorale (cf : exemple de fiche d'évaluation du tuteur).

Les délégués syndicaux, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés des salariés retenus pour exercer la fonction tutorale.

TITRE IX

CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Les partenaires sociaux souhaitent donner priorité à la négociation collective et au dialogue social tant au niveau de la branche qu'au niveau des entreprises, afin de concilier au mieux les intérêts des salariés et des entreprises de la branche du négoce des matériaux de construction.

Il est rappelé que les représentants syndicaux ou les salariés mandatés par des organisations syndicales (cf. annexe I) sont les interlocuteurs naturels dans les entreprises. La négociation des accords d'entreprise doit se tenir avec eux, lorsqu'ils existent.

Pour autant, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a fixé de nouvelles règles de négociation d'accords dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les deux hypothèses suivantes, codifiées aux articles L. 2232-21 à L. 2232-24 du code du travail :

- entreprises de 200 salariés et moins : conclusion d'accords avec les représentants élus du personnel (majoritaires), soumis à validation d'une commission paritaire de branche ;
- entreprises quel que soit l'effectif, dépourvues de représentants du personnel : des accords d'entreprise peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés desdites entreprises expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche (cf. annexe I).

Pour répondre à la condition posée par la loi dans le premier cas susvisé, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place une commission paritaire dédiée à l'examen et à la validation des accords d'entreprise conclus avec les représentants du personnel : la commission paritaire de validation (CPV).

Il est précisé que seules des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif peuvent faire l'objet de cette procédure.

C'est pourquoi les règles d'organisation et de fonctionnement de la commission paritaire de validation, dans le respect des articles L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail, sont définies.

Article 9.1

Mise en place et rôle de la commission paritaire de validation (CPV)

Il est mis en place une commission paritaire de validation (CPV) dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Elle doit vérifier que les accords collectifs d'entreprise présentés ne sont pas contraires aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Il s'agit d'un contrôle de conformité et en aucun cas elle ne peut exercer de contrôle d'opportunité.

Article 9.2

Composition de la commission paritaire de validation et présidence

La commission paritaire de validation comprend :

- un titulaire et un suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative de la branche, désignés par celle-ci auprès de la FNBM ;
- un nombre égal de représentants d'employeurs de la branche.

Le représentant suppléant peut siéger à la commission, mais il n'a pas de voix délibérative.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence sans perte de rémunération pour participer aux réunions préparatoires et plénières de cette commission et de l'indemnisation des frais de déplacement, de repas et d'hébergement selon les mêmes règles que les réunions paritaires de branche.

Les réunions préparatoires doivent avoir lieu nécessairement la veille de la tenue de la CPV.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise qui présente pour examen son accord collectif, ce membre ne peut siéger à ladite réunion de validation.

La présidence est assurée par alternance, tous les 2 ans, par un représentant issu d'une organisation syndicale de salariés ou de la commission « employeurs ».

Si le poste devient vacant, il est procédé à une nouvelle désignation.

Article 9.3

Siège et secrétariat de la commission paritaire de validation

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est assuré par la FNBM (fédération du négoce de bois et de matériaux de construction), dont le siège social, qui est également le lieu des réunions de ladite commission, est fixé au 215 bis, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris.

Au titre de ce service, la FNBM est habilitée à facturer des frais de dossier évalués sur une base forfaitaire.

Article 9.4

Fonctionnement de la commission paritaire de validation

Article 9.4.1

Saisine de la commission

L'ensemble des partenaires sociaux de la branche du négoce des matériaux de construction représentatifs au plan national sont informés par l'employeur de la décision d'engager des négociations. Le thème de la négociation doit figurer dans cette information.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche figurent en annexe du présent accord.

La négociation entre l'employeur et les élus se déroule dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation des salariés ;
- bonne foi des négociateurs ;
- faculté de prendre contact avec les organisations syndicales représentatives dans la branche.

Les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

La validité des accords collectifs signés entre l'employeur et les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, est subordonnée à la décision de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Ces accords peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés respectivement par l'employeur signataire et les représentants élus du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La commission paritaire de validation est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord.

Cette saisine s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation, accompagnée des pièces suivantes :

- copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur, par avis de réception, à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs de salariés de la branche (cf. annexe I) ;
- copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2314-3 du code du travail, adressée par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, relative à la mise en place ou au renouvellement des institutions représentatives du personnel ;
- attestation mentionnant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles posées à l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique ;
- double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été conclu ainsi que les nom et prénoms des représentants élus ayant signé l'accord, uniquement si ces renseignements n'apparaissent pas clairement dans l'accord soumis à validation ou sur le courrier de saisine.

(Cf. annexe II.)

Si le dossier ne comporte pas l'ensemble des pièces requises, le secrétariat, dès réception, demande à la partie ayant saisi la commission de le compléter.

Tout dossier de demande incomplet fera l'objet d'une décision d'irrecevabilité prononcée par le secrétariat et ne pourra être inscrit à l'ordre du jour de la réunion de la commission.

La demande sera déclarée irrecevable jusqu'à réception de l'ensemble des pièces requises.

Article 9.4.2

Réunions de la commission

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion, par courrier et par messagerie électronique, une copie de l'ensemble du dossier à chacun des membres de la commission paritaire de validation.

La commission paritaire de validation se réunit tous les 3 mois pour se prononcer sur les dossiers. Elle se réunit à l'occasion d'une autre réunion paritaire se déroulant le même jour.

Le nombre de dossiers examinés par réunion est limité à quatre.

Il est précisé que dans l'hypothèse où aucun dossier n'est arrivé dans les 15 jours avant la réunion, celle-ci est annulée.

Article 9.5

Décisions de la commission paritaire de validation

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend :

1. Soit une décision de rejet :

L'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles. La décision doit être motivée.

2. Soit une décision de validation :

L'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Il est rappelé ici qu'il ne s'agit en aucun cas d'un contrôle d'opportunité de l'accord.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de titulaires présents du collège employeurs) × (nombre de titulaires présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

La validation par la commission paritaire est acquise à la majorité simple des voix des présents.

En cas d'égalité de voix, la commission constate qu'elle n'a pas pu se prononcer.

La décision ainsi que le résultat du vote de la commission sont consignés dans le procès-verbal, établi en séance, par le secrétariat.

Lorsque la commission valablement saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé valide.

Article 9.6

Notification des décisions de la commission paritaire de validation aux entreprises

La décision rendue par la commission paritaire de validation, accompagnée du procès-verbal, est notifiée par le secrétariat à la partie signataire qui a saisi la commission par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion.

La décision implicite est notifiée à la demande d'une des parties à l'accord.

TITRE X

FONCTIONNEMENT ET FINANCEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

La négociation de branche est le moyen privilégié pour parvenir à concilier les intérêts des salariés avec les spécificités et les besoins des entreprises.

Afin de favoriser le dialogue social et par la même la négociation collective, les partenaires sociaux souhaitent encadrer les règles de fonctionnement des commissions paritaires nationales de la branche du négoce des matériaux de construction et déterminer les modalités de participation des partenaires sociaux ainsi que leur prise en charge.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche s'engagent à :

- ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- laisser aux représentants syndicaux le temps nécessaire pour participer aux instances paritaires de la branche et à respecter la liberté d'expression des représentants d'organisations syndicales.

Article 10.1

Organisation et fonctionnement des instances paritaires

Article 10.1.1

Nombre d'instances paritaires de la branche et composition des délégations syndicales

Pour tenir compte de la charge imposée aux entreprises, chaque organisation syndicale s'assurera, sauf exception qu'elle justifiera, de ne pas inclure dans sa délégation plus d'un salarié par établissement et plus de deux salariés par entreprise, qu'ils soient indemnisés ou non.

INSTANCE PARITAIRE	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS des organisations syndicales	NOMBRE DE RÉUNIONS PAR AN à titre indicatif
Commission paritaire nationale (CPN)	3 représentants par organisation syndicale	6 à 10 réunions
Jury paritaire CQP-VAE	1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale	4 réunions (le jour même de la CPNEFP)
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation profes- sionnelle (CPNEFP)	1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale	4 réunions
Commission paritaire de validation des accords (CPV)	1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale	En tant que de besoin
Commission paritaire d'interprétation et de conciliation	2 représentants par organisation syndicale	En tant que de besoin

Article 10.1.2

Règles de fonctionnement des instances paritaires

Les instances paritaires se réunissent sur convocation adressée par le secrétariat de la FNBM 15 jours calendaires avant la date de la réunion prévue.

Chaque organisation syndicale devra faire connaître à la fédération les noms de ses représentants 2 jours ouvrés avant la réunion.

Il est prévu qu'à chaque début d'année, en fonction des obligations légales et des objectifs de négociation, les partenaires sociaux établissent un agenda social prévisionnel des dates des réunions.

Article 10.1.3

Autorisation d'absence pour participer aux réunions paritaires

Tout employeur, ou son représentant, d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire, en qualité de représentant d'une organisation syndicale de la branche professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que cette demande lui a été présentée au moins 5 jours ouvrés avant la date de la réunion.

A l'appui de sa demande, le salarié devra présenter une convocation émanant de son organisation syndicale ou du secrétariat de l'instance professionnelle à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'objet, l'heure et le lieu de la réunion paritaire.

Ces conditions étant réunies, les employeurs ne pourront s'opposer à leur déplacement en vue de participer auxdites commissions. Le temps passé aux réunions paritaires par les représentants désignés est assimilé à du temps de travail effectif et payé comme tel par l'entreprise.

La durée de l'absence pour participer à la réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses missions.

Article 10.2

Indemnisation des réunions paritaires

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales de la branche professionnelle donneront lieu à un remboursement dans les conditions définies ci-après.

Le remboursement des frais engagés sont ceux directement liés à la participation à la réunion paritaire.

Leur remboursement est subordonné à la remise des pièces justificatives originales, attestant la dépense :

- originaux des billets de train ;
- reçu passager et coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion ;
- indication sur l'honneur du nombre de kilomètres parcourus.

Article 10.2.1

Indemnisation des frais de transport

Au titre des frais de transport, seront uniquement prises en charge les sommes engagées entre le domicile principal du représentant syndical et le lieu de la réunion paritaire, sur présentation et remise de l'original du justificatif de transport, dans les conditions suivantes :

- train : remboursement SNCF sur la base du titre de transport, pour un trajet effectué en 2^{de} classe ou en 1^{re} classe à prix équivalent (billet iDTGV, billet Prem's...) dès lors que le salarié apportera le justificatif (comparatif) entre les deux ;
- avion : remboursement du vol effectué sur les lignes intérieures, dès lors que le trajet est supérieur à 700 km.

Le remboursement du billet exclut la prise en charge concomitante des frais d'hôtel, sauf impossibilité matérielle d'effectuer le trajet aller-retour dans la même journée ;

- voiture : à titre exceptionnel, afin de se rendre à la gare, au RER ou à l'aéroport le plus proche du domicile du représentant syndical.

Remboursement sur la base des kilomètres parcourus, au tarif annuel retenu par l'administration fiscale et pour un véhicule n'excédant pas 7 CV.

Le remboursement des dépenses annexes éventuelles (parking, péages...) est effectué sur remise du justificatif original.

Article 10.2.2

Indemnisation des frais de restauration et d'hébergement

Les remboursements s'effectueront, pour chaque participant, sur présentation et remise du justificatif original et selon le barème suivant :

- frais de repas : remboursement dans la limite de 25 € par repas ;
- frais d'hébergement : remboursement de la chambre d'hôtel sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 100 € par nuit, petit déjeuner inclus.

Article 10.2.3

Modalités de remboursement

Dans les conditions ci-dessus énoncées, la FNBM prendra en charge le remboursement des dépenses effectuées par les représentants des organisations paritaires représentatives, dans les limites fixées ci-dessus.

Les participants transmettront au secrétariat de la FNBM le formulaire type (fiche de remboursement) remis à cet effet, sur lequel sont mentionnés :

- la date de la réunion ;
- le nom et l'adresse de l'organisation syndicale ;
- le nom et l'adresse du délégué ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient ;
- les détails du remboursement.

Les justificatifs sont annexés à la fiche de remboursement.

Le remboursement se fera par chèque. Il sera effectué et/ou adressé par voie postale dans un délai de 15 jours suivant la réception de l'intégralité des justificatifs.

Il ne sera pas remboursé d'autres types de dépenses que celles prévues, et tout dépassement restera à la charge de la personne l'ayant engagé, sauf justification dûment apportée de frais supplémentaires incompressibles, qui pourront alors être pris en charge en complément.

En cas de non-remise de l'original du justificatif, aucun remboursement ne sera effectué.

TITRE XI

EMPLOI ET TRAVAIL DES SENIORS

Article 11.1

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des seniors de 55 ans et plus

Compte tenu de la situation économique difficile de la branche du négoce des matériaux de construction, les partenaires sociaux souhaitent traduire un objectif de maintien dans l'emploi au taux consolidé de la branche et constaté dans le rapport de branche, soit, à la date de signature du présent accord, 5 %.

Pour concourir à cet objectif minimum de branche, les entreprises mettront en place des objectifs et indicateurs pertinents, adaptés à leur situation économique et démographique.

Les partenaires sociaux ont constaté des écarts au niveau de la pyramide des âges dans les différentes entreprises de la branche et s'engagent à analyser les raisons de ces écarts.

Article 11.2

Actions spécifiques de développement et de maintien dans l'emploi des seniors

Les partenaires sociaux souhaitent préciser, à titre liminaire, les modalités de négociation des accords ou plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, telles que prévues par les textes réglementaires en la matière.

Cas des entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés) :

Le présent accord de branche est applicable aux entreprises sans que la conclusion d'un accord en interne soit requise.

Les entreprises doivent choisir au moins trois actions spécifiques parmi les six domaines d'action développés ci-dessous dans le présent texte, étant entendu que l'action visée à l'article 3.1 « Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité » devra obligatoirement être mise en œuvre.

Cas des entreprises de 300 salariés et plus (ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus) :

Il est rappelé que les textes légaux et réglementaires laissent le choix aux entreprises de négocier soit un accord d'entreprise, soit un plan d'action (soumis pour consultation au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel).

Toutefois, les parties signataires incitent les entreprises à la conclusion d'accords d'entreprise lorsqu'elles sont dotées de délégués syndicaux.

L'accord d'entreprise ou le plan d'action doit mettre en œuvre au moins trois domaines d'action retenus parmi les six domaines d'action visés par l'accord de branche (art. 3.1 à 3.6), étant précisé que l'action visée à l'article 3.1 « Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité » du présent accord de branche devra obligatoirement être mise en œuvre.

Il est rappelé à chaque entreprise qu'elle doit mettre en place ses propres indicateurs de suivi ou tableau de bord afin d'assurer le suivi de la réalisation des objectifs.

A titre indicatif, une liste d'indicateurs pouvant être utilisés est annexée au présent accord (annexe I).

Article 11.2.1

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

a) Identification des situations de pénibilité professionnelle

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les entreprises identifient les situations de pénibilité professionnelle en s'appuyant notamment sur les informations recueillies soit en interne, en collaboration avec les CHSCT, CE, DP, s'ils existent, soit en externe avec les services de santé au travail, les CRAM, les ARACT, l'AGEFIPH...

Les informations spécifiques relatives au travail et aux conditions de travail des seniors sont incluses dans le rapport annuel du CHSCT et dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

La FNBM diffusera auprès des entreprises de la branche (1 000 entreprises) la liste des établissements avec lesquels des partenariats peuvent être trouvés.

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer des indicateurs de santé et de sécurité au travail par tranche d'âge, lesquels seront intégrés au rapport de branche annuel (cf : annexe I).

La branche veillera à la baisse significative des AT/MP via un suivi des indicateurs.

b) Adapter et aménager les conditions de travail

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les entreprises portent une attention particulière à la situation des seniors en AT/MP.

L'amélioration des conditions de travail doit permettre le maintien des seniors à leur poste de travail et doit permettre une meilleure compatibilité entre l'emploi occupé et les capacités du salarié.

Pour ce faire, les entreprises étudient et mettent en œuvre des plans d'action destinés à aménager les conditions de travail des postes potentiellement à risques pour les seniors.

Des mesures liées à l'ergonomie des postes de travail ou à l'aménagement de l'organisation du travail doivent être recherchées en concertation avec les institutions représentatives du personnel, si elles existent, en lien, si besoin, avec les organismes spécialisés.

Par ailleurs, en cas de problème d'adaptation au poste de travail lié à l'âge et/ou faisant suite à la reconnaissance d'un AT/MP, l'entreprise procède à une analyse systématique permettant le reclassement du salarié vers un emploi compatible avec ses capacités, en le formant en vue de ce reclassement, le cas échéant.

Il est rappelé que lorsque la recherche de reclassement fait suite à un AT/MP, la consultation des DP, s'ils existent, est requise.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité d'identifier les métiers physiquement pénibles dans la branche.

c) Mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels spécifique aux seniors

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

A l'appui des données qui pourront être transmises par les différents acteurs intervenant dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, les entreprises, au sein de leur CHSCT, s'il existe, ou à défaut avec les délégués du personnel, définissent et mettent en œuvre une véritable politique de prévention des risques professionnels concernant les seniors.

Cette politique de prévention se traduit par :

- l'information, la sensibilisation des salariés et la formation des salariés et de leurs responsables hiérarchiques à la prévention des risques professionnels ;
- l'aménagement des conditions de travail, de l'organisation du travail, l'adaptation du travail à l'homme ;
- la formation des personnes les plus exposées, dont les seniors, aux formations sécurité, gestes et postures...

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux rappellent que ces actions de formation sont éligibles en priorité au titre de la période de professionnalisation.

Article 11.2.2

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

a) Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux ont confié à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications une mission de veille et d'alerte qui doit permettre, à partir d'une analyse fine de l'ensemble des facteurs affectant l'évolution et le contenu des emplois, d'identifier les changements afin d'optimiser la gestion des ressources humaines dans les entreprises et plus particulièrement à l'égard des seniors.

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à enrichir le rapport de branche présenté annuellement de nouveaux indicateurs sur l'emploi et la formation des seniors (cf. annexe I à compléter).

b) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises (300 salariés), à l'appui des données transmises par l'observatoire, de négocier et de mettre en œuvre des politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) telles que prévues par la loi du 18 janvier 2005 dite de « programmation pour la cohésion sociale ».

Ces accords permettent notamment d'identifier les emplois et d'évaluer les besoins en matière de compétences, notamment au regard de l'évolution de la pyramide des âges.

L'ensemble des informations relatives au contenu des emplois, à leur évolution, aux moyens de s'y former est rendu accessible à tous les salariés par tous moyens :

- lors des entretiens professionnels ;
- lors des réunions avec les institutions représentatives du personnel ;
- par intranet...

c) Entretiens professionnels de seconde partie de carrière

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux rappellent que, au terme de l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, les entreprises doivent organiser, tous les 2 ans, un entretien professionnel individuel à l'égard des salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Cet entretien professionnel a pour objet de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins de cette dernière.

A cet entretien s'ajoute l'entretien professionnel de seconde partie de carrière tel que prévu par l'ANI du 13 octobre 2005.

Enfin, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de sensibiliser et de former des managers à la conduite d'un entretien ciblé sur la gestion des âges.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux définissent les modalités de mise en œuvre de cet entretien et son contenu comme suit :

Contenu de l'entretien :

L'employeur doit proposer à chaque salarié, à partir de 45 ans, puis après tous les 5 ans, un entretien de seconde partie de carrière destiné à faire le point avec le responsable hiérarchique sur les perspectives au sein de l'entreprise au regard de l'évolution des emplois, des compétences du salarié, de ses besoins de formation, de sa situation personnelle et professionnelle.

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle.

Déroulement de l'entretien :

L'entreprise devra proposer tous les 5 ans au salarié un entretien professionnel de seconde partie de carrière.

Le salarié pourra éventuellement faire une demande anticipée d'entretien pour des raisons professionnelles liées à un changement de fonction.

L'entretien se déroulera pendant le temps de travail.

Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite qui sera remise au salarié.

Le salarié pourra demander l'inscription de ces conclusions dans son passeport formation, s'il existe.

Les partenaires sociaux conviennent d'élaborer un guide pratique en vue de le diffuser aux entreprises de la branche.

Des exemples de « bonnes pratiques » seront également mis à disposition.

Article 11.2.3

Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les entreprises suppriment de leurs offres d'emploi et de leurs propositions de mutation interne tout critère d'âge.

Les critères retenus doivent être fondés sur l'expérience professionnelle, la possession des compétences et des capacités professionnelles.

Les entreprises forment et sensibilisent les managers au recrutement des seniors.

Les entreprises peuvent, le cas échéant, développer des actions de communication dédiées aux seniors pour les sensibiliser aux métiers de la branche du négoce des matériaux de construction.

Des partenariats avec les intermédiaires du marché de l'emploi peuvent être envisagés (ex. : une rencontre annuelle avec Pôle emploi, afin de faire le point sur l'offre et la demande d'emploi des seniors dans la branche...).

Il est rappelé que le contrat de professionnalisation constitue l'outil prioritaire pour favoriser la réinsertion des seniors privés d'emploi, en leur assurant une qualification.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

La FNBM s'engage à informer les entreprises des divers dispositifs et aides à l'embauche des seniors.

Des outils de sensibilisation seront diffusés auprès des entreprises de la branche.

Enfin, le rapport de branche annuel doit permettre de suivre le recrutement des seniors par tranche d'âge et par nature de contrat.

Les partenaires sociaux conviennent de compléter le rapport de branche de nouveaux indicateurs chiffrés (cf. annexe I).

Article 11.2.4

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

a) Priorité dans la période de professionnalisation et dans le cadre du plan de formation

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle, qui participe au développement des compétences des seniors, au maintien dans leur emploi et aux adaptations qui s'imposent.

Il est ainsi rappelé que la période de professionnalisation, telle qu'elle est prévue à l'article 3.2.1 de l'accord de branche du 27 octobre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie, est ouverte en priorité aux :

- salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
- salariés âgés d'au moins 45 ans.

Parmi ces deux catégories, une vigilance toute particulière est portée aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans. Ils doivent prioritairement être inscrits au plan de formation de l'entreprise.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Des notes d'information visant à informer les entreprises des présentes dispositions seront diffusées par la FNBM.

b) Priorité dans le cadre du DIF

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les demandes d'utilisation du DIF par les salariés âgés de plus de 45 ans, pour financer une action de formation, sont arrêtées d'un commun accord avec l'employeur. L'employeur ne peut refuser la prise en charge de cette action de formation.

Ces actions de formation se déroulent en dehors ou pendant le temps de travail.

c) Accès privilégié aux certifications

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Afin de répondre aux besoins de formation et de contribuer à l'évolution de carrière des seniors, les entreprises favorisent le recours aux formations certifiantes telles que les CQP mis en place dans la branche.

Par ailleurs, les entreprises informent les seniors du dispositif de VAE en cours d'élaboration dans la branche et s'engagent à en favoriser l'accès.

d) Aide au retour à l'emploi des seniors

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux considèrent que le contrat de professionnalisation doit être le dispositif prioritaire pour favoriser la réinsertion des seniors privés d'emploi, en leur assurant une qualification (diplôme ou titre professionnel...).

e) Suivi et objectif

Chaque année, un bilan complet des formations suivies par les seniors sera transmis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications à la CPNEFP et intégré au rapport annuel de branche.

En se fondant sur ce bilan annuel, la CPNEFP pourra prendre toute mesure visant à privilégier les actions de formation, d'adaptation des seniors.

Article 11.2.5

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

a) Réduction/aménagement de la durée du travail

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les salariés âgés de 55 ans peuvent bénéficier, en accord avec l'employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel organisé sur la semaine, le mois ou l'année.

Il peut également être proposé aux salariés âgés de 55 ans de nouveaux aménagements de leur temps de travail (répartition des horaires, définition de nouvelles plages horaires, missions ponctuelles...) sans en affecter la durée.

Pour les entreprises ayant mis en place un dispositif de compte épargne-temps, les salariés peuvent demander à en bénéficier pour aménager et financer leur fin de carrière.

b) Dispositif de cumul emploi-retraite

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de favoriser le cumul emploi-retraite.

Des dispositifs de coopération post-retraite peuvent, par exemple, être mis en œuvre afin notamment de recruter des seniors, à temps plein ou à temps partiel, pour assurer des missions d'expertise ou de conseil au sein de l'entreprise.

c) Devoir d'information des entreprises à l'égard des seniors

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les services dédiés aux ressources humaines et/ou à la gestion du personnel des entreprises informent les seniors, à partir de 55 ans, puis à 60 ans, sur les nouvelles dispositions légales en matière de retraite et de cumul emploi-retraite, mais aussi sur les modalités d'aménagement des fins de carrière en vigueur dans l'entreprise.

Une aide à la constitution du dossier « retraite » du salarié est également proposée, en lien avec les caisses de retraite, au salarié concerné.

d) Suivi et objectif

Les partenaires sociaux demandent à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de transmettre le nombre de cumuls emploi-retraite et le nombre de temps partiels dans la branche, par tranche d'âge. Ces informations seront intégrées au rapport annuel de branche.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Toute évolution législative en la matière sera communiquée aux entreprises, via une note d'information.

La FNBM pourra solliciter, en cas de besoin, l'aide et le diagnostic d'organismes extérieurs spécialisés comme France retraite, par exemple.

Article 11.2.6

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des compétences constitue un objectif prioritaire dans la gestion des seniors.

Les partenaires sociaux demandent que les dispositifs de tutorat et de parrainage soient institués dans les entreprises et mis en œuvre à travers deux types d'actions.

a) Rôle des seniors dans le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés : le parrainage

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de favoriser la constitution d'équipes de travail d'âges mixtes, considérant que la cohabitation de diverses générations constitue un atout majeur pour l'entreprise.

Dans le même esprit, les parties encouragent les entreprises à mettre en place des procédures de parrainage visant à associer un salarié expérimenté « senior » à un nouvel embauché, en CDI, CDD, quelle que soit la voie, afin de faciliter l'intégration professionnelle de celui-ci.

Ces missions de parrainage seront confiées en priorité aux seniors disposant de compétences spécifiques et d'une légitimité professionnelle reconnue.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur doit mettre à disposition les moyens nécessaires et laisser le temps nécessaire au salarié pour exercer sa mission de parrainage et s'y préparer.

Le salarié en charge du parrainage doit :

- être volontaire ;
- justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans ;
- avoir les compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques et managériales).

Les entreprises s'engagent à valoriser et à prendre en compte cette mission dans l'appréciation et l'évaluation du salarié.

b) Rôle des seniors dans le processus d'accompagnement des salariés en situation de professionnalisation

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux rappellent qu'il a été conclu un accord en date du 17 octobre 2007 portant sur la fonction tutorale.

Cet accord vise à former et à encadrer les tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation professionnelle dans le cadre de la professionnalisation (contrat et période), en général, et du dispositif des CQP, en particulier.

Conscientes que les seniors constituent la « mémoire de l'entreprise », les parties signataires souhaitent que la fonction de tuteur, dans les conditions prévues par les termes de l'accord du 17 octobre 2007, puisse être confiée prioritairement aux seniors.

Il est rappelé ici, conformément aux termes de l'accord du 17 octobre 2007, que le tutorat repose sur la base du volontariat et qu'une expérience professionnelle de 2 ans dans une qualification et dans l'entreprise en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé est requise.

Il est demandé aux entreprises de mettre en œuvre les articles de l'accord du 17 octobre 2007 portant sur la fonction tutorale, notamment afin de valoriser la mission tutorale.

Enfin, les entreprises assurent aux seniors des formations complémentaires, afin de développer, si nécessaire, d'autres compétences utiles à l'exercice de la fonction tutorale. Une prise en charge améliorée pourra être décidée avec l'OPCA.

c) Suivi et objectif

Un bilan complet permettant de mesurer le nombre de seniors ayant bénéficié d'une formation tutorale ainsi que le nombre de salariés concernés par ces missions, par tranche d'âge, sera transmis chaque année à la CPNEFP par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 11.3

Bilan et suivi

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs au thème de la gestion de l'emploi et de la formation des seniors. Il est notamment demandé aux entreprises de communiquer, en interne, sur ce thème et de former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux « bonnes pratiques ».

Afin d'évaluer la réalisation de chacune des actions déclinées dans le présent accord mais également d'en assurer le suivi, les parties conviennent d'élaborer de nouveaux indicateurs chiffrés correspondant à chacun des objectifs énumérés dans le présent accord (cf. liste en annexe).

Ces données seront consolidées au niveau de la branche au sein du rapport annuel de branche.

Les entreprises devront intégrer au rapport annuel présenté au comité d'entreprise un bilan « seniors ».

De plus, afin d'améliorer la visibilité des actions de la branche ainsi que pour faciliter le suivi de celles-ci, une synthèse de l'accord est annexée (II) au présent accord.

Les parties conviennent de solliciter, en tant que de besoin, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, afin de recueillir des données relatives aux pratiques des entreprises de la branche en la matière.

En fonction de l'analyse des résultats et des indicateurs communiqués annuellement, les parties décideront de se revoir pour procéder à d'éventuelles modifications du présent texte.

TITRE XII

PACTE DE RESPONSABILITÉ

Le pacte de responsabilité et social, dont l'objet est la relance de la croissance et l'emploi, repose sur l'équilibre suivant :

- pour les entreprises, une trajectoire claire et définie de baisse des prélèvements sociaux et une simplification de l'environnement administratif et réglementaire ;
- pour les salariés et demandeurs d'emploi, un engagement sur des objectifs et des ambitions en termes d'emploi, de qualité de l'emploi, de dialogue social et d'investissement.

Depuis le mois de septembre, les partenaires sociaux de la branche du négoce des matériaux de construction ont multiplié les réunions paritaires pour déterminer le cadre de mise en œuvre du pacte.

Au cours de la réunion du 9 décembre 2014, les partenaires sociaux et la FNBM ont décidé de se baser sur les données DARES pour fixer les objectifs du présent pacte de responsabilité.

La DARES prend en compte les établissements appliquant la convention collective nationale du négoce des matériaux de construction, et non le code APE, d'où l'existence d'écarts significatifs avec les données issues de l'OCI (observatoire des métiers d'Intergros).

Les dernières données sociales de la DARES (portrait statistique de la branche du négoce des matériaux de construction, année 2011) indiquent :

- l'effectif de la branche fixé à 72 800 salariés ;
- 16,3 % sont des jeunes de moins de 29 ans et 12,2 % sont des seniors de 55 ans et plus ;
- un taux de temps partiels fixé à 15 % ;
- l'alternance représente 2 % des effectifs totaux.

Dans le contexte économique actuel fortement dégradé, la FNBM souhaite souligner les éléments suivants :

Sur le plan économique :

Tous les indicateurs de l'activité (permis de construire, mises en chantiers publics et privés, carnets de commandes, financements publics et privés...) restent orientés à la baisse depuis près de 2 ans.

La FNBM espère *a minima* une stabilisation de la situation, voire une légère reprise, à compter de la fin de l'année 2015, compte tenu des mesures gouvernementales annoncées.

Sur le plan social :

1. L'effort constant des entreprises du négoce des matériaux de construction en termes de maintien dans l'emploi depuis 2008.

En effet, la baisse du nombre de salariés observée entre 2008 et 2009 a largement été rattrapée par une hausse continue entre 2009 et 2013, retrouvant ainsi le niveau de 2008.

L'emploi a été maintenu et sauvegardé dans la branche.

ANNÉE	NOMBRE D'EFFECTIFS salariés	ÉVOLUTION N / N – 1	ÉVOLUTION 2008-2013
2008	68 385		0,2 %
2009	63 455	– 7,21 %	
2010	66 994	5,58 %	
2011	68 000	1,50 %	
2012	68 606	0,89 %	
2013	68 524	– 0,12 %	
Source OPCA.			

2. Le négoce des matériaux de construction n'est pas un secteur d'activité qui recourt à la délocalisation. L'emploi est directement lié à la croissance.

3. La branche du négoce des matériaux de construction a peu recours aux contrats précaires, le taux de CDD et de l'intérim s'élevant à 4,3 %. L'emploi durable, en CDI, est majoritairement privilégié lors des recrutements.

Partant de ces constats, la branche du négoce des matériaux de construction souhaite fixer des objectifs réalistes en termes d'emploi, en général, des jeunes et des seniors, en particulier, ainsi qu'en termes de développement des compétences et des qualifications des salariés et des demandeurs d'emploi.

Article 12.1

Objectifs du pacte de responsabilité et de solidarité

Les prévisions ci-dessous développées se fondent sur la base de 72 800 salariés (source : DARES).

Article 12.1.1

Objectifs en termes d'emploi en général

Selon les chiffres de la DARES, le taux d'entrées (embauches/effectifs) est de 3,95 %, soit environ 2 876 embauches.

L'objectif est de rester stable sur l'année 2015.

Aussi, selon la reprise économique du secteur du bâtiment, dont dépend le négoce des matériaux de construction, les partenaires sociaux ont estimé que le taux d'entrées devrait progresser comme suit :

- 4,5 % en 2016, soit 3 276 entrées ;
- 5 % en 2017, soit 3 640 entrées.

Article 12.1.2

Objectifs en termes d'emploi pour les jeunes

Article 12.1.2.1

Objectifs chiffrés

Compte tenu des données publiées par la DARES, l'alternance représente 2 % des embauches dans le négoce des matériaux de construction.

La branche s'engage à majorer progressivement le taux selon le calendrier suivant :

- en 2016 : 2,25 %, soit 1 638 contrats ;
- en 2017 : 2,50 %, soit 1 820 contrats.

Article 12.1.2.2

Déploiement de l'alternance en faveur des jeunes

La branche du négoce des matériaux de construction s'est toujours engagée en faveur de l'emploi des jeunes par la mise en œuvre d'une politique active de recrutement en contrats de professionnalisation, en vue d'insérer durablement les jeunes dans l'emploi et d'assurer la sécurisation de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux souhaitent souligner le dynamisme de la politique de formation, qui repose essentiellement sur la mise en œuvre du dispositif des CQP de la branche.

Créé en 2003, ce dispositif n'a cessé de se développer et il est devenu l'outil de recrutement et de formation des jeunes aux métiers de la branche, assorti d'une reconnaissance dans la classification.

A ce jour, plus de 5 000 titres ont été délivrés.

Les cinq CQP (vendeur-conseil, magasinier, manager d'équipe, chef d'agence et ATC) sont enregistrés au RNCP.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de poursuivre leur effort de déploiement de l'alternance par le biais des contrats de professionnalisation et de respecter l'obligation d'accompagner chaque salarié en contrat de professionnalisation d'un tuteur.

Ils demandent aussi de tout mettre en œuvre pour maintenir les jeunes dans l'entreprise à l'issue de la période de formation.

Afin d'accompagner les entreprises dans leur démarche d'insertion dans l'emploi par l'alternance, la FNBM mettra à leur disposition tous les outils nécessaires à leur bonne information permettant l'appropriation notamment du dispositif des CQP.

Article 12.1.3

Objectifs en termes d'emploi et de conditions de travail pour les seniors

Article 12.1.3.1

Objectifs chiffrés

Les partenaires sociaux s'engagent sur un objectif de maintien dans l'emploi des seniors de 50 ans et plus au taux de 25 %.

Article 12.1.3.2

Développement et sécurisation de la formation des seniors

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle, qui participe au développement des compétences des seniors, au maintien dans leur emploi et aux adaptations qui s'imposent.

Il est ainsi rappelé que la période de professionnalisation dans le négoce des matériaux de construction est ouverte en priorité :

- aux salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
- aux salariés âgés d'au moins 45 ans.

Parmi ces deux catégories, une vigilance toute particulière est portée aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans. Ils doivent prioritairement être inscrits au plan de formation de l'entreprise.

Article 12.1.3.3

Transmission des savoirs et des compétences, tutorat

Les entreprises veilleront, dans le cadre de leur politique RH, à assurer la diversité des âges dans les équipes de travail afin d'éviter la perte des savoirs.

Par ailleurs, la pratique de l'accompagnement, voire du tutorat, par les seniors est à privilégier puisqu'elle permet de faire bénéficier de leur expérience, selon leurs compétences, des salariés plus jeunes, notamment en période d'intégration dans l'entreprise.

Enfin, le maintien dans l'emploi des seniors peut être facilité par la transmission des savoirs maîtrisés par les plus jeunes, notamment en matière de nouvelles technologies.

Article 12.1.3.4

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises les différentes formes d'aménagement de fin de carrière à proposer à leurs seniors :

- exercice du tutorat ;
- passage à temps partiel ou aménagement des horaires de travail ;
- affectation à des postes moins pénibles...

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'informer et d'accompagner les salariés de toute nouvelle disposition en matière de retraite.

Article 12.1.3.5

Amélioration des conditions de travail

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de porter une attention particulière à la situation des seniors en AT/MP.

L'amélioration des conditions de travail doit permettre le maintien des seniors à leur poste de travail et permettre une meilleure compatibilité entre l'emploi occupé et les capacités du salarié.

Des mesures liées à l'ergonomie des postes de travail ou à l'aménagement de l'organisation du travail doivent également être recherchées, en concertation avec les institutions représentatives du personnel.

Pour ce faire, les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des plans d'action destinés à aménager les conditions de travail des postes potentiellement à risques pour les seniors et à assurer un accès privilégié aux formations « gestes et postures ».

Enfin, il est demandé aux entreprises d'examiner avec attention toute demande de passage à temps partiel réalisé dans les 36 mois précédant leur départ à la retraite.

Cette réduction du temps de travail ne doit pas se traduire par une baisse du niveau de retraite. Aussi, l'entreprise s'engage à maintenir la cotisation (part employeur) aux caisses de retraite sur la base d'un salaire à temps plein, au profit des salariés ayant réduit leur temps de travail dans la limite de 50 %, et ce pendant la durée maximale de 2 ans avant leur départ à la retraite.

Article 12.1.4

Objectifs en termes de formation professionnelle : développement des compétences et des qualifications

Article 12.1.4.1

Renforcement du tutorat

Les partenaires sociaux rappellent que, en corrélation avec le développement du dispositif des CQP, ils ont négocié dès 2007 à un accord portant sur la fonction tutorale visant à former et à encadrer les tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation professionnelle dans le cadre de la professionnalisation (contrat et période), en général, et du dispositif des CQP, en particulier.

L'accord s'accompagne d'une « charte de la fonction tutorale ».

Il est imposé aux tuteurs une formation organisée par un organisme agréé par la branche d'une durée minimale de 2 jours, assortie d'un recyclage à l'issue de 3 ou 5 ans selon l'exercice régulier ou non de la fonction de tuteur.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un tuteur doit être choisi en raison de ses compétences, au regard de la qualification visée (expérience professionnelle de 2 ans).

Chaque tuteur assure au maximum le suivi de trois salariés dans l'entreprise.

Dans les petites entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut exercer le rôle de tuteur (au maximum pour deux salariés) s'il remplit les conditions.

Il est laissé à chaque entreprise la liberté de valoriser la fonction de tuteur.

Toutefois, l'exercice de la fonction tutorale entraîne de droit le positionnement au moins à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation CQP visée.

Dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises que depuis la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle chaque salarié en contrat de professionnalisation doit être accompagné d'un tuteur.

Cette obligation légale s'articule avec les obligations conventionnelles de la branche.

La FNBM rappellera aux entreprises les règles applicables en matière de tutorat.

Article 12.1.4.2

Renforcement de l'employabilité des salariés et demandeurs d'emploi : le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF est conçu comme un dispositif de formation intégralement transférable et directement attaché à chaque personne dès son entrée sur le marché du travail.

Conscients de la nécessité de qualifier et de sécuriser le parcours professionnel des salariés, les partenaires sociaux de la branche ont, dès le mois de novembre 2014, élaboré la liste des formations éligibles au CPF en vue d'une mise en œuvre opérationnelle au 1^{er} janvier 2015.

Dans les formations listées, les CQP sont naturellement visés ainsi que les diplômes en lien étroit avec l'activité du négoce des matériaux de construction (MUC, NRC, TC matériaux...).

Les partenaires sociaux examineront les possibilités d'abondement complémentaire du CPF, à destination de publics à définir comme prioritaires, dans le cadre de la négociation ouverte sur la formation professionnelle.

Article 12.1.4.3

Sécurisation des parcours professionnels

Entretien professionnel

Tous les 2 ans, tout salarié bénéficie obligatoirement d'un entretien avec son employeur sur ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Pour rappel, cet entretien est également obligatoire pour le salarié à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental à temps plein ou à temps partiel, d'un congé d'adoption, d'un arrêt maladie de plus de 6 mois, d'un mandat de représentant du personnel...

Tous les 6 ans, l'entretien fait un récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Conscients de l'importance de cet outil au service d'une logique de formation des salariés et de sécurisation de leur parcours professionnel, les partenaires sociaux de la branche ont travaillé depuis le mois de septembre 2014 sur un modèle type générique, par métier repère, d'entretien professionnel.

Ces documents, en cours de validation par la CPNEFP, seront largement diffusés auprès des entreprises du négoce des matériaux de construction afin qu'elles organisent rapidement les premiers entretiens à destination des salariés concernés.

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises que toute personne peut bénéficier à titre gratuit, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le CEP doit permettre :

- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution permettant de construire un projet professionnel ;
- de cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer et de construire un plan d'action impliquant les bons interlocuteurs et les financeurs disponibles...

La FNBM sensibilisera les entreprises à ce dispositif et invitera les employeurs à informer leurs salariés, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Article 12.2

Axes de communication de la branche

La branche du négoce des matériaux de construction souhaite informer par tous moyens (notes, internet, mails) les entreprises et les salariés des nouveaux dispositifs en lien avec la réforme de la formation professionnelle (CPF, entretien professionnel...) ainsi que tous les supports réalisés autour des métiers de la branche (exemple : la cartographie des métiers...).

En outre, en collaboration avec l'OPCA et son observatoire, la politique de communication des CQP de la branche sera renforcée. Une nouvelle plaquette est en cours de distribution dans les entreprises.

Enfin, la FNBM s'engage à intensifier son partenariat avec les vingt-six CFA partenaires de la branche et à favoriser l'ouverture de nouveaux établissements.

Article 12.3

Suivi et bilan du pacte de responsabilité et de solidarité

La CPNEFP suivra chaque année, dans le cadre du rapport de branche, le déploiement des objectifs définis dans le présent accord.

Pour ce faire, les membres de la CPNEFP ont notamment décidé, lors de la séance du 6 novembre 2014, d' étoffer le questionnaire en intégrant de nouveaux indicateurs, rappelés ci-dessous, assurant le suivi de la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans le négoce des matériaux de construction :

- engagement en faveur de l'emploi des jeunes :
 - place et caractéristiques des salariés de moins de 26 ans dans la branche ;
 - recrutement des salariés de moins de 26 ans et zoom sur les types de contrats ;
- développement de l'alternance :
 - volume et caractéristiques des salariés en contrat d'alternance par rapport à l'ensemble des effectifs salariés de la branche ;
- recrutement et maintien dans l'emploi des seniors :
 - place et caractéristiques des salariés de 57 ans et plus dans la branche ;
 - recrutement des salariés de 57 ans et plus et zoom sur les types de contrats ;
- développement des compétences et accès à la formation des salariés seniors :
 - volume et caractéristiques des salariés seniors ayant suivi une formation ;
- transmission des savoirs et des compétences :
 - volume de salariés ayant effectué une mission tutorale ;
 - volume de référents désignés pour faciliter l'intégration de jeunes embauchés ;
- amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité :
 - nombre de formations suivies ayant pour thème la sécurité (formation « gestes et postures »...) ;
 - volume des salariés à temps partiel dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière ;
 - absences des salariés de 57 ans et plus.

Fait à Paris, le 8 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

AU TITRE I^{ER} « DISPOSITIONS COMMUNES À L'ENSEMBLE DES SALARIÉES »

I. – INDICATEURS SUR LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

1. Conditions générales d'emploi

a) Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;
- âge moyen par catégorie professionnelle.

b) Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end.

c) Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle ;
- selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

d) Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.

e) Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs par catégorie professionnelle.

f) Promotion

Données chiffrées par sexe :

- nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- durée moyenne entre deux promotions.

g) Ancienneté

Données chiffrées par sexe :

- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

2. Rémunérations

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;

- rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

3. Formation

Données chiffrées par sexe :

Répartition par catégorie professionnelle selon :

- le nombre moyen d’heures d’actions de formation par salarié et par an ;
- la répartition par type d’action : adaptation au poste, maintien dans l’emploi, développement des compétences.

4. Conditions de travail

Données générales par sexe :

Répartition par poste de travail selon :

- l’exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

II. – INDICATEURS RELATIFS À L’ARTICULATION ENTRE L’ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET L’EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE

1. Congés

a) Existence d’un complément de salaire versé par l’employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d’adoption.

b) Données chiffrées par catégorie professionnelle :

- nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théorique.

2. Organisation du temps de travail dans l’entreprise

a) Existence de formules d’organisation du travail facilitant l’articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
- nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.

c) Services de proximité :

- participation de l’entreprise et du comité d’entreprise aux modes d’accueil de la petite enfance ;
- évolution des dépenses éligibles au crédit d’impôt famille.

NB. – Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s’agir de fournir des données distinguant :

- a)* Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ; ou
- b)* Les catégories d’emplois définies par la classification ; ou
- c)* Les métiers repères ; ou
- d)* Les emplois types.

Toutefois, l’indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison, dont celui mentionné ci-dessus.

Liste d'indicateurs complémentaires, à titre d'exemple

Recrutement et promotion

- la répartition des candidatures de femmes et d'hommes reçues sur une période de 1 an par catégorie professionnelle ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage des candidatures femmes/hommes reçues sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches réalisées sur la même période ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches de cadres réalisées sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes/hommes des promotions des principales écoles formant des diplômés recrutés par l'entreprise ;
- la répartition des promotions en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel.

Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- la répartition des femmes/hommes par grand secteur d'activité de l'entreprise ;
- l'ancienneté moyenne par coefficient et par sexe ;
- la répartition du nombre de femmes et d'hommes par tranche d'ancienneté et par position et coefficient conventionnels ;
- la répartition en pourcentage femmes/hommes en termes de risques professionnels, de pénibilité du travail et de caractère répétitif des tâches.

Rémunération

- la comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal par grand secteur d'activité de l'entreprise et écart de la moyenne ;
- la répartition des augmentations individuelles en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel ;
- le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Formation

Les éléments d'analyse de la proportion de la participation femmes/hommes aux actions de formation selon les différents types d'actions et le nombre d'heures de formation.

Conditions de travail

- la répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux ;
- le suivi de la répartition en pourcentage femmes/hommes des départs et analyse des causes si l'une des catégories est atypique.

ANNEXE

AU TITRE IV « FORMATION PROFESSIONNELLE »

Le socle de « connaissances et de compétences professionnelles », tel que défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, comprend sept domaines qui se décomposent en vingt-huit unités.

Les sept domaines (ou modules) sont les suivants :

1. La communication en français.
2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique.
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numériques.
4. L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe.
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie.
7. La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

ANNEXE I AU TITRE VIII « TUTORAT »

CHARTRE DU TUTEUR

La « charte de la fonction tutorale » est définie pour assurer la réussite de chaque contrat de professionnalisation et période de professionnalisation dans le négoce des matériaux de construction.

Tout employeur qui désire mettre en œuvre un contrat ou une période de professionnalisation met en œuvre les dispositions développées ci-après pour accompagner le nouveau salarié.

MISSION	OBJECTIF	ACTIVITÉ
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier.	Accueillir Eventuellement, présenter l'entreprise et son environnement et présenter le salarié concerné et ses activités aux autres membres du personnel.
2. Formation en entreprise, dont notamment suivi du contrat ou de la période de professionnalisation		Organiser les activités à confier au salarié. Aider le salarié à la compréhension du travail. Guider le salarié dans l'exécution du travail. Participer à la liaison avec l'organisme de formation. Faire le point sur les acquis théoriques et pratiques avec les formateurs et la hiérarchie dans l'entreprise.
3. Suivi du salarié	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel.	Développer l'épanouissement des aptitudes du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle.
4. Evaluation	Mesurer les progrès du salarié en contrat ou en période de professionnalisation.	Faire un bilan des résultats du salarié. Veiller à la présentation du salarié aux examens et participer au contrôle en cours de formation.

I. – ACCUEIL

Préparer l'arrivée du salarié

Organiser la visite de l'entreprise, sa première journée.

Vérifier les aspects matériels de l'accueil (vêtements, outils...).

Participer à la présentation de l'entreprise, son organisation et sa place dans le secteur professionnel (présentation des autres salariés et des fonctions de chacun, visite des locaux...).

Vérifier que le collaborateur en formation a bien les informations essentielles (les horaires, la personne qu'il doit contacter à son arrivée, les informations pratiques : repas, vestiaires, etc.).

Accueillir le salarié au sein de l'équipe

Expliquer et donner au salarié toutes les informations relatives aux noms et aux fonctions de ses interlocuteurs, numéros de téléphone en cas de problème, consignes de sécurité, le lieu où il pourra déjeuner, les vêtements de travail et conditions de nettoyage.

Présentation des règles et dispositifs liés à la sécurité, à la prévention des risques (par le biais, par exemple, d'une visite de l'agence).

Aider le salarié à se présenter et lui présenter les différentes personnes avec lesquelles il sera en contact.

Présenter le rôle de tuteur.

Expliquer l'objectif de la formation.

Discuter avec le salarié de son projet professionnel, de sa motivation.

Situer l'activité du salarié au sein de l'entreprise.

Donner des axes de priorité pour le démarrage.

Enoncer les droits et devoirs du salarié et de l'employeur.

Expliquer au nouvel embauché les moyens d'information qui existent dans l'entreprise.

II. – FORMATION DU SALARIÉ DANS L'ENTREPRISE

Prendre connaissance du contenu de la formation préparée.

Mieux connaître le collaborateur en formation, connaître ses propres réactions, ses comportements et ses valeurs et en mesurer les conséquences.

Etablir un programme de travail pour les périodes en entreprise : avec qui, comment, pourquoi.

Expliquer les critères de performance de l'entreprise.

Faire connaître les matériels et matériaux utilisés.

Présenter les consignes de sécurité au poste de travail.

Enseigner au salarié à préparer les situations de travail.

Guider le salarié dans la réalisation du travail.

Faire le point régulièrement avec le salarié en formation, le chef d'entreprise et l'organisme de formation (les faire s'exprimer sur les réussites, les difficultés, les projets et les demandes...).

Traiter les situations éventuelles de conflit, de difficulté.

Intervenir judicieusement par rapport aux cadres techniques et administratifs établis et servir d'interlocuteur pertinent.

III ET IV. – SUIVI ET ÉVALUATION DU SALARIÉ

Programmer des rencontres régulières et individuelles avec le salarié pour analyser les résultats obtenus et les moyens de les améliorer.

Participer aux entretiens d'évaluation à plusieurs reprises au cours de la formation (minimum un entretien par mois).

Suivre et évaluer à chaque étape les objectifs et les résultats obtenus au regard des critères de la professionnalisation préparée.

S'assurer que les conditions sont réunies pour que le salarié se présente aux éventuelles épreuves.

ANNEXE II AU TITRE VIII « TUTORAT »

ATTESTATION DE FONCTION TUTORALE

Tuteur	Nom : Prénom : Année de naissance : Adresse personnelle :			
Négoce d'apprentissage	Nom : Adresse : N° tél. : N° fax : E-mail : Effectif..... Convention collective applicable Code NAF			
Métier du tuteur dans l'entreprise	Métier (poste) actuel et classification : Nombre d'années d'expérience dans le métier (poste) Attention, vous devez justifier d'une expérience minimale de 2 ans en lien avec le métier visé par le CQP pour pouvoir être tuteur.			
Formation tutorale	<input type="checkbox"/> a suivi une formation de tuteur du au de heures (*) avec l'organisme de formation :			
Fonction tutorale	<input type="checkbox"/> a encadré salarié(s) en alternance			
		Nom	Prénom	Diplôme/certificat
	1			
	2			
	3			
Fait à : le : Signature du tuteur Signature du chef d'entreprise (et cachet)				
(*) Le tuteur doit suivre obligatoirement une formation de 14 heures minimum.				

ANNEXE III AU TITRE VIII « TUTORAT »

LETTRE D'ENGAGEMENT (TUTEUR, SALARIÉ, CHEF D'ENTREPRISE)

L'entreprise, par l'intermédiaire du responsable RH (ou du personnel ou administratif), s'engage à :

- tout mettre en œuvre pour accueillir, suivre et favoriser le développement du salarié en formation ;
- nommer le tuteur chargé de suivre le salarié en formation dès son arrivée et de l'accompagner pour accomplir au mieux sa mission ;
- faciliter les échanges entre le salarié en formation, l'organisme de formation et l'entreprise.

Le salarié en formation s'engage à :

- faire preuve d'ouverture et d'opiniâtreté au centre de formation et sur le poste de travail où il est affecté ;
- utiliser de façon rigoureuse, sincère et honnête les outils de suivi mis en place dans le cadre de l'alternance ;
- respecter les règles et usages définis dans le règlement intérieur de l'établissement où il est affecté et du centre de formation ;
- avoir un comportement positif et respectueux de l'image de l'entreprise ;
- être assidu et assister à l'ensemble des formations prévues.

Le tuteur s'engage à :

- tout mettre en œuvre pour accueillir, suivre et favoriser le développement du salarié en formation ;
- aider le salarié en formation à s'organiser et à se positionner dans son équipe pendant toute la durée du cursus en alternance ;
- lui offrir des possibilités de mettre en pratique ce qu'il découvre pendant les formations et des plages de temps pour faire le point sur son apprentissage théorique, sur les applications terrain qu'il souhaite mettre en œuvre dans son environnement quotidien, sur les progrès et les éventuelles difficultés rencontrées ;
- faciliter les échanges entre le salarié en formation, l'organisme de formation et l'entreprise.

Fait à : Le :

Tuteur

Salarié en formation

Le représentant de l'entreprise

ANNEXE IV AU TITRE VIII « TUTORAT »

AIDES FINANCIÈRES

Les dépenses liées à l'exercice par les tuteurs de leurs missions (les rémunérations et cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de formation, de transport et d'hébergement) sont prises en charge par l'OPCA et sont fixées, dans la limite d'un plafond fixé par décret, par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de 6 mois.

L'OPCA peut également prendre en charge les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de dix salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires du contrat et de la période de professionnalisation, dans la limite d'un plafond fixé par décret, par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures.

ANNEXE V AU TITRE VIII « TUTORAT »

EXEMPLE DE FICHE D'ÉVALUATION DU TUTEUR

Agence :

(Si CQP, indiquer début/fin de formation et l'intitulé de la formation suivie)

Tuteur :

Collaborateur en formation

Nom : Prénom :

Fonction : Qualification :

Date d'entrée dans la société :

Age : Ancienneté :

SUIVI TUTORAL	CENTRE de professionnalisation	RESPONSABLE hiérarchique	STAGIAIRE
Participation active à la journée de formation Qualité des bilans intermédiaires Accompagnement dans le projet final (mémoire...) Qualité de l'implication au bilan et au jury final Remplit toutes les fiches de liaison Organisation des apprentissages (liens avec les formateurs) Organisation interne (liens avec l'agence) Action tutorale Qualité de l'accueil du salarié en formation Qualité de la disponibilité et de l'accompagnement Transmission des savoir-faire Evaluation et suivi des acquis Résultats du suivi et de l'action Collaborateur reçu au bilan final Collaborateur toujours au sein de l'entreprise 6 mois après Signatures			
Proposition de notation : Oui : 1 Non : 2			

ANNEXE I AU TITRE IX

« CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE »

Liste des adresses des organisations syndicales de salariés et patronale représentatives dans la branche du négoce des matériaux de construction

FNCB CFDT	Le secrétariat national de la branche	Fédération construction et bois (FNCB) CFDT 47-49, avenue Simon-Bolivar 75950 Paris Cedex 19
CFTC	Le secrétariat national de la branche	Fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) 34, quai de la Loire, 75010 Paris
CFE-CGC	Le secrétariat national de la branche	CFE-CGC BTP 15, rue de Londres, 75009 Paris
CGT	Le secrétariat national de la branche	Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement Case 413 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex
FG FO	Le secrétaire général	Fédération générale Force ouvrière (FG FO) 170, avenue Parmentier, CS 20006 75479 Paris Cedex 10
FNBM	Le secrétariat de la branche	Fédération du négoce de bois et de matériaux de construction 215 bis, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris

ANNEXE II AU TITRE IX

« CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE »

Saisine de la CPV : exemple de fiche à remplir

A retourner au secrétariat de la CPV par lettre recommandée avec avis de réception et par voie électronique.

Attention : le dossier doit être retourné au secrétariat de la CPV 1 mois avant la date de la réunion.

Tout dossier incomplet ne sera pas présenté.

Nom de l'établissement :

Adresse :

Nom de la personne à contacter :

Téléphone : Fax :

EFFECTIF	CODE APE	CONVENTION COLLECTIVE APPLIQUÉE

Cochez le signataire de l'accord :

☐ Membre(s) du CE

☐ Membre(s) de la DUP

☐ DP

Liste des documents à transmettre :

☐ Copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur, par avis de réception, à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs de salariés de la branche (cf. annexe I) ;

☐ Copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2314-3 du code du travail, adressée par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, relative à la mise en place ou au renouvellement des institutions représentatives du personnel ;

☐ Attestation mentionnant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles posées à l'article L. 1111-2 du code du travail ;

☐ Exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique ;

☐ Double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;

☐ Les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été conclu ainsi que les nom et prénoms des représentants élus ayant signé l'accord (uniquement si ces renseignements n'apparaissent pas clairement dans l'accord soumis à validation ou sur le courrier de saisine).

ANNEXE I AU TITRE XI

« EMPLOI ET TRAVAIL DES SENIORS »

Les indicateurs mis en place au niveau de la branche pourront être notamment :

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :

- taux d’absentéisme par tranche d’âge, par sexe, par métier et par origine (maladie, AT/MP...) ;
- nombre d’actions élaborées au sein des CHSCT visant à réduire la pénibilité ;
- suivi des partenariats (avec, par exemple, les CRAM, la CNAMTS, l’ANACT...) ;
- réalisation d’une documentation pratique et diffusion de cette documentation ;
- nombre d’heures de formation sur la sécurité, gestes et postures...

Anticipation de l’évolution des carrières professionnelles :

- nombre d’entretiens professionnels réalisés par les plus de 45 ans, par sexe ;
- nombre de bilans de compétences, par sexe, pour les plus de 50 ans ;
- informations relatives à ces outils (entretien professionnel, VAE...).

Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus :

- taux de recrutements par tranche d’âge, par sexe et par nature de contrat ;
- réalisation d’outils et information sur les possibilités de recruter un senior, le cumul emploi-retraite...

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :

- nombre d’heures de formation suivies par les salariés de 45 ans et plus ;
- nombre d’heures mobilisées dans le cadre du DIF pour les 45 ans et plus ;
- nombre de salariés de 45 ans et plus ayant eu accès à une démarche de VAE.

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite :

- nombre de salariés en cumul emploi-retraite ;
- nombre de salariés optant pour un aménagement de leur temps de travail (dont temps partiel) ;
- nombre de salariés utilisant leur CET pour aménager leur fin de carrière ;
- suivi et diffusion de supports/outils informant sur les dispositifs de cumul emploi-retraite, départ à la retraite...

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :

- nombre de salariés de 50 ans et plus concernés par des missions d’accueil, d’accompagnement et de parrainage de salariés ;
- nombre de salariés de 50 ans et plus ayant eu accès à la formation tutorale.

ANNEXE II AU TITRE XI
« EMPLOI ET TRAVAIL DES SENIORS »

**Synthèse des actions mises en œuvre dans la branche
(FNBM / organisations syndicales)**

Amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité

ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	RESPONSABLES
Diffusion aux entreprises de la liste des intervenants pouvant les accompagner pour identifier les situations de pénibilité professionnelle.	FNBM
Etude pour identifier les métiers physiquement pénibles dans la branche.	Partenaires sociaux
Diffusion aux entreprises d'informations sur les offres de conseils des organismes spécialisés sur le sujet.	FNBM

Anticipation des carrières professionnelles

ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	RESPONSABLES
Elaboration d'un guide pratique sur les principes et le contenu des entretiens de seconde partie de carrière. Il sera accompagné d'exemples de « bonnes pratiques ».	FNBM
Collecte des informations par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur l'évolution et le contenu des emplois.	Partenaires sociaux

Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	RESPONSABLES
Diffusion aux entreprises d'informations sur les dispositifs et aides à l'embauche des seniors.	FNBM
Diffusion d'outils de sensibilisation sur le recrutement de seniors dans les entreprises.	FNBM

**Développement des compétences et des qualifications
et accès à la formation**

ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	RESPONSABLES
Diffusion aux entreprises d'informations sur l'ensemble des dispositifs liés à la formation et à la reconnaissance des compétences.	FNBM
Proposition de mesures visant à privilégier les actions de formation et d'adaptation des seniors.	Partenaires sociaux

Aménagement des fins de carrière et transition
entre activité et retraite

ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	RESPONSABLES
Diffusion aux entreprises d'informations sur toute évolution législative en la matière.	FNBM ; appui possible d'organismes tels que France retraite

Transmission des savoirs et des compétences
et développement du tutorat

ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	RESPONSABLES
Collecte d'éléments sur le nombre de bénéficiaires de la formation tutorale, sur le nombre de salariés ayant accompli des missions de tutorat/parrainage.	Partenaires sociaux

Brochure n° 3304

Convention collective nationale
IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO

AVENANT N° 57 DU 17 DÉCEMBRE 2015

RELATIF À LA DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650264M

IDCC : 2190

PRÉAMBULE

L'appel à concurrence, mis en œuvre conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, a permis le choix par les partenaires sociaux de Humanis Prévoyance et l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs recommandés. L'accord prévoyance de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001 est modifié en conséquence. Il est également convenu de réviser les cotisations.

Article 1^{er}

Gestion du régime

L'article 4.2.12 du titre IV de l'accord intitulé « Gestion du régime » est désormais intitulé « Recommandation de mise en œuvre du régime » et est rédigé comme suit :

« Afin de favoriser la mutualisation du risque dans la branche professionnelle des missions locales et PAIO, les partenaires sociaux conviennent de recommander comme organismes assureurs du régime de prévoyance : Humanis Prévoyance, institution de prévoyance, et l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale dont le siège social est situé respectivement au 29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris, et au 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Humanis Prévoyance est assureur des risques maintien de salaire, incapacité de travail, invalidité et capitaux décès. L'OCIRP est l'organisme assureur désigné pour la couverture des garanties rente de conjoint et d'éducation. Humanis Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les partenaires sociaux signent avec Humanis Prévoyance un contrat d'assurance dont l'objet est de formaliser les engagements réciproques des organismes assureurs et des partenaires sociaux concernant le régime de prévoyance des organismes entrant dans le champ d'application du présent texte conventionnel. Les parties ont la possibilité de remettre en cause le contrat d'assurance souscrit avec les organismes assureurs avant le 31 décembre de chaque année sous réserve d'un respect d'un préavis de 2 mois avant l'échéance.

Une notice d'information reprenant l'ensemble des garanties du régime de prévoyance conventionnel, les conditions et modalités de liquidation des prestations sera adressée à chaque entreprise adhérente, qui devra en remettre un exemplaire à chaque salarié. »

Eu égard aux dispositions qui précèdent, les mentions d'assureurs GNP et OCIRP de l'article 4.2.1 sont supprimées.

Un protocole technique et financier sera annexé au contrat d'assurance.

Article 2

Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Les termes « organismes désignés » mentionnés à l'article 4.2.15 de l'accord et intitulé « Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation » sont remplacés par « organismes recommandés ». De même, les termes « en cas de dénonciation de la désignation sont remplacés par » « en cas de dénonciation de la recommandation ».

Article 3

Fonds de solidarité de la branche

Les partenaires sociaux de la branche des personnels des missions locales et PAIO ont convenu de créer un fonds de solidarité. A cette fin, il est ajouté un article 4.2.16 rédigé comme suit :

« Article 4.2.16

Degré élevé de solidarité du régime de prévoyance

Article 4.2.16.1

Fonds de solidarité

Le présent accord présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

La part de cotisation affectée au financement d'actions de solidarité spécifiques est fixée à 2 % sur les cotisations versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce financement incombe donc également aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, et ayant choisi de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur autre que ceux recommandés. Ces entreprises verseront cette part des cotisations à leur organisme.

Cette contribution doit permettre à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche de bénéficier d'un fonds de solidarité. Ce fonds garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques définies par l'article 4.2.16.2 du présent accord pour l'ensemble des salariés et entreprises relevant de la convention collective des missions locales et PAIO.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre la mise en œuvre du point IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 4.2.16.2

Actions de solidarité spécifiques

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de prévoyance sera déterminé ultérieurement par avenant et comportera notamment une action collective de prévention sur les risques psychosociaux au sein de la branche professionnelle. »

Article 4

Taux de cotisation

L'article 4.2.10 est modifié comme suit :

« Taux d'appel au 1^{er} janvier 2016

Garantie maintien de salaire

(Voir tableaux pages suivantes.)

(En pourcentage.)

	COTISATION GLOBALE		COTISATION À LA CHARGE DES SALARIÉS				COTISATION À LA CHARGE DES EMPLOYEURS			
	Maintien de salaire non-cadre et cadre		Maintien de salaire non-cadre		Maintien de salaire cadre		Maintien de salaire non-cadre		Maintien de salaire cadre	
	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
Maintien de salaire	0,56	1,28					0,56	1,28	0,56	1,28

Garanties prévoyance

(En pourcentage.)

	COTISATION GLOBALE						COTISATION À LA CHARGE DES SALARIÉS						COTISATION À LA CHARGE DES EMPLOYEURS					
	Prévoyance non-cadre			Prévoyance cadre			Prévoyance non-cadre			Prévoyance cadre			Prévoyance non-cadre			Prévoyance cadre		
	TA	TB et TC		TA	TB et TC		TA	TB et TC		TA	TB et TC		TA	TB et TC		TA	TB et TC	
Décès	0,39	0,39		0,39	0,39		0,02	0,02		0,02	0,02		0,37	0,37		0,39	0,37	
Rente éducation OCIRP	0,17	0,17		0,17	0,17		0,01	0,01		0,01	0,01		0,16	0,16		0,17	0,17	
Rente de conjoint OCIRP	0,12	0,12		0,12	0,12		0,01	0,01		0,01	0,01		0,11	0,11		0,12	0,12	
Incapacité de travail	0,84	1,27		0,97	1,27		0,84	1,27		1,27	1,27		–	–		0,97	–	
Invalidité	0,84	1,25		0,71	1,25		0,01	–		–	–		0,83	1,25		0,71	1,25	
Total	2,36	3,20		2,36	3,20		0,89	1,31		1,29	1,29		1,47	1,89		2,36	1,91	

Le taux d'appel pourra être révisé en fonction des résultats du régime de prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2017. Les taux appelés seraient adaptés en fonction des résultats constatés après accord avec la commission paritaire et ne pourraient en aucun cas dépasser les taux contractuels ci-dessous. Les taux contractuels alors définis seraient maintenus 3 ans.

Taux contractuels

Garantie maintien de salaire

(En pourcentage.)

COTISATION GLOBALE			COTISATION À LA CHARGE DES SALARIÉS				COTISATION À LA CHARGE DES EMPLOYEURS			
Maintien de salaire non-cadre et cadre			Maintien de salaire non-cadre			Maintien de salaire cadre			Maintien de salaire cadre	
TA	TB et TC		TA	TB et TC		TA	TB et TC		TA	TB et TC
0,70	1,61								0,70	1,61

Garanties prévoyance

(En pourcentage.)

	COTISATION GLOBALE			
	Prévoyance non-cadre		Prévoyance cadre	
	TA	TB et TC	TA	TB et TC
Total	2,97	4,02	2,97	4,02

La répartition des taux de cotisation entre employeurs et salariés sera précisée ultérieurement par voie d'avenant. »

Article 5

Formalités administratives

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2016.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Le présent accord sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives, et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification, et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 17 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNML.

Syndicats de salariés :

FFASS CFE-CGC ;

FPSE CFTC ;

FNPOS CGT ;

SYNAMI CFDT.

Brochure n° 3184

Convention collective nationale
IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES
EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement,
de commercialisation et de transformation)

ACCORD DU 18 AOÛT 2015
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP)

NOR : ASET1650258M

IDCC : 2075

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la mise en œuvre des différents textes applicables en matière de formation professionnelle (notamment l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) et du rôle dévolu à la branche professionnelle en la matière, les parties signataires du présent accord conviennent de créer une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), propre à la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Les parties signataires du présent accord affirment la nécessité de promouvoir la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, en lien avec les besoins identifiés, actuels et futurs des emplois.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises tout en constituant un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion professionnelle et sociale des salariés.

Les parties reconnaissent donc l'importance d'organiser dans les meilleures conditions les dispositifs de la formation professionnelle, en lien avec l'OPCA OPCALIM et les dispositifs interbranches de la filière alimentaire.

Le présent accord annule et se substitue aux dispositifs antérieurs ayant le même objet.

I. – Composition de la CPNEFP

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) désignés par chacune des organisations syndicales de salariés, représentative dans la branche professionnelle ;
- un collège employeurs comprenant au maximum un même nombre total de représentants que ceux du collège salariés, représentant l'organisation d'employeur, signataire (SNIPO). Le collège employeurs définit librement ses membres participants.

Les membres suppléants remplacent les membres titulaires en cas d'absence temporaire ou définitive, une nouvelle désignation devant toutefois intervenir avant un délai de 1 année à compter de l'absence continue d'un titulaire.

En cas de démission d'un des membres titulaire ou suppléant, l'organisation syndicale de salariés concernée ou l'organisation patronale procède à une nouvelle désignation.

II. – Fonctionnement

Le secrétariat de la CPNE est assuré par l'organisation du collège employeurs.

Le nom des personnes titulaires et suppléantes désignées doit lui être adressé pour chaque organisation ainsi qu'en cas de modification.

La CPNEFP est présidée chaque année alternativement par le collège salariés ou le collège employeurs, la première présidence étant assurée par la délégation patronale.

Chaque président est désigné par son collège pour une durée de 1 année civile. Un vice-président est également désigné parmi le collège n'assurant pas la présidence annuelle.

La CPNEFP se réunit au moins une fois par an, suivant un calendrier fixé à l'avance, sans formalisme particulier.

Il incombe toutefois à la présidence de faire parvenir l'ordre du jour de la réunion à tous les membres de la commission au moins 2 semaines à l'avance, sauf cas d'urgence.

Les décisions sont prises par accord entre le collège employeurs et le collège salariés, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des membres présents ou représentés dudit collège, sous réserve que deux organisations syndicales du collège salariés soient présentes ou représentées.

Les membres titulaires et leurs suppléants participent aux réunions de la CPNEFP. Seuls les membres titulaires ont droit de vote.

Toutefois, tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la CPNEFP peut se faire représenter par un suppléant qui disposera alors du droit de vote.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la CPNEFP de son choix, du même collège, représentant une autre organisation, s'il s'agit du collège salariés. Le nombre de pouvoirs sera limité à un par personne.

Les procès-verbaux des séances sont établis par le secrétariat de la commission. Il est normalement transmis aux membres de la commission dans le mois qui suit la réunion.

Il est considéré comme adopté en l'absence de remarques des destinataires dans un délai de 15 jours à compter de sa réception.

En cas de remarque, il est adopté à la prochaine réunion paritaire.

III. – Attributions

La CPNEFP a pour attribution générale d'assurer la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle au sein de la branche en liaison avec l'évolution des emplois et des métiers, dans le cadre défini par la loi et les accords professionnels ou interprofessionnel applicables.

Dans le domaine de l'emploi

La CPNEFP a pour mission générale en matière d'emploi d'étudier la situation de l'emploi dans la branche avec un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

A ce titre, elle devra plus précisément procéder :

- à l'examen de la situation de l'emploi et son évolution en termes quantitatif et qualitatif, notamment dans leurs incidences sur la structure de qualification et les besoins de formation, cela afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux ;
- à l'étude et à l'analyse de l'emploi et des déséquilibres entre l'offre et la demande et des raisons qui concourent à cette situation durable ;
- à l'établissement d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi qui est inclus dans le rapport annuel de la branche ;
- à l'étude des modalités d'insertion professionnelle des jeunes ;
- à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités et des perspectives d'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications dans la branche ;
- la CPNEFP doit être informée de tout licenciement pour motif économique intervenant dans une entreprise de la branche ;
- en tant qu'instance paritaire et nationale, la commission peut émettre des avis et recommandations sur toute question relative à la gestion de l'emploi dans la branche.

Dans le domaine de la formation professionnelle

D'une manière générale, la CPNEFP a pour rôle de promouvoir la politique de formation définie par la branche. Elle a notamment pour missions :

- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens, et en particulier les mesures permettant l'accompagnement de métiers et la mise en adéquation de formations adaptées ;
- de participer à la définition des priorités et orientations en matière de formation professionnelle qui auront préalablement été définies par accord et de déterminer à ce titre les qualifications professionnelles de la branche qui doivent donner lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des publics prioritaires définis par la branche et des ressources financières de l'OPCA ;
- de s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations en matière de formation professionnelle définies par accord et prendre les dispositions en conséquence. De formuler à cet effet toute observation et proposition utile et notamment préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi ;
- d'examiner chaque année le rapport réalisé par l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- d'examiner au moins une fois par an l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications au sein de la branche en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Dans le cadre de ses missions, la CPNE procède également périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères et instances, habilités à délivrer des certifications ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelle continue (contenu, objectif, validation) menées dans la profession et en particulier celles provenant de l'OPCA ainsi que celles fournies par l'observatoire prospectif des métiers.

Plus généralement, la CPNEFP assurera les missions définies par les accords nationaux interprofessionnels ou les autres accords collectifs applicables à la branche.

IV. – Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt. – Publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du premier jour du mois civil, suivant sa date de dépôt, sous réserve du respect des formalités légales relatives au droit d'opposition.

Il pourra être dénoncé dans les conditions légales moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Il pourra être révisé, à charge pour la partie qui initie la procédure de révision, d'adresser par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres parties signataires, un exposé de la nature de la modification envisagée et le projet de texte révisé. Dans le délai de 1 mois suivant réception de ladite lettre, le représentant de l'entreprise ou la personne habilitée convoque les organisations syndicales représentatives à la négociation de l'accord de révision.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 août 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNIPO.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3184

Convention collective nationale
IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES
EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement,
de commercialisation et de transformation)

AVENANT N° 1 DU 18 AOÛT 2015
À L'ACCORD DU 2 AVRIL 2002 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1650261M
IDCC : 2075

Entre :

Le SNIPO,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

il a été convenu ce qui suit, à l'issue des différentes commissions paritaires de négociation relatives à l'actualisation du système de classification des emplois, au sein des entreprises de la branche.

Article 1^{er}

Modification du tableau des emplois repères

Le présent avenant complète et réactualise le tableau des emplois repères, sans apporter de modification pour le reste, le système de classification en vigueur répondant globalement aux besoins de fonctionnement des entreprises en la matière, compte tenu des emplois existants et de leur évolution, dans l'environnement actuel.

En conséquence, le nouveau tableau des emplois repères figurant ci-dessous, qui a été repris dans son ensemble, tout en intégrant les modifications intervenues, dans un souci de meilleure visibilité, annule et se substitue au tableau des emplois repères précédent, figurant en annexe à l'accord du 2 avril 2002.

Article 2

Date d'entrée en vigueur. – Durée. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Fait à Paris, le 18 août 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNIPO.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Tableau des emplois repères

CRITÈRES classants. – Emploi	CAPACITÉ Professionnelle	AUTONOMIE Complexité	ANIMATION	ENCADREMENT	TOTAL	NIVEAU	DÉFINITIONS COMPLÉMENTAIRES des fonctions correspondantes
Agent de production	1	2	2	1	6	I	Tous types de travaux d'alimentation de machines avec surveillance minimale de bon fonctionnement, nettoyage simple, alerte si nécessaire et utilisation de base, le cas échéant, d'outil informatique Travaux de réception sur machines avec surveillance minimale de bon fonctionnement, alerte si nécessaire et utilisation de base, le cas échéant, d'outil informatique (ex. : sortie calibreuse) Travaux de conditionnement avec autocontrôle et utilisation de base, le cas échéant, d'outil informatique Tous travaux simples de manutention avec rythme automatisé ou non, autocontrôle et utilisation de base, le cas échéant, d'outil informatique
Conducteur de machine simple	2	3	3	1	9	II	Conduite et réglage de machines simples en prenant les initiatives et en traitant les différents paramètres permettant de réaliser dans les conditions requises, les ordres de fabrication Autocontrôle et maîtrise de l'outil informatique dédié Ex. : filmeuse, casseuse, sécheur
Cariste avec ou non préparation de commandes	2	2	2	1	7	II	Fonction cariste avec regroupage en fonction des don- nées reçues (BL ou autre) des produits finis, ou inter- médiaire, par client ou destinataire, avec toutes opéra- tions stockage/déstockage, chargement/déchargement nécessaires, y compris des œufs ou emballages, avec maîtrise de l'outil informatique dédié
Agent de nettoyage des outils de production	3	2	2	1	8	II	Effectue toutes tâches d'entretien des salles de produc- tion, des contenants et des machines conformément à un cahier des charges intégrant des normes d'hygiène spécifiques

CRITÈRES classants. – Emploi	CAPACITÉ Professionnelle	AUTONOMIE Complexité	ANIMATION	ENCADREMENT	TOTAL	NIVEAU	DÉFINITIONS COMPLÉMENTAIRES des fonctions correspondantes
Conducteur d'installation (machine complexe, ex. : pasteurisation)	4	4	3	1	12	III	Conduite et réglage de machines complexes (ex. : réglage jet d'encre sur calibreuse) en prenant les initiatives et en traitant les différents paramètres permettant de réaliser dans les conditions requises les ordres de fabrication Ex. : pilote de calibreuse, pilote de pasteurisation
Chauffeur/chauffeur livreur	4	4	3	1	12	III	Assure au moyen d'un véhicule léger ou poids lourd tout enlèvement ou livraison, sur une tournée et un périmètre géographique prédéfini, en réalisant, le cas échéant, toutes opérations accessoires (chargement, déchargement, établissement de documents, interventions spécifiques)
Responsable réception	4	3	3	2	12	III	Assure et contrôle le regroupement des produits finis par clients. Vérifie et effectue toute opération de contrôle et de conformité (quantité, qualité) des produits entrants par rapport aux différents documents qui y sont liés, avec maîtrise de l'outil informatique dédié Assure le suivi du stock dont il est responsable Effectue ou participe aux opérations de chargement/déchargement avec engins de manutention s'il y a lieu (œufs, emballages...)
Agent de maintenance	3	4	3	1	11	III	Effectue l'ensemble des opérations d'entretien préventif et curatif (après diagnostic simple) relevant de sa spécialité, des machines ou installations
Assistante administrative avec ou non fonction standard	4	2	3	1	10	III	Effectue tous travaux administratifs, de saisie ou de transmission de données de toute nature (photocopies, classement, tenue et suivi de dossiers...) Gère et transmet selon les consignes reçues les différents appels extérieurs, fax, courriers en arrivée ou à l'expédition et de manière générale tout type d'information entrante ou sortante selon les consignes pré-définies Organise si nécessaire les déplacements et réunions

CRITÈRES classants. – Emploi	CAPACITÉ Professionnelle	AUTONOMIE Complexité	ANIMATION	ENCADREMENT	TOTAL	NIVEAU	DÉFINITIONS COMPLÉMENTAIRES des fonctions correspondantes
Assistant(e) comptable	4	3	4	1	12	III	Effectue la vérification des factures, des états, édite les bons de livraison, gère les avoirs... à partir des données utiles Effectue toute saisie informatique nécessaire à l'exécution de ses tâches, calculs simples...
Assistante commerciale (achat ou vente)	4	4	3	1	12	III	Assure par tout moyen de communication approprié la prise des commandes clients selon les normes requises et effectue les saisies dans le système informatique Assure le suivi, la gestion administrative et la stimulation des ventes
Chef d'équipe avec conduite d'installation, le cas échéant	4	4	4	3	15	IV	Assure, en plus des aspects techniques, le management optimal de l'équipe dont il a la responsabilité avec un pouvoir hiérarchique.
Responsable expédition	4	4	3	3	14	IV	Organise et assure la bonne réalisation dans les conditions et délais fixés de toutes les opérations d'expédition des produits. Assure la tenue, sur support informatique ou autre, de tous les documents nécessaires ; assure le suivi des stocks dont il est responsable et les contrôles qualitatif et quantitatif Participe, si nécessaire, aux opérations de chargement/déchargement (ex. : œufs, emballages...) avec engin de manutention s'il y a lieu
Agent de maintenance qualifié	4	5	4	1	14	IV	Assure le suivi interne du parc machines. Commande les pièces de rechange courantes nécessaires dans le cadre du budget qui lui est, le cas échéant, alloué. Intervient de manière appropriée pour assurer l'entretien préventif et curatif des machines dont il a particulièrement la charge et est capable d'établir un diagnostic complexe pour déterminer l'origine de pannes dont les symptômes ne sont pas connus et le cas échéant en assurer la réparation

CRITÈRES classants. – Emploi	CAPACITÉ Professionnelle	AUTONOMIE Complexité	ANIMATION	ENCADREMENT	TOTAL	NIVEAU	DÉFINITIONS COMPLÉMENTAIRES des fonctions correspondantes
Contrôles qualité/laborantin qualifié	5	4	4	1	14	IV	Procède, selon les normes professionnelles requises et en conformité avec les cahiers des charges clients et fournisseurs, aux analyses physiques, chimiques ou bactériologiques ainsi qu'à leur bonne interprétation
Assistante commerciale import/export	5	4	4	1	14	IV	Assure les opérations de vente ou télévente à l'étranger en étant au minimum trilingue, ainsi que tous travaux ou correspondances liées à l'administration des ventes et le suivi des clients étrangers
Comptable	5	5	5	1	16	V	Passe, contrôle et garantit l'ensemble des écritures selon le plan comptable, en assure le suivi analytique, établit tout document de synthèse Assure la réalisation conforme et la transmission dans les délais des déclarations fiscales et sociales et le cas échéant la paie Assure la gestion courante de la trésorerie
Responsable maintenance	5	5	5	4	19	VI	Anime et supervise les agents de maintenance en veillant à maintenir constamment opérationnel l'ensemble du parc machines, des installations et équipements Assure à cette fin la bonne gestion du budget qui lui est, le cas échéant, alloué Peut être responsable temporairement de gros travaux
Responsable qualité	6	6	5	3	20	VI	Assure la gestion optimale du déroulement et des résultats de la démarche qualité, ainsi que des audits internes et externes des clients et organismes de contrôle, et des différents contrôles internes de manière générale Gère et maintient le caractère opérationnel de l'assurance qualité, des règles HACCP ; assure à cette fin le suivi de la législation et son application en proposant les chargements nécessaires suivant leur importance

CRITÈRES classants. – Emploi	CAPACITÉ Professionnelle	AUTONOMIE Complexité	ANIMATION	ENCADREMENT	TOTAL	NIVEAU	DÉFINITIONS COMPLÉMENTAIRES des fonctions correspondantes
Responsable fabrication ou adjoint responsable de production (assistant)	5	5	4	5	19	VI	Supervise et organise l'ensemble des opérations de fabrication en optimisant la production par rapport aux commandes et aux coûts de fonctionnement dans le cadre d'instructions générales, notamment en termes de planning de production
Responsable centre de conditionnement ou casserie (sans responsabilité des achats matière et des ventes)	6	6	6	6	24	VII	Est responsable de la bonne marche du centre ou de la casserie qu'il dirige et anime Assure à cette fin la gestion optimale du personnel, de la fabrication, des approvisionnements (œufs et emballages...), de l'organisation des commandes, de la logistique (chauffeurs, livraisons...)
Responsable des achats	6	6	6	4	22	VII	Réalise les achats selon la politique, les procédures et les objectifs définis en la matière Participe à la définition de la politique des achats et sélectionne, le cas échéant, les fournisseurs.
Responsable commercial	6	6	6	6	24	VIII	Met en œuvre la stratégie commerciale selon la politique et les objectifs définis en la matière Organise la fonction commerciale et dirige les équipes commerciales Participe à la définition de la politique commerciale de l'entreprise
Responsable R&D	7	7	7	5	26	VIII	Est responsable de la mission de recherche/développement dans le cadre des objectifs qui lui sont fixés Assure à cette fin l'interface et la synthèse idéale entre les clients, les commerciaux et la production en améliorant les produits existants et en recherchant et élaborant des produits nouveaux dans le respect de la politique de l'entreprise

CRITÈRES classants. – Emploi	CAPACITÉ Professionnelle	AUTONOMIE Complexité	ANIMATION	ENCADREMENT	TOTAL	NIVEAU	DÉFINITIONS COMPLÉMENTAIRES des fonctions correspondantes
Responsable centre de conditionnement ou casserie (avec responsabilité achat et vente)	7	7	7	7	28	VIII	Est responsable de la bonne marche du centre ou de la casserie qu'il dirige et anime Assure à cette fin la gestion optimale du personnel, de la fabrication, des approvisionnements (œufs et emballages...) de l'organisation des commandes, de la logistique (chauffeurs, livraisons...) Assure en plus les achats et ventes (négociation en quantité et en prix pour l'achat des œufs, matières premières, produits finis...)
Ouvrier d'élevage	2	3	3	1	9	II	Travaille à la conduite de l'élevage dans un cadre prescrit, en s'occupant essentiellement de la surveillance et de l'alimentation des animaux selon les formules requises. Il distribue les rations et nettoie l'élevage en respectant les règles d'hygiène
Ouvrier professionnel d'élevage	3	4	4	1	12	III	Réalise l'ensemble des opérations d'élevage de volailles selon les règles d'hygiène, de sécurité, les normes environnementales et les impératifs de production
Responsable d'élevage	4	4	4	4	16	V	Le responsable d'élevage organise et assure la gestion opérationnelle d'un élevage en vue d'obtenir des résultats techniques prévus de manière optimale Il assure notamment la relation courante avec les fournisseurs, les techniciens externes et entreprises d'alimentation. Il suit l'évolution des animaux et établit, surveille et présente les résultats techniques de l'élevage Il encadre et contrôle le travail du personnel de l'élevage Il veille au respect constant des conditions générales d'élevage (température, hygrométrie, ventilation) et recherche l'origine des éventuelles déficiences

Brochure n° 3184

Convention collective nationale
IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES
EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement,
de commercialisation et de transformation)

AVENANT N° 1 DU 18 AOÛT 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET AU CHANGEMENT D'OPCA

NOR : ASET1650262M
IDCC : 2075

Entre :

Le SNIPO,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit à l'issue des différentes commissions paritaires de négociation intervenues, relatives à la formation professionnelle et au changement d'OPCA.

Article 1^{er}

Changement d'OPCA : désignation d'OPCALIM au lieu d'Intergros

Après avoir analysé la situation et le rôle dévolu à la branche en matière de formation professionnelle ainsi que l'évolution des besoins, notamment en matière de certificats de qualification professionnelle, tout particulièrement interbranches, à la lumière de la dernière réforme portée par l'ANI du 14 décembre 2013 et traduite par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux ont considéré que l'OPCA OPCALIM était plus à même de répondre à ces besoins que l'OPCA Intergros, dont la désignation relevait plus d'un choix historique qu'en termes de métier et de secteur professionnel adapté.

En conséquence, les parties signataires décident de désigner, à compter du 1^{er} janvier 2016, l'OPCA OPCALIM, en lieu et place de l'OPCA Intergros au sens des dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, pour le versement au titre de l'année 2015 de la contribution obligatoire au financement de la formation professionnelle continue.

En conséquence, le présent avenant annule et se substitue aux dispositions ayant le même objet, à savoir l'accord du 16 janvier 1996 et tout particulièrement son article 1^{er} ayant désigné l'OPCA

Intergros, ainsi que les dispositions de l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, ayant réitéré cette désignation.

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Pour la mise en œuvre de ce changement d'OPCA, il est convenu de procéder à l'adhésion à l'accord paritaire agréé de l'accord constitutif d'OPCALIM en application des articles L. 2261-3 et L. 2261-5 du code du travail ainsi qu'à l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire du 30 octobre 2014, le SNIPO étant désigné pour procéder aux différentes formalités nécessaires pour ce faire.

Article 2

Abrogation à effet différé de l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, au sein de la branche

Les branches professionnelles de la filière alimentaire ayant désigné OPCALIM comme OPCA collecteur ont conclu un accord collectif unique entre elles pour mettre en œuvre de manière plus optimale les missions des branches professionnelles en matière de formation professionnelle, en lieu et place de leurs propres accords antérieurs, en vigueur, sur la formation professionnelle.

Cet accord correspond à l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire.

Il est d'ores et déjà convenu que l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, au sein de la branche, soit considéré comme abrogé à la date d'entrée en vigueur de l'intégration du champ professionnel de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, par avenant à l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire, sans qu'aucun autre accord ou formalité ne soit nécessaire.

Article 3

Date d'entrée en vigueur. – Durée. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 18 août 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3116

Conventions collectives nationales

**IDCC : 413. – ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

IDCC : 1001. – MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 DÉCEMBRE 2015
DE LA FEGAPEI-SYNEAS À LA CONVENTION DES MÉDECINS

NOR : ASET1650279M
IDCC : 1001

FEGAPEI-SYNEAS
14, rue de la Tombe-Issoire
75014 Paris

Paris, le 16 décembre 2015.

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, l'association de préfiguration pour la fusion FEGAPEI-SYNEAS vous notifie, par la présente, son adhésion à la convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 1^{er} mars 1979.

Cette adhésion s'applique également à l'ensemble des avenants à ladite convention collective et aux accords signés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires de la convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 1^{er} mars 1979.

Conformément à l'article D. 2231-8 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

Vous souhaitant bonne réception de cette déclaration d'adhésion.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

Brochure n° 3262

Convention collective nationale

IDCC : 1621. – RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 12 JANVIER 2016

RELATIF À LA COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ ET À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650280M

IDCC : 1621

PRÉAMBULE

Le présent accord constitue un accord de révision à l'accord professionnel de prévoyance du 8 mars 1994 et à ses avenants de révision.

Il annule et remplace toutes les dispositions contenues dans les accords et avenants précédemment signés.

Il garantit aux salariés des entreprises relevant de la convention collective de la répartition pharmaceutique, dès le premier jour de leur contrat de travail, le bénéfice d'un régime complémentaire collectif frais de santé couvrant les risques maladie, chirurgie, maternité et d'un régime collectif de prévoyance couvrant les risques décès, incapacité et invalidité.

PARTIE 1

CADRE GÉNÉRAL

Article 1^{er}

Assureurs recommandés

Une procédure de mise en concurrence a été réalisée dans la branche durant l'année 2015, afin de procéder à une recommandation pour les régimes frais de santé et prévoyance.

Suite à cette procédure, les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique ont décidé de recommander, pour une période minimale de 3 ans et maximale de 5 ans, par une décision du 21 octobre 2015, l'offre commune d'APGIS et Allianz.

Cette recommandation est basée sur une offre commune APGIS/Allianz. L'APGIS assurera la couverture des risques maladie, chirurgie, maternité du régime frais de santé et Allianz assurera celle des risques incapacité, invalidité et décès du régime prévoyance.

A compter du 1^{er} janvier 2016, l'APGIS est nommé gestionnaire unique des régimes frais de santé et prévoyance, Allianz lui déléguant la gestion du régime prévoyance pour la durée de la recommandation.

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la répartition pharmaceutique n'ont pas l'obligation de contracter avec les organismes recommandés. Elles doivent, par contre, offrir à leurs salariés un niveau de garanties minimales égal à celui prévu par la branche dans le présent accord, pour les régimes frais de santé et prévoyance, avec des taux de cotisation à la charge du salarié ne dépassant pas ceux fixés dans le présent accord, à garanties identiques.

A contrario, les assureurs recommandés ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de l'accord. Ils sont tenus d'appliquer les cotisations prévues dans le présent accord et d'offrir des garanties identiques pour toutes les entreprises et pour tous les salariés concernés (hors régimes surcomplémentaires d'entreprise éventuels).

Cette recommandation se faisant dans le cadre d'une offre commune, l'adhésion ou la non-adhésion d'une entreprise se fait pour les deux régimes, simultanément. Il n'est donc pas possible pour une entreprise d'adhérer à l'un des deux régimes de la branche (frais de santé avec APGIS ou prévoyance avec Allianz) sans adhérer à l'autre.

Article 2

Définition des cadres et des non-cadres

Les partenaires sociaux conviennent que les catégories professionnelles cadres et non-cadres, mentionnées dans le présent accord, s'entendent comme suit :

- cadres : salariés relevant des dispositions des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe de cette convention ;
- non-cadres : ensemble des autres salariés.

Article 3

Cadre général des cotisations

Les cotisations (taux contractuel et taux d'appel), rappelées aux articles 6 et 9 du présent accord, pourront évoluer en fonction des nécessités d'équilibre du régime frais de santé et du régime prévoyance, ainsi que de l'évolution de la législation.

Un taux d'appel peut être décidé, pour tout ou partie des risques santé et prévoyance, par le comité paritaire de gestion prévu à l'article 11 du présent accord et en concertation avec l'organisme assureur, en fonction des résultats techniques soit du régime, soit d'un ou plusieurs des risques considérés. Le taux d'appel est plafonné à plus ou moins 10 % du taux contractuel. L'application du taux d'appel n'emporte pas modification de l'accord, par rapport au taux mentionné dans les deux articles précités.

Les cotisations sont calculées sur le salaire brut tel que défini dans les contrats d'assurance de mise en œuvre de l'accord, et sont limitées aux tranches A et B du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le taux minoré en Alsace-Moselle pour le régime frais de santé se justifie par le régime local, qui prévoit une indemnisation supérieure de la part de la sécurité sociale et donc par conséquent un remboursement moindre du régime complémentaire.

Les niveaux de cotisations diffèrent en fonction des catégories professionnelles, cela se justifiant par l'expression des cotisations en pourcentage du salaire brut, et en fonction des salaires moyens de chaque catégorie.

PARTIE 2
RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

Article 4
Bénéficiaires

Article 4.1
Affiliation des salariés

Les salariés bénéficient du régime dès leur premier jour d'embauche. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Par ailleurs, en dehors des dispositions légales de dispense d'affiliation, la branche de la répartition pharmaceutique ne prévoit pas d'autres dispositifs de dispense d'affiliation.

Un assuré cesse d'être garanti à la date de suspension de son contrat de travail. Toutefois, dans certains cas, les salariés dont le contrat de travail est suspendu continuent à bénéficier du régime frais de santé.

4.1.1. Salariés dont le contrat de travail est suspendu
mais bénéficiant du maintien du régime

Les salariés restent bénéficiaires du régime frais de santé en cas de suspension de leur contrat de travail pour cause de maternité, maladie (professionnelle ou non professionnelle) ou accident (professionnel ou non professionnel), pour la durée de la suspension et tant qu'ils sont inscrits aux effectifs de l'entreprise, et cela exclusivement pour la période au titre de laquelle ces salariés bénéficient :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- ou d'indemnités journalières complètes du régime obligatoire ;
- ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par le souscripteur, qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

De même, les salariés présents aux effectifs d'une entreprise adhérant au régime et percevant une rente d'invalidité ou d'incapacité sont également maintenus au bénéfice des garanties.

4.1.2. Salariés dont le contrat de travail est suspendu
et ne bénéficiant pas du maintien des garanties du régime

Les garanties sont suspendues de plein droit dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé sans solde).

Néanmoins, dans ces derniers cas, ces salariés ont la possibilité, moyennant une cotisation entièrement à leur charge, d'adhérer à titre individuel. Cette cotisation est définie aux articles 6.1 ou 6.2 (en fonction du statut du salarié), ces derniers devant s'acquitter du versement de la part employeur et de la part salarié.

Ils bénéficieront ainsi des garanties qui leur étaient applicables en tant qu'actifs. Ce maintien est possible pendant toute la durée des congés considérés :

- sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la prise de congé ;
- pendant 24 mois au plus pour les congés sans solde ;
- et à condition que les intéressés aient toujours droit aux prestations en nature de la sécurité sociale.

Article 4.2
Anciens salariés

Les anciens salariés peuvent bénéficier du maintien des garanties du régime frais de santé, dans les conditions décrites ci-dessous.

4.2.1. Maintien gratuit des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Le salarié bénéficiaire du régime et ses ayants droit affiliés à titre obligatoire bénéficient gratuitement du maintien des garanties frais de santé, pendant 6 mois à compter du terme du contrat de travail du salarié (préavis effectué ou non), sous réserve que ce dernier :

- ait cotisé pendant une durée supérieure à 6 mois au présent régime d'une façon continue ou discontinue dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ d'application de la convention collective ;
- soit inscrit à Pôle emploi à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ;
- perçoive une indemnisation par l'assurance chômage, et ce quelle que soit la durée de cette indemnisation, ou soit inscrit à un congé de reclassement ou un contrat de sécurisation professionnelle.

Est concerné :

- le salarié licencié ;
- le salarié ayant adhéré à un congé de reclassement ou un contrat de sécurisation professionnelle, en application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur ;
- le salarié démissionnaire, dont la démission a été reconnue comme légitime par Pôle emploi.

Cette garantie n'est pas cumulable avec la portabilité, telle que décrite à l'article 4.2.2 du présent accord, mais intervient sous déduction de cette dernière.

4.2.2. Rupture ou fin de contrat de travail ouvrant droit à la portabilité

L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'un maintien des garanties frais de santé, à titre gratuit, pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois et, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'ancien salarié est éligible à la portabilité s'il justifie cumulativement :

- de la cessation de son contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) ;
- de l'ouverture de ses droits à couverture dans l'entreprise, avant la cessation de son contrat de travail ;
- de l'ouverture de ses droits à Pôle emploi.

Les garanties maintenues sont celles définies dans le régime et suivront, s'il y a lieu, l'évolution des garanties des salariés actifs de l'entreprise dans laquelle il était salarié.

Les ayants droit, tels que définis dans le présent accord à l'article 4.3, couverts en tant qu'ayants droit à la date de cessation du contrat de travail, bénéficient également du maintien des garanties, et ce tant que l'ancien salarié ouvre droit à la portabilité.

4.2.3. Titulaires d'une rente d'incapacité, d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'un revenu de remplacement ; ayants droit du salarié en cas de décès de ce dernier

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les anciens salariés qui bénéficient :

- d'une rente d'incapacité ou d'invalidité de la sécurité sociale ;
- ou d'une pension de retraite servie par un régime obligatoire d'assurance vieillesse ;
- ou d'un revenu de remplacement s'ils sont privés d'emploi,

peuvent conserver les garanties frais de santé dont ils bénéficiaient, pour eux-mêmes et leurs ayants droit tels que définis à l'article 4.3 du présent accord, à l'issue de la cessation de leur contrat de travail et, éventuellement, de la période de portabilité (art. 4.2.2) ou de maintien gratuit des garanties (art. 4.2.1) lorsqu'elle s'applique, moyennant le paiement des cotisations correspondantes, telles que définies à l'article 6.4 du présent accord.

Cette possibilité est ouverte à condition :

- qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la fin des garanties antérieures, ou après la période de portabilité des droits ;
- qu'ils adhèrent à titre individuel au régime des anciens salariés de la répartition pharmaceutique.

Les ayants droit d'un salarié décédé, tels que définis dans le présent accord à l'article 4.3, peuvent également demander le maintien de la couverture dont ils bénéficiaient par l'intermédiaire du salarié décédé.

Dans ce cas, les ayants droit bénéficient du maintien des garanties pendant une durée de 12 mois à compter du décès du salarié, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès et sous réserve de paiement par le conjoint à charge, tel que défini à l'article 4.3.2 du présent accord, de la cotisation « conjoint à charge au sens de la sécurité sociale » telle que définie à l'article 6.3 du présent accord.

Les ayants droit, tels que définis dans le présent accord à l'article 4.3, qui conservent le numéro d'immatriculation du salarié décédé peuvent bénéficier sans limitation de durée du régime sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès du salarié. Dans ce cas-là, l'intégralité de la cotisation définie à l'article 6.4 du présent accord est à leur charge.

4.2.4. Invalidité de 2^e et 3^e catégories

Les garanties maladie, chirurgie, maternité du régime frais de santé peuvent être assurées à ces personnes, à titre individuel, et moyennant le versement d'une cotisation personnelle telle que définie à l'article 6.4 du présent article.

L'organisme assureur leur adressera une proposition de maintien de la couverture frais de santé à titre individuel.

Elles devront en faire la demande :

- dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ;
- ou, si elles ont bénéficié de la portabilité, dans les 6 mois suivant l'issue du dispositif de portabilité.

4.2.5. Démission. – Fin de période d'essai. – Fin de CDD

Fin de la période de portabilité

L'organisme assureur adressera aux anciens salariés relevant de ces situations une proposition de souscription à une assurance à titre individuel auprès du régime frais de santé leur permettant de conserver les mêmes garanties maladie, chirurgie, maternité, et moyennant le versement d'une cotisation personnelle telle que définie à l'article 6.4 du présent article.

S'ils ont bénéficié de la portabilité, ces anciens salariés auront un délai de 6 mois suivant l'issue du dispositif de portabilité pour en faire la demande.

Article 4.3

Ayants droit

4.3.1. Ayants droit affiliés à titre obligatoire

Les ayants droit affiliés à titre obligatoire sont définis comme étant :

- les enfants à charge du salarié ou de son conjoint au sens de la sécurité sociale ;
- les enfants du salarié ou de son conjoint, de moins de 27 ans poursuivant leurs études et, s'ils ont plus de 18 ans, immatriculés sous leur propre numéro de sécurité sociale. Dans ce cas, les remboursements sont effectués sous déduction des prestations perçues de leur mutuelle d'étudiants ;

- les enfants du salarié ou de son conjoint, inscrits sous leur propre numéro de sécurité sociale, sous contrat d'apprentissage ou bénéficiant des mesures en faveur de l'emploi dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires en vigueur ;
- les enfants à charge du conjoint au sens de la sécurité sociale, dans le cas où le conjoint ne bénéficie pas pour eux d'un régime frais de santé. S'il bénéficie d'un tel régime, la garantie n'intervient qu'en déduction de ce régime ;
- les ascendants du salarié bénéficiant des prestations en nature du régime obligatoire au titre d'ayant droit du salarié ;
- les petits-enfants du salarié à charge au sens de la sécurité sociale ou de son conjoint ;
- les membres de la famille à charge du salarié, bénéficiaires de l'article 115 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

4.3.2. Ayants droit affiliés à titre optionnel

Les conjoints à charge du salarié, au sens de la sécurité sociale, peuvent être affiliés de façon optionnelle au régime frais de santé. Cette affiliation est faite de façon volontaire, en contrepartie du paiement direct d'une cotisation à l'assureur, telle que définie à l'article 6.3 du présent accord.

Les conjoints à charge du salarié, au sens de la sécurité sociale, sont définis comme étant :

- l'époux ou l'épouse légitime du salarié, même séparé de corps mais non divorcé, lorsque, non-salarié, il bénéficie des prestations en nature de la sécurité sociale, s'il est couvert par la sécurité sociale au titre d'ayant droit du salarié ;
- le concubin du salarié lorsque, non-salarié, il bénéficie des prestations en nature de la sécurité sociale, s'il est couvert par la sécurité sociale au titre d'ayant droit du salarié ;
- la personne avec laquelle le salarié est lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) lorsque, non-salarié, il bénéficie des prestations en nature de la sécurité sociale, s'il est couvert par la sécurité sociale au titre d'ayant droit du salarié.

En outre, le conjoint retraité du salarié, qui n'est donc plus à charge au sens de la sécurité sociale du fait de la liquidation de ses propres droits à la retraite, peut continuer à bénéficier du présent régime, aux conditions suivantes :

- avoir été couvert en tant qu'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié au moment de l'adhésion de ce dernier ;
- s'acquitter directement auprès de l'assureur du versement intégral de la cotisation « adulte retraité » prévue à l'article 6.4 du présent accord.

Article 4.4

Adhésion optionnelle des mandataires sociaux

Les entreprises adhérant au régime frais de santé et prévoyance de la branche de la répartition pharmaceutique ont la possibilité, par décision de leurs instances dirigeantes, de faire adhérer ou pas au régime frais de santé les mandataires sociaux de l'entreprise. L'adhésion au régime frais de santé des mandataires sociaux n'empêche pas l'adhésion obligatoire au régime prévoyance, sans décision prise expressément en ce sens par les instances dirigeantes de l'entreprise.

Article 5

Garanties

Article 5.1

Objet

Cette garantie a pour objet d'assurer un remboursement complémentaire aux prestations en nature de la sécurité sociale et de tout autre organisme, ainsi que le versement d'une indemnité forfaitaire en cas de cure thermale.

Les prestations de frais de santé sont identiques, quelle que soit la catégorie à laquelle le salarié appartient.

Article 5.2

Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non cadres

PRESTATIONS	GARANTIES	
CONSULTATIONS ET VISITES		
Consultations	Conventionné et non conventionné	
	Adhérent au CAS (Contrat d'Accès aux Soins)	Non adhérent au CAS
Généraliste	100% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
Spécialistes (dont professeur, neuropsychiatre, cardiologue, avis ponctuel de consultant)	170% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	150% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale
DEPLACEMENTS ET MAJORATIONS		
Visites de nuit ou jour férié		
Auxiliaires médicaux	100% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
Autres		

AUXILIAIRES MEDICAUX		
Auxiliaires médicaux	100% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
ANALYSES ET PRELEVEMENTS		
Analyses et prélèvements	Conventionné et non conventionné	
	100% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
PROTHESES AUDITIVES		
Prothèses auditives	210% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
APPAREILLAGES / PROTHESES MEDICALES		
Autres que dentaires et auditives	175% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
PHARMACIE		
Pharmacie remboursée par la Sécurité Sociale	100% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
ACTES DE SPECIALISTES		
Actes de spécialistes	Conventionné et non conventionné	
	Adhérent au CAS	Non adhérent au CAS
	345% de la Base de Remboursement moins le Remboursement de la Sécurité Sociale	200% de la Base de Remboursement moins le remboursement de la Sécurité Sociale
RADIOLOGIE		
Radiologie	Conventionné et non conventionné	
	Adhérent au CAS	Non adhérent au CAS
	100% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	

DENTAIRE		
Dentaire	Conventionné et non conventionné	
Chirurgie dentaire	100% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
Soins dentaires hors inlays-onlays		
Inlays-onlays	Conventionné et non conventionné	
	310% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
Prothèses dentaires ⁽¹⁾	Conventionné et non conventionné	
<i>remboursées par la Sécurité Sociale</i>	320% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
<i>Non remboursées par la Sécurité Sociale</i>	250% de la Base de Remboursement	
Orthodontie	Conventionné et non conventionné	
<i>remboursées par la Sécurité Sociale</i>	350% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
<i>Non remboursées par la Sécurité Sociale</i>	250% de la Base de Remboursement	
OPTIQUE DANS LE RESEAU DE SOINS ⁽⁴⁾		
Majeurs ⁽²⁾		
	Dans le réseau partenaire	Hors réseau partenaire
Verre simple ⁽⁵⁾	100% des frais réels dans les limites du contrat responsable	Voir grille hors réseau ci-dessous (entre 60€ et 230€)
Verre complexe unifocal ⁽⁵⁾		
Verre complexe multifocal ⁽⁵⁾		
Verre hypercomplexe multifocal ⁽⁵⁾		
Monture	60€	
Mineurs (moins de 18 ans) ⁽²⁾		
Verre simple ⁽⁵⁾	100% des frais réels dans les limites du contrat responsable	Voir grille hors réseau ci-dessous (entre 40€ et 150€)
Verre complexe unifocal ⁽⁵⁾		
Verre complexe multifocal ⁽⁵⁾		
Verre hypercomplexe multifocal ⁽⁵⁾		
Monture	45€	
Lentilles		
Lentilles acceptées par la Sécurité Sociale	70,13€ par paire (et au moins le ticket modérateur)	

HOSPITALISATION MEDICALE ET CHIRURGICALE, Y COMPRIS LA MATERNITE		
Frais de séjour	Conventionné	
	200% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
	Non conventionné	
	150% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
Honoraires médicaux	Conventionné et non conventionné	
	Adhérent au CAS	Non adhérent au CAS
	200% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	180% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale
Honoraires chirurgicaux	Adhérent au CAS	Non adhérent au CAS
	325% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	200% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale
Chambre particulière	40€ par jour	
Forfait journalier hospitalier	100% des frais réels	
Transport du malade avec ou sans hospitalisation	100% de la Base de Remboursement moins la Sécurité Sociale	
CURES THERMALES		
Cures thermales acceptées par la Sécurité Sociale ⁽³⁾	Indemnité forfaitaire de 3,66€ par jour, avec un maximum de 21 jours	
ACTES HORS NOMENCLATURE		
Ostéopathie	100% des frais réels, dans la limite de 25€ par séance, dans la limite de 3 séances par année civile et par bénéficiaire	

(1) Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité Sociale : sont **uniquement** concernées **les couronnes sur dents vivantes**.

(2) Limitation à un équipement « monture et verres » tous les 2 ans, sauf :

- prescription médicale justifiant d'une différence de correction : limitation à un équipement par période de 1 an,
- bénéficiaires mineurs : limitation à un équipement par période de 1 an.

(3) L'allocation est également versée pour les cures acceptées au titre de l'article 115 du Code des Pensions Militaires d'Invalidités et des Victimes de Guerre.

(3) À l'exclusion de tout autre remboursement pour lequel la Sécurité Sociale serait intervenue.

(4) Le tiers-payant en optique n'est possible que chez les opticiens appartenant au réseau de soins.

(5) Ces définitions des verres doivent respecter les définitions faites dans le cadre du Contrat Responsable.

GRILLE OPTIQUE HORS RESEAU (5)		
Verre unifocal		
Type de verre ⁽⁵⁾	Majeurs ⁽²⁾	Mineurs (moins de 18 ans) ⁽²⁾
Verre simple de sphère 0 à 4 dioptries et cylindre inférieur ou égal à 2	60€	40€
Verre simple de sphère 0 à 4 dioptries et cylindre entre 2 et 4 dioptries ou de sphère 4,25 à 6 dioptries et cylindre inférieur ou égal à 4 dioptries	90€	55€
Verre simple de sphère 0 à 6 dioptries et cylindre supérieur à 4 dioptries ou de sphère 6,25 à 8 dioptries	140€	90€
Verre simple de sphère supérieur ou égale à 8,25 dioptries	200€	150€
Verre multifocal		
Type de verre ⁽⁵⁾	Majeurs ⁽²⁾	Mineurs (moins de 18 ans) ⁽²⁾
Verre simple de sphère 0 à 4 dioptries et cylindre inférieur ou égale à 2	120€	150€
Verre simple de sphère 0 à 4 dioptries et cylindre entre 2 et 4 dioptries ou de sphère 4,25 à 6 dioptries et cylindre inférieur ou égal à 4 dioptries	140€	
Verre simple de sphère 0 à 6 dioptries et cylindre supérieur à 4 dioptries ou de sphère 6,25 à 8 dioptries	200€	
Verre simple de sphère supérieur ou égale à 8,25 dioptries	230€	

(2) Limitation à un équipement « monture et verres » tous les 2 ans, sauf :

- prescription médicale justifiant d'une différence de correction : limitation à un équipement par période de 1 an,
- bénéficiaires mineurs : limitation à un équipement par période de 1 an.

(4) Le tiers-payant en optique n'est possible que chez les opticiens appartenant au réseau de soins.

(5) Ces définitions des verres doivent respecter les définitions faites dans le cadre du Contrat Responsable.

Les garanties en optique dans le cadre du réseau de soins entreront en vigueur au 1^{er} février 2016.

Article 5.3

Contrat responsable

Les garanties du régime frais de santé sont conformes aux conditions des contrats dits « responsables », telles que définies au titre VII du livre VIII du code de la sécurité sociale et les dispositions y afférent.

En particulier, sont exclus de la prise en charge :

- la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins (absence de désignation du médecin traitant, consultation d'un autre médecin sans prescription du médecin traitant) ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes techniques et cliniques lorsque le salarié ou un de ses ayants droit ne respectent pas le parcours de soins, à hauteur du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques ;
- la participation forfaitaire et les franchises médicales restant à la charge de l'assuré et prévues par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En revanche, les garanties sont conformes aux dispositions de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, notamment dans le cadre du parcours de soins et de l'équipement optique, et aux dispositions relatives au panier de soins minimum définies aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Toute modification législative ou réglementaire ultérieure concernant le caractère responsable du contrat sera automatiquement appliquée au régime frais de santé, sans que la conclusion d'un avenant de révision au présent accord ne soit nécessaire. L'assureur devra informer le comité paritaire de gestion, prévu à l'article 11 du présent accord, des modifications nécessaires et de leurs modalités de mise en œuvre proposées.

Article 5.4

Actes de prévention

Outre les garanties prévues au présent accord, la totalité du ticket modérateur de l'ensemble des actes de prévention de la liste des actions considérées comme prioritaires au regard d'objectifs de santé publique et fixées par l'arrêté du 8 juin 2006 (publié au *Journal officiel* du 18 juin 2006) est prise en charge par l'assureur.

Les actes de prévention concernés sont :

1. Le scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le 14^e anniversaire ;
2. Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum ;
3. Un bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ;
4. Le dépistage de l'hépatite B ;
5. Le dépistage, une fois tous les 5 ans, des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - a) Audiométrie tonale ou vocale ;
 - b) Audiométrie tonale avec tympanométrie ;
 - c) Audiométrie vocale dans le bruit ;
 - d) Audiométrie tonale et vocale ;
 - e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie.

6. Un acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'Assurance maladie, une fois tous les 6 ans, pour les femmes de plus de 50 ans.

7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :

- a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
- b) Coqueluche : avant 14 ans ;
- c) Hépatite B : avant 14 ans ;
- d) BCG : avant 6 ans ;
- e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
- f) *Haemophilus influenzae* B ;
- g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

Article 6

Cotisations du régime frais de santé

Article 6.1

Taux de cotisation du régime des cadres

A compter du 1^{er} janvier 2016, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie, chirurgie, maternité du régime frais de santé pour les salariés cadres est fixé à :

RÉGIME GÉNÉRAL		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,42 %	1,34 %

RÉGIME LOCAL ALSACE-MOSELLE		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	0,95 %	0,90 %

La part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

Article 6.2

Taux de cotisation du régime des non-cadres

A compter du 1^{er} janvier 2016, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties, maladie, chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés non cadres est fixé à :

RÉGIME GÉNÉRAL		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	2,38 %	2,25 %

RÉGIME LOCAL ALSACE-MOSELLE		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,61 %	1,52 %

La part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

Article 6.3

Cotisation forfaitaire des conjoints à charge

A compter du 1^{er} janvier 2016, le conjoint à charge au sens de la sécurité sociale peut adhérer volontairement au régime, en contrepartie du versement d'une cotisation forfaitaire d'un montant mensuel de 20 €, qu'il verse directement à l'assureur.

La différence entre la cotisation d'équilibre pour les conjoints à charge, évaluée tous les ans par l'assureur, et la cotisation forfaitaire demandée sera prise en charge dans le cadre du haut degré de solidarité, tel que décrit à l'article 12.1 du présent accord, pour les conjoints à charge des salariés dont l'entreprise adhère aux assureurs recommandés dans le présent accord.

Tous les ans, à l'occasion de la présentation par l'assureur au comité paritaire de gestion de la cotisation d'équilibre, le montant de la cotisation forfaitaire pourra être modifié par le comité paritaire de gestion sans qu'un avenant au présent accord ne soit nécessaire.

Article 6.4

Cotisation notamment pour les anciens salariés titulaires d'une rente d'incapacité, d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'un revenu de remplacement et pour leurs ayants droit, notamment en cas de décès du salarié

A compter du 1^{er} janvier 2016, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie, chirurgie, maternité du régime frais de santé pour les anciens salariés visés aux articles 4.2.3, 4.2.4 et 4.2.5 du présent accord et leurs ayants droit défini ci-dessous. Ces dernières correspondent à un pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

RÉGIME GÉNÉRAL		
Situation	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Retraité (par adulte)	2,21 %	2,15 %
Non-retraité (par adulte)	1,80 %	1,75 %
Enfant	1,20 %	1,17 %

RÉGIME LOCAL ALSACE-MOSELLE		
Situation	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Retraité (par adulte)	1,50 %	1,46 %
Non-retraité (par adulte)	1,22 %	1,19 %
Enfant	0,82 %	0,80 %

Les cotisations « adultes » correspondent aux cotisations que doit verser chaque adulte pour continuer à bénéficier du régime frais de santé. Peut être concerné :

- chaque ancien salarié, retraité ou non ;
- chaque adulte ayant droit, tel que défini à l'article 4.3 du présent accord, bénéficiant de la couverture au titre d'un ancien salarié, retraité ou non.

Par ailleurs, la cotisation enfant devient gratuite à partir du 4^e enfant.

Le montant des cotisations pourra être modifié annuellement, après avis du comité paritaire de gestion.

PARTIE 3
RÉGIME PRÉVOYANCE

Article 7
Bénéficiaires

Article 7.1
Affiliation des salariés

Tous les salariés bénéficient du régime dès leur premier jour d'embauche. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Article 7.2
Maintien de la garantie décès pour les salariés en arrêt de travail ou en invalidité

La garantie décès est maintenue pendant les périodes d'arrêt de travail pour maladie ou accident ou pour invalidité ayant débuté avant la rupture du contrat de travail, ou avant la fin de la portabilité des droits. Ce maintien est limité à la date de liquidation de la retraite.

Article 7.3
Rupture ou fin de contrat de travail ouvrant droit à la portabilité

Depuis le 1^{er} juin 2015, l'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'un maintien des garanties prévoyance, à titre gratuit, pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois et, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'ancien salarié est éligible à la portabilité s'il justifie cumulativement :

- de la cessation de son contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) ;
- de l'ouverture de ses droits à couverture dans l'entreprise, avant la cessation de son contrat de travail ;
- de l'ouverture de ses droits à Pôle emploi.

Les garanties maintenues sont celles définies dans le régime et suivront, s'il y a lieu, l'évolution des garanties des salariés actifs de l'entreprise à laquelle le salarié appartenait.

Article 7.4
Adhésion optionnelle des mandataires sociaux

Les entreprises adhérant au régime frais de santé et prévoyance de la branche de la répartition pharmaceutique ont la possibilité, par décision de leurs instances dirigeantes, de faire adhérer ou non au régime prévoyance les mandataires sociaux de l'entreprise. L'adhésion au régime prévoyance des mandataires sociaux n'emporte pas adhésion obligatoire au régime frais de santé, sans décision prise expressément en ce sens par les instances dirigeantes de l'entreprise.

Article 8
Garanties

En dehors de l'allocation forfaitaire pour frais d'obsèques versée en cas de décès de l'assuré, du conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge, les garanties prévoyance varient en fonction de la catégorie à laquelle le salarié appartient.

Lorsque les garanties prévoyance sont modifiées, ces modifications ne sont effectives que pour les risques survenant à partir du jour de l'entrée en vigueur de ces nouvelles garanties.

La définition des conjoints et des enfants à charge est fixée dans la convention d'assurance signée avec l'assureur.

Article 8.1

Garantie incapacité

Les indemnités complémentaires, versées au titre du présent régime en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, sont calculées en pourcentage du traitement de référence brut, ces pourcentages variant selon la tranche du salaire, mais étant limitées à quatre plafonds de la sécurité sociale.

Ces indemnités complémentaires constituent une somme brute sur laquelle sont précomptées les charges sociales, selon la législation et les réglementations en vigueur. En aucun cas le total des sommes nettes perçues par le salarié (sécurité sociale, mensualisation, régime de prévoyance) ne peut excéder son salaire réel net d'activité.

Par ailleurs, l'assureur en charge du régime prévoyance ne pourra pas procéder à des opérations de contrôle médical sur les salariés en arrêt de travail.

8.1.1. Cadres

a) Incapacité de travail en cas de maladie ou d'accident

La période de versement des indemnités varie en fonction de l'ancienneté du salarié cadre. Le taux des indemnités varie avec la durée de l'arrêt.

(En pourcentage.)

CATÉGORIE DU SALARIÉ		CADRE			
		Ancienneté < 1 AN		Ancienneté ≥ 1 AN	
Tranche de salaire		TA	TB	TA	TB
Période de versement	Du 4 ^e au 30 ^e jour	30	80		
	Du 31 ^e au 90 ^e jour	30	80		
	Du 91 ^e au 274 ^e jour	30	85	30	85
	A partir du 275 ^e jour	30	90	30	90

b) Incapacité de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le régime verse des indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale, de manière à garantir 90 % du salaire brut de référence dans la limite de TA + TB, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale reconstituées en brut. La période de versement des indemnités varie en fonction de l'ancienneté du salarié.

CATÉGORIE DU SALARIÉ	CADRE	
	Ancienneté < 1 AN	Ancienneté ≥ 1 AN
Montant des indemnités	Indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale versées de manière à garantir 90 % du salaire brut de référence dans la limite de TA + TB, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale reconstituées en brut, à partir du 4 ^e jour d'arrêt de travail.	Indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale versées de manière à garantir 90 % du salaire brut de référence dans la limite de TA + TB, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale reconstituées en brut, à partir du 91 ^e jour d'arrêt de travail.

8.1.2. Non-cadres

a) Incapacité de travail en cas de maladie ou d'accident

Le taux des indemnités varie avec la durée de l'arrêt. De plus, le montant de ces indemnités est déterminé de façon que leur cumul avec l'indemnité de sécurité sociale ne dépasse pas :

- 70 % du traitement de référence à partir du 4^e jour ;
- 75 % du traitement de référence à partir du 31^e jour.

(En pourcentage.)

CATÉGORIE DU SALARIÉ		NON-CADRE	
Tranche de salaire		TA	TA
Période de versement	Du 4 ^e au 30 ^e jour	20	70
	A partir du 31 ^e jour	25	75

b) Incapacité de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le régime verse des indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale au salarié non cadre. La période de versement des indemnités varie en fonction de l'ancienneté du salarié.

CATÉGORIE DU SALARIÉ	NON-CADRE	
	Ancienneté < 1 AN	Ancienneté ≥ 1 AN
Montant des indemnités	Indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale versées de manière à garantir 70 % du salaire brut de référence (TA et TB), sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale reconstituées en brut à partir du 1 ^{er} jour d'arrêt, si celui-ci est égal ou supérieur à 4 jours.	Indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale versées de manière à garantir 70 % du salaire brut de référence (TA et TB), sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale reconstituées en brut à partir du 4 ^e jour d'arrêt.

Article 8.2

Garantie invalidité

Le salarié reconnu en invalidité par la sécurité sociale perçoit du régime de prévoyance une rente, exprimée en pourcentage de son salaire brut TA et TB.

Par ailleurs, les enfants du salarié classé en 2^e et 3^e catégorie d'invalidité (ou parmi les invalides du travail dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 66 %) sont admis au bénéfice de l'allocation éducation, dont le montant est égal à 50 % de celui alloué aux enfants d'un assuré décédé.

8.2.1. Cadres

a) Rente d'invalidité

Le calcul de la rente du salarié cadre invalide est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il est classé.

CADRE		
Catégorie de l'invalidité	Montant de la rente	
	TA	TB
2 ^e et 3 ^e catégorie	30 %	90 %
1 ^{re} catégorie	Rente minorée de 25 %	

b) Rente d'invalidité pour une invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Les invalidités résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles peuvent donner droit à une rente du régime prévoyance, complémentaire à celle de la sécurité sociale, dont le montant est variable en fonction du taux de rente.

Si le taux de rente servi par la sécurité sociale est inférieur à 20 %, aucune rente n'est servie au titre du régime.

c) Allocation éducation

Le montant annuel de l'allocation éducation versée aux enfants du salarié cadre classé en 2^e et 3^e catégorie d'invalidité, ou parmi les invalides du travail dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 66 %, est fonction de l'âge de chaque enfant à charge encore en étude.

(En euros.)

ENFANT À CHARGE	ALLOCATION ÉDUCATION INVALIDITÉ ANNUELLE
	Cadre
De moins de 11 ans	228,67
De 11 ans à moins de 18 ans	381,12
De 18 ans à moins de 27 ans	571,68

8.2.2. Non cadres

a) Rente d'invalidité

Le calcul de la rente du salarié non cadre invalide est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il est classé.

NON CADRE		
Catégorie de l'invalidité	Montant de la rente	
	TA et TB	
2 ^e et 3 ^e catégorie	75 % de TA et TB, rente de la sécurité sociale comprise	
1 ^{re} catégorie	Rente minorée de 25 %	

b) Rente d'invalidité pour une invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Les invalidités résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles peuvent donner droit à une rente du régime prévoyance, complémentaire à celle de la sécurité sociale, dont le montant est variable en fonction du taux de rente.

Si le taux de rente servi par la sécurité sociale est inférieur à 20 %, aucune rente n'est servie au titre du régime.

c) Allocation éducation

Le montant annuel de l'allocation éducation versée aux enfants du salarié non cadre classé en 2^e et 3^e catégorie d'invalidité, ou parmi les invalides du travail dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 66 %, est fonction de l'âge de chaque enfant à charge encore en étude.

(En euros.)

ENFANT À CHARGE	ALLOCATION ÉDUCATION INVALIDITÉ ANNUELLE
	Non cadre
De moins de 11 ans	183,00
De 11 ans à moins de 18 ans	274,42
De 18 ans à moins de 27 ans	365,88

Article 8.3

Garantie décès

Le régime de prévoyance garantit, en cas de décès de l'assuré, le versement au bénéficiaire qu'il a désigné ou à défaut de désignation à son conjoint, à défaut à ses enfants, à défaut à ses père et mère, à défaut à ses héritiers, d'un capital calculé en pourcentage de son salaire annuel brut, limité à TA et TB. Ce capital varie en fonction de la situation de famille et des enfants ou personnes à charge au sens du code de la sécurité sociale.

Le capital « décès maladie » est payé par anticipation à l'assuré, sur demande, s'il est classé en invalidité 3^e catégorie.

Une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques est versée en cas de décès de l'assuré, du conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge.

Une allocation éducation annuelle est accordée, sous certaines conditions, aux orphelins qui poursuivent leurs études, pour autant qu'un capital décès ait été versé par le régime. Le montant est déterminé par tranches d'âge des enfants. Il est double pour les orphelins de père et de mère.

8.3.1. Cadres

a) Capital décès en cas de décès du salarié cadre

Le capital est différent suivant que le décès du salarié est consécutif à une maladie ou à un accident (sauf en cas de versement anticipé pour un invalide de 3^e catégorie et pour la garantie double effet prévue à l'article « Capital décès en cas de décès d'un proche du salarié cadre », où seul le barème « maladie » est appliqué).

(En pourcentage.)

SITUATION DU SALARIÉ	CADRE	
	Décédé par maladie	Décédé par accident
Célibataire, veuf, divorcé ou vivant maritalement	Sans personne à charge : 170	Sans personne à charge : 270
	Avec une personne à charge : 275	Avec une personne à charge : 450
Marié, pacsé	Sans personne à charge : 220	Sans personne à charge : 370
	Avec une personne à charge : 275	Avec une personne à charge : 450
Majoration (par personne à charge supplémentaire)	Au-delà de 1 personne à charge : 55	Au-delà de 1 personne à charge : 80

b) Capital décès en cas de décès d'un proche du salarié cadre

	CADRE
Décès du conjoint	20 % du salaire de référence annuel (TA + TB) Majoration de 10 % par personne à charge
Décès d'un enfant à charge	20 % du salaire de référence (TA + TB)
Décès d'un ascendant à charge	20 % du salaire de référence (TA + TB)
Garantie double effet (en cas de décès du salarié et de décès simultané ou postérieur de son conjoint)	Dans le cas du décès simultané du salarié et de son conjoint, il est versé, en plus du capital décès du salarié (lorsqu'ils en sont bénéficiaires), un capital global égal à 50 % du capital « maladie ». Ce capital global « supplémentaire » est versé aux enfants du couple qui étaient encore à charge au moment du décès du salarié et de son conjoint. Dans le cas du décès postérieur du conjoint, il est versé aux enfants du couple qui étaient encore à charge au moment du décès du conjoint un capital global égal à 50 % du capital « maladie ».

c) Allocation éducation

Le montant annuel de l'allocation éducation versée en cas de décès du salarié cadre est fonction de l'âge de chaque enfant à charge encore en étude.

(En euros.)

ENFANT À CHARGE	ALLOCATION ÉDUCATION DÉCÈS ANNUELLE dans le cas du décès de l'assuré
	Cadre
De moins de 11 ans	457,35
De 11 ans à moins de 18 ans	762,25
De 18 ans à moins de 27 ans	1 143,37

Ce montant est double dans le cas d'un enfant orphelin de père et de mère :

(En euros.)

ENFANT À CHARGE	ALLOCATION ÉDUCATION DÉCÈS ANNUELLE dans le cas d'un enfant orphelin de père et de mère
	Cadre
De moins de 11 ans	914,70
De 11 ans à moins de 18 ans	1 524,50
De 18 ans à moins de 27 ans	2 286,74

d) Frais d'obsèques

Une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques est versée en cas de décès de l'assuré, de son conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge.

FRAIS D'OBSÈQUES
25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale

8.3.2. Non-cadres

a) Capital décès en cas de décès du salarié non cadre

Le capital est différent suivant que le décès du salarié est consécutif à une maladie ou à un accident (sauf en cas de versement anticipé pour un invalide de 3^e catégorie, où seul le barème « maladie » est appliqué).

(En pourcentage.)

SITUATION DU SALARIÉ	NON CADRE	
	Décédé par maladie	Décédé par accident
Célibataire, veuf, divorcé ou vivant maritalement	Sans personne à charge : 120	Sans personne à charge : 192
	Avec une personne à charge : 192	Avec une personne à charge : 312
Marié, pacsé	Sans personne à charge : 156	Sans personne à charge : 251
	Avec une personne à charge : 192	Avec une personne à charge : 312
Majoration (par personne à charge supplémentaire)	Au-delà de 1 personne à charge : 36	Au-delà de 1 personne à charge : 60

b) Capital décès en cas de décès d'un proche du salarié non cadre

	NON CADRE
Décès du conjoint	26 % du salaire de référence annuel (TA + TB)
Décès d'un enfant à charge	12 % du salaire de référence annuel (TA + TB)

c) Allocation éducation

Le montant annuel de l'allocation éducation versée en cas de décès du salarié non cadre est fonction de l'âge de chaque enfant à charge encore en étude.

(En euros.)

ENFANT À CHARGE	ALLOCATION ÉDUCATION DÉCÈS ANNUELLE dans le cas du décès de l'assuré
	Non cadre
De moins de 11 ans	365,88
De 11 ans à moins de 18 ans	548,82
De 18 ans à moins de 27 ans	731,76

Ce montant est double dans le cas d'un enfant orphelin de père et de mère :

(En euros.)

ENFANT À CHARGE	ALLOCATION ÉDUCATION DÉCÈS ANNUELLE dans le cas d'un enfant orphelin de père et de mère
	Non cadre
De moins de 11 ans	731,76
De 11 ans à moins de 18 ans	1 097,64
De 18 ans à moins de 27 ans	1 463,52

d) Frais d'obsèques

Une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques est versée en cas de décès de l'assuré, de son conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge.

FRAIS D'OBSÈQUES
25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale

Article 9

Cotisations du régime prévoyance

Article 9.1

Taux de cotisation du régime des cadres

A compter du 1^{er} janvier 2016, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties incapacité-invalidité-décès du régime prévoyance pour les salariés cadres est fixé à 1,50 % des tranches A et B du salaire brut. La répartition par risque est la suivante :

(En pourcentage.)

RISQUE INCAPACITÉ		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA	0,34	0
TB	0,17	0,17

(En pourcentage.)

RISQUE INVALIDITÉ		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA	0,37	0
TB	0,185	0,185

(En pourcentage.)

RISQUE DÉCÈS		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA	0,79	0
TB	0,395	0,395

(En pourcentage.)

TOTAL		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA	1,50	0
TB	0,75	0,75

La part prise en charge par l'entreprise est fixée à 1,50 % de la tranche A, répartie au prorata des taux de cotisation cités ci-dessus. Les pourcentages restant sur les tranches A et B sont pris en charge, au minimum, à 50 % par l'entreprise.

Article 9.2

Taux de cotisation du régime des non-cadres

A compter du 1^{er} janvier 2016, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties incapacité, invalidité, décès du régime prévoyance pour les salariés non cadres est fixé à 2,47 % des tranches A et B du salaire brut. La répartition par risque est la suivante :

(En pourcentage.)

RISQUE INCAPACITÉ		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA	0,44	0,44
TB	0,44	0,44

(En pourcentage.)

RISQUE INVALIDITÉ		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA	0,285	0,285
TB	0,285	0,285

(En pourcentage.)

RISQUE DÉCÈS		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA	0,18	0,18
TB	0,18	0,18

(En pourcentage.)

TOTAL		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA	0,905	0,905
TB	0,905	0,905

Pour les trois risques invalidité, incapacité et décès, la part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

Ce taux global inclut, par ailleurs, la garantie « mensualisation » prévue dans le cadre du régime incapacité. Cette cotisation destinée à couvrir une partie de la mensualisation est à la seule charge de l'entreprise.

MENSUALISATION COUVERTE PAR LE RÉGIME PRÉVOYANCE		
Cotisation correspondant à la partie de l'obligation de maintien de salaire par l'employeur couverte dans le régime		
Tranche du salaire	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
TA et TB	0,66	0

Article 10

Revalorisation des prestations

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, les partenaires sociaux s'engagent à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

PARTIE 4

GESTION DU RÉGIME

Article 11

Comité paritaire de gestion

Un comité paritaire de gestion a été créé dans la branche de la répartition pharmaceutique. Il est composé, pour moitié, des représentants de l'organisation d'employeurs et, pour l'autre moitié, des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires de la convention collective ou y ayant adhéré en totalité et sans réserve.

Ce comité paritaire de gestion a pour missions de veiller au bon fonctionnement des régimes professionnels frais de santé et prévoyance, d'étudier les modifications des prestations et des cotisations et de gérer le fonds social de la branche de la répartition pharmaceutique.

La composition et les règles de fonctionnement du comité paritaire de gestion sont définies dans les articles ci-dessous.

Pour chaque exercice civil, pour le régime frais de santé et le régime prévoyance, l'organisme assureur recommandé pour le régime établit un rapport sur l'ensemble du régime correspondant aux activités consolidées de toutes les sociétés adhérentes.

Ce rapport comprend, d'une part, le montant des cotisations brutes de réassurance, le montant des prestations payées brutes de réassurance, le montant des provisions techniques brutes de réassurance le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'exercice considéré ; d'autre part, la quote-part des produits financiers nets des autres charges, des participations aux résultats de la réassurance. Il est présenté au comité paritaire de gestion tous les ans.

Ce rapport sera transmis par l'assureur gestionnaire à la même date à la direction de chaque entreprise adhérente au régime. Il sera présenté, pour information, au comité d'entreprise ou, s'il y a lieu, au CCE de l'entreprise adhérent auprès des assureurs recommandés.

Les entreprises qui n'adhèrent pas auprès des assureurs recommandés dans le présent accord doivent respecter, auprès de leurs assureurs respectifs, les dispositions décrites dans le présent accord.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective, mais qui auraient confié la gestion de leur régime frais de santé et prévoyance à un autre organisme, doivent communiquer à leur comité d'entreprise le rapport correspondant à leur propre résultat (à défaut aux délégués du personnel) ou, s'il y a lieu, au CCE au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Article 11.1

Composition du comité paritaire de gestion

Ce comité paritaire de gestion, nommé pour un exercice de 12 mois, exercice se terminant le 31 décembre de chaque année, comprend deux collèges :

- un collège des salariés, composé de quatre membres pour chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective nationale et représentatives au niveau de la branche ;
- un collège des employeurs, composé d'un nombre égal de membres.

Tout membre qui ne peut assister à une séance est représenté de plein droit, sans qu'il soit exigé un pouvoir à cet effet, par un autre membre de sa délégation.

Dans l'hypothèse d'un empêchement durable ou définitif de l'un des membres, il peut être procédé à la désignation d'un autre membre dont le mandat expirera à la fin de l'exercice en cours.

Article 11.2

Bureau du comité paritaire de gestion

11.2.1. Composition du bureau

Lors de la première réunion de chaque exercice, le comité paritaire de gestion élit, parmi ses membres, un bureau comprenant :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint ;
- un membre supplémentaire par collège constituant le comité paritaire de gestion.

Le président doit appartenir alternativement au collège des employeurs et au collège des salariés, sauf désistement exprès du collège auquel devait revenir la présidence.

Le vice-président doit appartenir au collège des salariés lorsque le président appartient au collège des employeurs ; il doit appartenir au collège des employeurs lorsque le président appartient au collège des salariés.

Le secrétaire doit appartenir au même collège que le président.

Le secrétaire adjoint doit appartenir au collège du vice-président.

En cas de décès ou de démission d'un membre du bureau, il sera procédé à une élection en vue de son remplacement par un membre appartenant au même collège, sauf désistement exprès de ce collège, le mandat expirant à la fin de l'exercice en cours.

11.2.2. Modalités de l'élection du bureau

Le président et le vice-président sont élus à l'unanimité des deux collèges, la position de chaque collège étant au préalable déterminée au moyen d'un vote exprimé comme décrit à l'article 11.3.2 du présent accord. Si l'unanimité ne se réalise pas au cours du premier tour de scrutin, il est organisé autant de tours qu'il est nécessaire.

Le collège auquel appartient le président, votant séparément, comme il est dit à l'article 11.3.2, élit le secrétaire. L'autre collège votant séparément, comme il est dit à l'article précité, élit le secrétaire adjoint.

Chaque collège votant séparément élit son membre supplémentaire.

11.2.3. Fonctionnement du bureau

Le bureau a pour fonction de préparer le travail du comité paritaire de gestion, de le convoquer et de suivre la bonne exécution de ses décisions. A moins d'une délégation de pouvoir du comité paritaire de gestion, le bureau n'a de pouvoir de décision que pour statuer sur des cas sociaux urgents.

Le bureau se réunit sur convocation écrite de son président ou du vice-président le remplaçant, mentionnant l'ordre du jour et sous préavis de 48 heures au moins.

Le bureau prend ses décisions à la majorité des membres présents, non compris les abstentions.

Au cas où une majorité ne se dégage pas lors d'un vote du bureau, le président du bureau doit porter l'objet du désaccord à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité paritaire de gestion.

Article 11.3

Fonctionnement du comité paritaire de gestion

11.3.1. Réunion du comité paritaire de gestion

Le comité paritaire de gestion peut se réunir tous les mois selon un calendrier préétabli, ou plus souvent si cela s'avère nécessaire, sur convocation écrite du bureau mentionnant l'ordre du jour et sous préavis de 7 jours francs. Cette convocation est transmise par l'assureur gestionnaire du régime. En tout état de cause, en cas de situation urgente et exceptionnelle, le comité paritaire de gestion se réunira en juillet et en août.

Le secrétaire est chargé d'établir un procès-verbal de chaque réunion, que le président doit faire approuver à la réunion suivante à l'unanimité des membres présents ou représentés.

Dans le cas où il est empêché, le président doit avertir au préalable le vice-président, afin qu'il assure son remplacement.

Dans le cas où le président et le vice-président sont empêchés, il appartient au comité paritaire de gestion de désigner, parmi ses membres, un président de séance dans les formes prévues à l'article 11.2.2 du présent accord.

11.3.2. Prises de décisions du comité paritaire de gestion

Les décisions du comité paritaire de gestion sont prises par accord constaté au moyen d'un vote des deux collèges.

Chaque collège dispose à cet effet d'une voix.

Préalablement au vote prévu à l'alinéa précédent, chaque collège détermine sa position séparément.

Au cas où une majorité au sein du comité paritaire de gestion ne se dégage pas lors d'un vote, celui-ci doit obligatoirement se réunir à nouveau 15 jours francs au plus tard après la séance où a eu lieu le vote.

Si, passé le délai de 1 mois, aucune solution n'est trouvée, le conflit sera porté devant la commission paritaire nationale, qui devra se réunir dans un délai de 15 jours francs.

Un ou des représentants du gestionnaire recommandé participent, en tant que conseillers techniques non rémunérés, à toutes les réunions. L'assureur gestionnaire en assure le secrétariat administratif, et doit communiquer au comité paritaire de gestion tous les documents administratifs, comptables ou techniques relatifs au fonctionnement des contrats.

Enfin, le comité paritaire de gestion élit domicile au siège social de la CSRP.

11.3.3. Indemnisation des membres du comité paritaire de gestion participant à la réunion

Les membres du comité paritaire de gestion participant à la réunion perçoivent :

- une indemnité forfaitaire de participation de 30 € pour les participants résidants en Ile-de-France ;
- une indemnité forfaitaire de participation de 60 € pour les participants résidant en province, ainsi que la prise en charge de leurs frais réels de déplacement.

11.3.4. Accompagnement du comité paritaire de gestion par un actuaire

Les membres du comité paritaire de gestion pourront bénéficier de l'assistance d'une société d'actuariat afin de les accompagner pour le pilotage technique des comptes et la veille réglementaire. Le choix de l'actuaire sera défini par le comité paritaire de gestion.

Cet accompagnement sera pris en charge par l'assureur, dans la limite d'un forfait annuel fixé à 30 000 € HT maximum. Cette enveloppe doit être prise sur les frais de l'assureur et intégrer le protocole technique.

Article 12

Haut degré de solidarité

Les signataires du présent accord souhaitent mettre en œuvre des actions de solidarité ou de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité, avec un budget correspondant à 2 % hors taxes des cotisations frais de santé et prévoyance, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale. Les actions résultant de ce haut degré de solidarité sont uniquement accessibles aux salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche de la répartition pharmaceutique auprès des assureurs recommandés, et éventuellement à leurs ayants droit si cette possibilité est ouverte dans les dispositifs prévus ci-dessous. Par ailleurs, le fonds social prévu à l'article 12.2 du présent accord est également accessible aux retraités adhérant au régime frais de santé auprès de l'assureur recommandé pour ce risque.

Ces actions seront honorées dans la limite des fonds disponibles dans le budget du haut degré de solidarité.

L'utilisation du haut degré de solidarité pourra être modifiée par voie d'avenant au présent accord.

Article 12.1

Prise en charge d'une partie de la couverture des conjoints à charge au sens de la sécurité sociale

Une partie du haut degré de solidarité sera consacré au financement de la couverture des conjoints à charge au sens de la sécurité sociale, adhérant volontairement au régime frais de santé de la branche auprès de l'assureur recommandé pour ce risque. Ce financement viendra en complément de la cotisation forfaitaire versée par ces derniers, conformément à l'article 6.3 du présent accord.

Cette prise en charge poursuit un objectif de solidarité, en aidant le salarié, dont le conjoint est entièrement dépendant économiquement, à financer une couverture complémentaire frais de santé pour ce dernier, permettant ainsi une meilleure prise en charge de ses dépenses santé. Elle aide également le conjoint à charge au sens de la sécurité sociale, qui vient de devenir veuf/veuve, à maintenir sa couverture frais de santé en continuant d'en financer une partie durant 12 mois.

Article 12.2

Financement du fonds social de la branche de la répartition pharmaceutique

Les signataires du présent accord souhaitent également affecter une part du haut degré de solidarité, pour un montant maximum de 10 % du budget relatif au haut degré de solidarité, à l'alimentation du fonds social de la branche de la répartition pharmaceutique. Le montant sera défini annuellement par le comité paritaire de gestion.

Ce fonds a pour vocation de conduire à discrétion du comité paritaire de gestion différentes opérations à vocation sociale. Il permet ainsi l'attribution, sur décision du comité paritaire de gestion, d'une aide exceptionnelle au salarié du régime assuré par son entreprise auprès des assureurs recommandés en faisant la demande, ou à l'un de ses ayants droit :

- soit en complément des remboursements de la sécurité sociale et/ou du régime frais de santé dont le salarié bénéficie, pour le salarié ayant fait face à des dépenses importantes par rapport à ses ressources familiales ;
- soit pour des dépenses non prises en charge par la sécurité sociale.

Cette possibilité est également ouverte aux retraités du régime assurés auprès de l'assureur recommandé pour ce risque.

Article 12.3

Aide pour les aidants familiaux

12.3.1. Principe

Les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique souhaitent que le reliquat des sommes consacrées au haut degré de solidarité contribue au financement d'un dispositif de branche répondant à des valeurs d'entraide, de générosité et de solidarité à destination des salariés de cette dernière, et qui soit non contributif pour ces derniers.

Face aux difficultés que peuvent rencontrer les familles face à la maladie ou au handicap d'un proche, une aide pourra être apportée à tout salarié qui s'occupe :

- d'un enfant du salarié, à charge au sens de la sécurité sociale, ou âgé de moins de 27 ans ;
- de son conjoint, s'entendant comme l'époux/l'épouse légitime, le concubin ou le partenaire de Pacs ;
- ou d'un de ses ascendants,

atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et/ou des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés ci-dessus ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et/ou de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit la personne au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Cette aide prendra la forme du versement d'une somme forfaitaire, versée pour soutenir financièrement les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche de la répartition pharmaceutique auprès des assureurs recommandés, devant recourir à des journées d'absence sans solde pour s'occuper d'un enfant, conjoint ou ascendant se trouvant dans une situation telle que décrite ci-dessus. Pour pouvoir bénéficier de cette aide, le salarié devra être en CDI et avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette aide pour une journée est de 70 €. Cette somme pourra être révisée à la hausse ou à la baisse par une décision du comité paritaire de gestion prévu à l'article 11 du présent accord.

Le salarié dans une telle situation pourra bénéficier, au maximum, d'une aide pour 15 jours d'absences, financée par ce dispositif. Ces jours seront cumulables avec tout dispositif légal (congé de

soutien familial, congé de solidarité familial, congé de présence parentale par exemple) ou prévu par un accord d'entreprise, poursuivant les mêmes objectifs.

Durant cette période d'absence, le salarié et ses ayants droit continueront à être affiliés aux régimes frais de santé et prévoyance, sans qu'une cotisation ne soit exigée de leur part.

12.3.2. Modalités de décision

Cette aide sera accordée sur décision d'une commission spéciale de solidarité, composée d'un représentant membre du comité paritaire de gestion par organisation syndicale, et d'un nombre de représentants patronaux identiques, issus également de la même instance. Cette fonction est cumuleable avec la fonction de membre du bureau du comité paritaire de gestion. Leur nomination se fera au même moment que l'élection du bureau. Les membres de cette commission spéciale de solidarité désigneront un représentant de la délégation patronale et un représentant de la délégation salariale, qui seront chargés de transmettre à l'assureur la décision rendue par la commission spéciale de solidarité quant à la demande du salarié.

Les demandes des salariés seront envoyées à l'APGIS, qui transmettra, sous un délai de 1 semaine maximum, la demande aux membres de cette commission spéciale de solidarité. Ces derniers rendront leur avis sous 15 jours. La réunion de cette commission spéciale de solidarité se fera par tout moyen permettant une prise de décision rapide, compte tenu de l'urgence des situations dans lesquelles les salariés se trouvent : conférence téléphonique, réunion présentielle, visioconférence, échange de mails... Les représentants de la commission spéciale de solidarité transmettront à l'APGIS la décision qui aura été prise.

Article 13

Informations des bénéficiaires du régime frais de santé et du régime prévoyance

Article 13.1

Informations remises à l'ensemble des salariés et anciens salariés

Une brochure d'information sera remise à tout salarié du régime frais de santé et prévoyance, ainsi qu'à tout ancien salarié adhérant au régime frais de santé.

Les modifications apportées aux régimes donneront lieu, selon leur importance, soit à l'établissement d'une nouvelle brochure, soit à la communication d'une fiche rectificative. Le contenu de ce document et de ses mises à jour sera établi en liaison avec l'organisme gestionnaire, sous sa responsabilité.

Article 13.2

Informations remises aux salariés quittant l'entreprise

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, l'employeur signale au salarié quittant l'entreprise et remplissant les conditions lui permettant de bénéficier de la portabilité le maintien de ces garanties dans le certificat de travail.

De même, tout salarié quittant l'entreprise et se trouvant dans l'un des cas prévus par la loi Evin (art. 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989), et indiqués dans les articles 4.2.1, 4.2.2 et 7.3 du présent accord, recevra une information individuelle de son entreprise, lors de la remise de son certificat de travail, sur :

- sa possibilité d'adhérer volontairement à un contrat frais de santé et les modalités correspondantes ;
- les conditions tarifaires de son adhésion éventuelle.

Cette information sera donnée au salarié par l'employeur, même si ce dernier, après son départ de l'entreprise et compte tenu de sa situation, reste bénéficiaire pendant une certaine durée, et à titre gratuit, du régime frais de santé et/ou prévoyance.

Les ayants droit d'un salarié décédé seront également informés de leurs droits éventuels, par l'assureur.

PARTIE 5

CADRE JURIDIQUE

Article 14

Périodicité des procédures de mise en concurrence

Les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique conviennent que la périodicité des procédures de mise en concurrence sera, au maximum, quinquennale.

Article 15

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Cet accord sera examiné annuellement à l'occasion d'une réunion paritaire plénière, afin d'étudier la nécessité de procéder ou non à un avenant, en fonction des nouvelles dispositions législatives et réglementaires.

Article 16

Champ d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique. De ce fait, ces dernières devront offrir à leurs salariés une couverture frais de santé et prévoyance au moins équivalente à celle prévue dans le présent accord.

Article 17

Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 12 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSRP.

Syndicats de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3150

Convention collective nationale

IDCC : 3168. – PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2015

RELATIF À LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE EXCEPTIONNELLE

NOR : ASET1650268M

IDCC : 3168

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre rénové, les parties signataires s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche avec l'appui du FORCO, OPCA de la branche.

La suppression de la contribution obligatoire de 0,9 % au titre du plan de formation et la réinternalisation de la gestion de leur plan de formation par les plus grandes entreprises ont particulièrement réduit les ressources disponibles des OPCA, qui engagent en année N les contributions à percevoir en année N + 1. Or, le FORCO a historiquement eu une gestion dynamique des fonds de formation et a toujours privilégié le développement de la formation des salariés, plutôt que la constitution de réserves, laissant ainsi à disposition des entreprises des fonds qui auraient dû être mutualisés, et ce d'autant plus que les frais de gestion prélevés sur ces fonds ne suffisaient pas à garantir le financement de la structure.

Afin de permettre le retour à l'équilibre financier du FORCO et le maintien d'un OPCA dédié au financement de la formation professionnelle dans le secteur du commerce, les parties signataires décident la mise en œuvre d'une solidarité de branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie, quel que soit leur effectif.

Article 2

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires du présent accord désignent le FORCO en tant qu'OPCA des entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Article 3

Contribution exceptionnelle

Il est instauré une contribution conventionnelle exceptionnelle de 0,07 % de la masse salariale, assise sur les salaires versés par les entreprises entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2015.

Cette contribution exceptionnelle, applicable uniquement en 2016, s'ajoute à la contribution légale et est recouvrée par le FORCO aux mêmes dates et selon les mêmes règles de calcul que celle-ci.

Cette contribution, non créatrice de droits à formation, est mutualisée dès son versement et est affecté au redressement de la situation financière du FORCO.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, et au conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Fait à Paris, le 10 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNP ;

GNPP.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle.

Brochure n° 3367

Convention collective nationale

IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI

AVENANT DU 18 DÉCEMBRE 2015
PROROGÉANT L'ACCORD DU 10 OCTOBRE 2012
RELATIF AUX MODALITÉS DE GESTION DES ACTIVITÉS SOCIALES
ET CULTURELLES MUTUALISÉES

NOR : ASET1650263M

IDCC : 2847

Constatant l'arrivée à terme de l'accord sur les modalités de gestion des activités sociales et culturelles mutualisées de Pôle emploi, signé le 10 octobre 2012 par les organisations syndicales suivantes : la CFDT, la CFE-CGC, la CGT-FO et la CGT ;

Constatant la non-capacité de la commission CNASC du CCE de faire des propositions d'orientation des actions à cette date ;

Constatant le non-renouvellement à cette date des instances représentatives du personnel, pour lesquelles les échéances électorales devraient intervenir courant de l'année 2016,

les parties signataires, aux termes des échanges prévus par l'article 8 de l'accord, conviennent de proroger par avenant la durée dudit accord et de reporter d'une année son application dans les mêmes conditions.

Article 1^{er}

Il est acté par cet avenant qu'il s'agit d'un accord à durée déterminée, dont le terme est reporté au 31 décembre 2016, et de ce fait ne se transformera pas à durée indéterminée. Trois mois avant son terme, les organisations syndicales signataires et représentatives au sein de Pôle emploi et la direction générale s'engagent à réaliser un bilan et à se réunir afin de proposer les conditions de son renouvellement.

Article 2

Au terme du délai d'opposition de 8 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2016 sous réserve du droit d'opposition prévu par le code du travail.

Fait à Paris, le 18 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Pôle emploi.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

NOR : ASET1650260M

IDCC : 2511

PRÉAMBULE

A travers le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement aux principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle qu'ils ont affirmés dès la signature de la convention collective nationale du sport le 7 juillet 2005.

L'effectivité de ces principes doit conduire les entreprises de la branche à offrir les mêmes opportunités, à compétences égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité de représentation du personnel, leur situation de famille, leur lieu de résidence...

Dans ce cadre, le présent accord vise à garantir aux salariés l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur parcours professionnel dans les entreprises de la branche.

Sur cette base, conformément à l'article L. 2241-3 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'agir notamment sur les axes principaux suivants :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche ;
- le recrutement ;
- la mixité dans l'emploi ;
- la gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion) ;
- l'égalité salariale ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les congés liés à la parentalité ;
- les conditions de travail et d'emploi, et notamment celles des salariés à temps partiel.

Face au manque d'informations, de statistiques et d'études sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la branche, les partenaires sociaux conviennent d'engager, dès la signature du présent accord, le diagnostic visé à l'article D. 2241-7 du code du travail, suivant les modalités prévues par l'article 9 du présent accord. Ce diagnostic servira de base pour le suivi annuel de l'accord égalité professionnelle de la branche.

Dans le présent accord, le mot salarié concerne aussi bien les hommes que les femmes.

Rappel des obligations légales pour les entreprises

Les partenaires sociaux rappellent les obligations légales de négociation collective d'entreprise et d'affichage en matière d'égalité professionnelle.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles un délégué syndical est désigné, l'employeur est tenu chaque année d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre. A défaut d'accord, l'employeur est tenu de mettre en place chaque année un plan d'action sur l'égalité professionnelle hommes-femmes (art. L. 2242-1, L. 2242-8, L. 2242-9 et L. 2242-10 du code du travail ⁽¹⁾).

Les mêmes entreprises sont également tenues de négocier chaque année sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5, L. 2242-7 et L. 2242-8 du code du travail).

Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein, non dotées de représentants du personnel, l'employeur est tenu de mettre en place chaque année un plan d'action pour l'égalité professionnelle hommes-femmes (art. L. 2242-8 et L. 2242-9 du code du travail) ;

L'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et les articles L. 3221-1 à L. 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application. Les salariés doivent être informés par tout moyen (notamment par affichage) du contenu des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération femmes-hommes sont notamment pénalement sanctionnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail. Une pénalité financière est également prévue pour les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein non couvertes par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un plan d'action (art. L. 2242-9 du code du travail).

Rappel des dispositions déjà existantes dans la convention collective du sport en matière d'égalité femmes-hommes

Article 4.1.1. – « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, 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 sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, 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 patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Article 4.1.1.1. – « Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

(1) Nouvelle numérotation en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

Dans les établissements qui emploient du personnel féminin, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail doit être affiché conformément aux dispositions de l'article R. 3221-2 du code du travail. »

Article 5.3.3.3.1. – « Les entreprises ayant recours au travail de nuit veilleront particulièrement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de ces emplois, sous réserve des prescriptions particulières en cas de maternité. »

Article 8.5.1. – « Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants : [...] les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental. »

Article 12.7.3.4 b). – Congés des salariées enceintes : « En cas d'impossibilité, le contrat de travail est suspendu à l'initiative de l'employeur ou de la sportive salariée et le bénéfice du maintien de salaire est acquis. »

Article 1^{er}

Champ d'application

D'une manière générale, les partenaires sociaux réaffirment que le respect du principe d'égalité femmes-hommes dans tous les domaines de la relation de travail doit rester une préoccupation centrale pour toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, celles-ci étant tenues de respecter leurs obligations légales en la matière.

En application des articles L. 2242-8 et suivants du code du travail, les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein soumises à l'obligation de négocier un accord d'entreprise, ou, à défaut d'accord d'entreprise, d'établir un plan d'action, doivent définir des objectifs de progression en matière d'égalité hommes-femmes et prévoir les mesures permettant de les atteindre. Ces objectifs doivent être mis en place dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Enfin, s'agissant du sport professionnel, les partenaires sociaux rappellent que les accords ou plan d'action qui sont élaborés tiennent nécessairement compte des caractéristiques particulières des activités de ce secteur telles qu'elles ont été exprimées dans le préambule du chapitre XII de la convention collective nationale du sport, tout spécialement le fait que la mixité dans les compétitions sportives est le plus souvent interdite ou impossible.

Article 2

Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche

L'égalité professionnelle femmes-hommes et la non-discrimination sont des préoccupations centrales pour les partenaires sociaux de la branche du sport qui doivent conduire, lorsque cela s'avère nécessaire, à une évolution des comportements au quotidien. Cela implique des actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés et les stéréotypes pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des actions afin d'impliquer les différents acteurs de l'entreprise, et notamment d'informer et de former ceux chargés du recrutement, de l'évolution professionnelle et salariale, les institutions représentatives du personnel, les tuteurs ainsi que les bénévoles membres du bureau et/ou du conseil d'administration.

L'ensemble des acteurs de la branche est encouragé à atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ses organes de gouvernance.

Les partenaires sociaux s'engagent à informer et à communiquer sur les enjeux de l'égalité et de la prévention des discriminations au sein des entreprises et des instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT...).

Pour ce faire, ils s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- campagnes d'information (notamment, large diffusion des accords conclus pour l'égalité professionnelle femmes-hommes) ;
- guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion...) ;
- publications ;
- internet ;
- intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des managers, des tuteurs, des équipes de direction. Ces formations auront notamment pour but de briser les tabous liées à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société, questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles, former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Indicateurs :

- nombre d'actions de sensibilisation et de communication sur l'égalité femmes-hommes mises en place pour l'ensemble du personnel ;
- nombre de dirigeants formés aux enjeux de l'égalité femmes-hommes.

Article 3

Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement est basé uniquement sur des critères objectifs, c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat en rapport avec le poste à pourvoir. Le recrutement ne peut pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Les partenaires sociaux s'engagent à garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste comme l'annonce doivent être exempts de toute référence aux critères prohibés par la loi.

Toutes les candidatures, pour des compétences et des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement. Le recruteur doit utiliser des méthodes de recrutement identiques pour chacun des candidats (grilles communes d'évaluation, grille d'analyse des CV...). Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les méthodes de recrutement.

Lors de l'entretien, les informations demandées au candidat doivent avoir pour seul but d'apprécier ses capacités professionnelles à occuper le poste.

La décision finale repose sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Indicateurs :

- nombre et répartition des embauches CDI par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail ;
- nombre et répartition des embauches CDD par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail ;
- suivi des candidatures et de l'équilibre dans le recrutement notamment sur la proportion de candidatures hommes-femmes reçues et le nombre d'entretiens réalisés.

Article 4

Mixité dans l'emploi

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de faire évoluer la mixité dans les emplois, et notamment de garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité, considérant que la mixité d'une entreprise est un véritable atout en termes de performance d'équipe, commerciale, humaine et sociétale.

Dans ce but, lorsque la mixité dans les emplois est possible, les entreprises sont encouragées à augmenter progressivement la proportion de femmes dans les emplois et catégories où les hommes sont majoritaires et inversement.

Les établissements d'enseignement et organismes de formation ayant un rôle important dans la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes, et notamment en matière d'orientation professionnelle, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre des actions de communication auprès de ces établissements pour les sensibiliser à la dimension de mixité des emplois de la branche et ainsi lutter contre les stéréotypes.

Indicateurs :

- répartition des effectifs par niveau de classification et par sexe ;
- répartition des effectifs par emploi et par sexe.

Article 5

Evolution professionnelle

5.1. Formation

Pour respecter le principe de non-discrimination et permettre à chaque salarié d'avoir une évolution professionnelle équivalente, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

La formation doit être intégrée dans le parcours professionnel et avoir pour objectif l'accès de tous les salariés à un plus grand nombre de postes, et notamment dans les fonctions à responsabilités lorsqu'il en existe.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés reprenant leur activité suite à un congé maternité, un congé d'adoption ou à un congé parental d'éducation sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation. Il est également demandé aux entreprises de porter une attention toute particulière à ce public lors de l'élaboration de la politique de formation.

Il est également rappelé qu'en vertu de l'article L. 6323-12 du code du travail, les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits au CPF (compte personnel de formation).

Les entreprises veilleront à :

- prendre en compte les contraintes personnelles et familiales lors du choix de la formation, et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique et une plage horaire étendue par rapport aux déplacements habituels ;
- proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
- proposer des formations à distance permettant ainsi de concilier la vie personnelle et la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

Indicateur :

- nombre d'heures de formation par sexe/emploi/niveau de classification/nature du contrat de travail (CDI, CDD)/nature de l'action de formation (adaptation au poste, développement des compétences).

5.2. Promotion professionnelle et mobilité professionnelle

Comme pour le processus de recrutement, les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne devront uniquement être fondés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments discriminatoires.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation pour chacun des salariés devront être objectifs. Outre leurs propres besoins, les entreprises devront prendre en compte uniquement les souhaits d'évolution du salarié dans l'entreprise, ses compétences et son expérience acquises ainsi que la nature du projet professionnel.

Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'accéder à l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, notamment pour des postes à responsabilités lorsqu'il en existe.

Indicateurs :

- nombre de changement de niveau de classification par sexe, emploi ;
- ancienneté dans la fonction.

5.3. Entretien professionnel

Conformément aux dispositions légales, un entretien professionnel doit être organisé tous les 2 ans avec les salariés et doit être proposé systématiquement aux salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel), d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'un arrêt longue maladie, d'un mandat syndical.

Il a pour but de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et le bilan des formations suivies.

L'entretien professionnel doit être un moyen pour l'employeur de veiller à ce que tous les salariés aient les mêmes possibilités d'évolution professionnelle, compte tenu de leurs aptitudes professionnelles et des besoins de l'entreprise.

Indicateur :

- nombre d'entretiens professionnels réalisés.

Article 6

Egalité de rémunération

Les entreprises assurent pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération entre des salariés placés dans une situation équivalente, les entreprises s'engagent à les supprimer dans les plus brefs délais.

Les seuls critères permettant de justifier un écart de rémunération doivent être objectifs, dont notamment l'ancienneté, les fonctions, l'expérience, les responsabilités.

L'employeur doit chaque année étudier, en lien avec les institutions représentatives du personnel, les axes de progrès concernant l'égalité de rémunération.

Dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, ces axes serviront notamment à la négociation annuelle portant sur les objectifs de réduction et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les autres entreprises dépourvues de délégué syndical où lorsque la négociation annuelle n'a pas abouti, l'employeur est tenu de prendre unilatéralement, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les mesures nécessaires pour garantir l'égalité de rémunération.

Conformément aux dispositions légales, le salarié de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Indicateur :

- rémunération annuelle brute moyenne par sexe, âge et niveau de classification.

Article 7

Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle avec leur vie personnelle.

7.1. Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du temps de travail

Les entreprises de la branche veillent dans la mesure du possible à prendre en compte les contraintes personnelles et familiales lors de l'organisation du temps de travail, et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Dans cet objectif, les personnes chargées de la gestion du personnel seront spécifiquement sensibilisées aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et familiale, notamment pour la santé au travail.

Les réunions et les déplacements organisés à l'initiative de l'employeur dans l'exécution normale du contrat de travail sur des périodes situées en dehors des plages habituelles de travail devront être planifiés suffisamment à l'avance pour permettre aux salariés de prendre les dispositions nécessaires.

L'étude des demandes des salariés pour un aménagement de leur temps de travail, et notamment pour le passage à un temps partiel, ou bien d'un temps partiel à un temps plein, définies par les obligations légales, devra permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale tout en prenant en compte également les nécessités de l'entreprise quant à son organisation du temps de travail.

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle dans l'évolution salariale et dans l'évolution de carrière du salarié, notamment pour l'accès à des postes à responsabilités. Les entreprises veilleront à ce que les objectifs, les missions confiées et la charge de travail du salarié soient compatibles avec une occupation du poste à temps partiel.

Indicateurs :

- nombre de salariés travaillant à temps partiel par sexe ;
- nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen effectué par les salariés à temps partiel ;
- nombre d'actions de sensibilisation sur l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et familiale.

7.2. Congés liés à la parentalité

Les congés de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle du salarié.

Au cours de la grossesse, suite à une prescription médicale, si la salariée est affectée temporairement à un autre poste, sa classification antérieure est maintenue ainsi que les droits qui y sont rattachés et cela jusqu'au retour au poste initial.

Les entreprises de la branche s'assureront du bon retour des salariés dans l'emploi après leur absence pour congé de maternité, d'adoption ou pour congé parental d'éducation, notamment grâce aux dispositifs suivants :

- la communication des informations diffusées à l'ensemble des salariés au cours de l'absence pour ainsi permettre un maintien du lien professionnel entre le salarié absent et l'entreprise ;

- la proposition systématique au salarié de l'organisation de l'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail lors de la reprise de l'activité. Cet entretien est l'occasion d'aborder les conditions de reprise de l'activité ainsi que les besoins de formation, d'accompagnement et d'information nécessaires au salarié (cf. art. 5.3). Cet entretien peut être fait également en amont de la reprise de l'activité.

Indicateur :

- nombre de congés de maternité, de paternité, d'adoption, de congés parentaux d'éducation (à temps partiel ou à temps plein) par sexe.

Article 8

Conditions de travail. – Sécurité au travail

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'égalité professionnelle femmes-hommes doit également trouver un écho en matière de conditions de travail et de sécurité au travail, en lien avec le CHSCT lorsque celui-ci existe.

Elles doivent veiller à ce que les femmes ne soient pas plus exposées à certains risques professionnels que les hommes, et inversement, et à ce que l'ensemble des salariés bénéficient de conditions de travail garantissant leur sécurité.

Les infrastructures doivent être adaptées au travail de salariés féminins et masculins (nombre suffisant de vestiaires...).

Indicateur :

- nombre d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles par sexe/emploi.

Article 9

Rôle de la branche

Afin de pouvoir vérifier la pertinence des actions et des indicateurs prévus par le présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à initier, dès sa signature, le diagnostic visé à l'article D. 2241-7 du code du travail, suivant les modalités prévues ci-dessous. Ce diagnostic servira de base pour le suivi annuel de l'accord.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à :

- produire tous les 3 ans, par l'intermédiaire de l'observatoire des métiers du sport, un rapport comprenant les éléments suivants :
 - répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;
 - répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi ;
 - répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;
 - répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI à temps plein et à temps partiel, CDI intermittent, CDD à temps plein et à temps partiel et motifs de recours au CDD, CDD prévu à l'article L. 222-2-3 du code du sport, contrats aidés à temps plein et à temps partiel, alternants) ;
 - répartition des effectifs par sexe et temps de travail (par tranches de moins de 10 heures hebdomadaires, de 10 heures à 24 heures hebdomadaires, de plus de 24 heures hebdomadaires, de 17 h 30 hebdomadaires pour les sportifs professionnels et leurs entraîneurs ou de 9 heures hebdomadaires pour les sportifs en formation)/emploi ;
 - répartition des effectifs par sexe/niveau de classification/statut cadre-non cadre ;
 - comparaison des rémunérations : rémunération annuelle brute moyenne par sexe, tranche d'âge et niveau de classification ;
 - mouvement du personnel : embauches, changements de niveau de classification, départs (ruptures de CDI et CDD) par sexe ;

- accès aux différentes actions de formation : nombre d’heures par sexe/niveau de classification/ catégorie d’actions de formation (adaptation au poste, développement des compétences) ;
- nombre de réunions exceptionnelles ;
- intégrer dans les travaux et études menées par l’observatoire la dimension de l’égalité professionnelle en s’attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes.

Article 10

Dispositions transitoires

Les partenaires sociaux souhaitent sécuriser les dispositifs déjà mis en place dans les entreprises à la date d’extension du présent accord de branche.

Dans ce but, les dispositions du présent accord ne s’appliqueront aux entreprises déjà couvertes par un accord relatif à l’égalité hommes-femmes ou, à défaut d’accord, par un plan d’action (en application des articles L. 2242-8 et suivants du code du travail) qu’à compter du renouvellement de l’un de ces dispositifs internes.

Article 11

Dispositions finales

11.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions légales, les négociations de branche relatives à l’égalité femmes-hommes seront ouvertes tous les 3 ans et permettront de faire un bilan du présent accord et de négocier les adaptations qui seraient nécessaires.

De plus, si les conclusions du diagnostic établi en application du premier alinéa de l’article 9 du présent accord le nécessitent, les signataires s’engagent à ouvrir les négociations avant cette échéance de 3 ans pour faire évoluer le contenu de l’accord et les indicateurs qu’il définit.

Tout signataire du présent accord aura la faculté de demander sa révision dans le cadre légal.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé par l’une ou l’autre des organisations signataires dans le respect des règles prévues par le code du travail.

11.2. Mise en œuvre et suivi

L’observatoire des métiers du sport est chargé de la mise en œuvre et du suivi du présent accord.

Dans ce cadre, il évaluera les moyens nécessaires, notamment pour la mise en place du diagnostic et du rapport de branche prévus à l’article 9.

11.3. Entrée en vigueur

Le présent accord fera l’objet d’un dépôt à la direction générale du travail ainsi que d’une demande d’extension suivant les modalités définies par la loi.

Il prendra effet le jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d’extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;

CNEA.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FNASS.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 107 DU 4 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AU CQP « ACCOMPAGNATEUR EN TÉLÉSKI NAUTIQUE »

NOR : ASET1650257M

IDCC : 2511

Entre :

Le CNEA ;

Le COSMOS,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITES D'EXERCICE et durée de validité
Accompagnateur en téléski nautique	Le titulaire du CQP « Accompagnateur en téléski nautique » est classé au groupe 3 de la CCNS	Encadrement en autonomie des activités en téléski nautique, sur un 2 pylônes, jusqu'à l'autonomie de pratique et sur tout support en assurant la sécurité et le remorquage des pratiquants. Pour un téléski complet (4 pylônes et plus), la sécurité et le remorquage des pratiquants sont assurés par une deuxième personne : <ul style="list-style-type: none">– titulaire d'un opérateur initiateur câble sur une structure associative affiliée à la fédération française de ski nautique et wakeboard ;– titulaire d'un CQP « accompagnateur téléski nautique » ou d'une certification professionnelle de niveau IV ou supérieur en lien avec les activités nautiques sur une structure du secteur marchand ou une collectivité territoriale.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Il prendra effet le premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

**AVENANT N° 108 DU 4 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1650259M
IDCC : 2511

Entre :

Le CNEA ;

Le COSMOS,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

FINANCEMENT DU PARITARISME

Article 1^{er}

L'article 2.3.2 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle continue. Le taux de la cotisation est fixé à 0,06 %, sauf accord annuel prévoyant un taux différent négocié au regard des objectifs fixés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. Le versement minimum est fixé à 3 €. La cotisation est appelée dès le premier euro.

Cette cotisation est recouvrée, pour la durée de sa désignation, par l'OPCA mentionné à l'article 8.6.1 de la présente convention, en même temps, mais distinctement que les contributions mentionnées au même article, selon les règles ci-dessous.

Règles de collecte de la cotisation :

- la cotisation de l'année N est appelée à l'année N + 1 ;
- l'assiette de cotisation est constituée de la masse salariale brute, telle que définie ci-dessus, de l'année N. »

TITRE II

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 2

Le préambule du chapitre VIII de la convention collective nationale du sport ainsi que les articles 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.5, 8.8.1 et 8.8.2 sont remplacés par les dispositions qui suivent :

« CHAPITRE VIII

FORMATION PROFESSIONNELLE

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux du sport réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences, d'enrichissement personnel et de sécurisation de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux du sport souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- utiliser l'observatoire des métiers du sport pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;
- inciter les entreprises à anticiper leurs besoins en compétences et les salariés à utiliser leurs droits acquis sur leur compte personnel de formation en tenant compte de la spécificité de la branche.

Article 8.1

Plan de formation

8.1.1. Règles générales

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, les employeurs assurent l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Dans ce cadre, ils peuvent élaborer un plan de formation qui est, le cas échéant, soumis à la consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe.

Un plan de formation pluriannuel supplémentaire peut également être établi aux fins de contrôler que chaque personnel a accès sans discrimination à la formation continue.

Les entreprises établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise.

8.1.2. Catégorisation des actions de formation

Le plan de formation comporte deux types d'actions de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux principaux critères :

- l'objectif de la formation ;
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

8.1.2.1. Actions d'adaptation au poste de travail et actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions ont pour objectifs :

- soit d'apporter, pour les actions d'adaptation au poste de travail, au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Les actions d'adaptation concernent le poste de travail occupé ;
- soit, pour les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi, l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation. Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ou une modification des fonctions du salarié soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Dans les deux cas, ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Ces actions, qui peuvent se dérouler pendant ou en dehors des heures habituellement travaillées, sont assimilées à du temps de travail effectif.

Si elles se déroulent pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération.

Si elles se déroulent en dehors des heures habituellement travaillées et entraînent des heures supplémentaires, celles-ci se verront appliquées, le cas échéant, les dispositions de l'article 5.1.2 de la convention collective nationale du sport.

8.1.2.2. Actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'évolution des compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié et qui nécessitent, pour être mises en œuvre, un changement de qualification professionnelle.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou 5 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours).

Dans ce cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation, frais annexes...), l'accord doit définir la nature des engagements pris par l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations de cette dernière.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises, sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé et sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le salarié peut refuser de suivre ce type d'actions hors de son temps de travail (ou dénoncer par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable) sans que cela ne constitue un motif de licenciement.

Lorsqu'elle est suivie en tout ou partie hors temps de travail, l'action de formation donne lieu au versement d'une allocation de formation par l'employeur dans les conditions prévues par l'article L. 6321-10 du code du travail qui est imputable sur le plan de formation.

8.1.3. Utilisation des fonds au titre du plan par l'OPCA

Dans le cadre de la CPNEF, les partenaires sociaux proposent annuellement à l'organisme mentionné à l'article 8.6.1 des orientations sur les conditions de prise en charge des actions de formation financées au titre du plan de formation.

Sous réserve de l'article R. 6332-16 du code du travail, toute prise en charge d'une action de formation ne peut concerner que les dépenses postérieures au dépôt de la demande de financement, sauf dérogation accordée dans des conditions définies par la CPNEF.

Par ailleurs, peuvent être prises en charge des actions de formation en direction des dirigeants bénévoles conformément à l'article L. 6313-13 du code du travail. Ces actions doivent être liées au mandat qu'ils exercent.

Article 8.2

Compte personnel de formation

8.2.1. Ouverture et fermeture du CPF

Chaque salarié bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF) dans les conditions définies par la loi.

8.2.2. Mobilisation du CPF

La décision d'utiliser les heures acquises au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Toutefois, les modalités de mise en œuvre font l'objet d'une décision concertée avec l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

8.2.3. Formations éligibles au CPF

Les formations susceptibles d'être suivies et financées dans le cadre du CPF sont celles permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que l'accompagnement à la VAE. Les formations qualifiantes figurant sur l'une des listes mentionnées à l'article L. 6323-16 du code du travail peuvent également être prises en charge au titre du CPF. Dans ce cadre, la liste de branche des certifications susceptibles d'être éligibles au CPF est élaborée par la CPNEF.

Un abondement supplémentaire en heures et par projet du compte personnel de formation pourrait être défini par un accord de branche.

Le principe d'un cofinancement du CPF par des fonds conventionnels pourra être envisagé annuellement dans le cadre de la CPNEF.

Article 8.3

Congé individuel de formation (CIF)

8.3.1. Principes

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation définit annuellement les orientations et les modalités de prise en charge pour les congés individuels de formation, y compris ceux des salariés sous contrats à durée déterminée. La mise en œuvre et l'information sont confiées à l'OPCA mentionné à l'article 8.6 de la présente convention, pendant la durée de sa désignation.

8.3.2. Ancienneté

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF CDD est :

- de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, y compris les contrats aidés conclus dans le cadre de la politique de l'emploi et destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

- dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée, y compris les contrats aidés conclus dans le cadre de la politique de l'emploi et destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi.

Article 8.4

Contrat de professionnalisation

8.4.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise et d'une certification des connaissances acquises.

8.4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) utilisable dans la branche du sport ;
- de préparer l'obtention d'un CQP (contrat de qualification professionnelle) de la branche ;
- de préparer l'obtention d'un autre CQP ou d'un titre professionnel ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF du sport ;
- de préparer l'obtention de tout autre titre ou diplôme justifié par l'emploi occupé.

8.4.3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 8.4.2, est ouvert aux :

- a) Personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- c) Autres bénéficiaires visés par l'article L. 6325-1 du code du travail.

8.4.4. Modalités

8.4.4.1. Durée du contrat CDD

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des CQP de la branche et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un autre CQP ou d'un titre professionnel par la CPNEF.

Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois.

Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

8.4.4.2. Durée de la formation

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou d'un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

8.4.4.3. CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2.

8.4.4.4. Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 8.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le salarié âgé de 16 à 25 ans perçoit une rémunération brute égale à 70 % du Smic la première année et à 80 % du Smic la seconde année.

Le salarié âgé d'au moins 26 ans perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

8.4.4.5. Tutorat

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

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions mentionnées ci-dessus et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, celui-ci doit :

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

Article 8.5

Périodes de professionnalisation

La branche du sport souhaite favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisant, les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent obéir aux règles qui suivent :

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis et de l'expérience ou de positionnement ;
- le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 8.4.4.5 ;
- elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;
- elles doivent avoir une durée minimale de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

8.5.1. Salariés prioritaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation ;
- les salariés handicapés ;

- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- les salariés ayant les premiers niveaux de qualification (V, V *bis* et VI) ;
- les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel.

8.5.2. Actions de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si c'est possible les acquis des salariés dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- soit une qualification reconnue par la branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquels la candidature du salarié est examinée en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

La CPNEF établira annuellement les objectifs fixés à l'OPCA pour la prise en charge des périodes de professionnalisation.

8.8. Observatoire des métiers du sport

8.8.1. Préambule

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche un observatoire des métiers du sport est mis en place.

L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications.

Selon leur objet, les travaux de l'observatoire sont examinés prioritairement par la commission nationale de négociation ou par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations. Ils peuvent être utilisés par l'ensemble des commissions et groupes de travail paritaires créés par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre des négociations.

8.8.2. Objet

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers du sport est de :

- renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation) ;
- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur du sport, les besoins de la branche, tant en termes quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;

- analyser et anticiper les évolutions affectant l’articulation entre la formation et l’emploi afin de :
 - fournir à l’ensemble des acteurs de la formation et de l’emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
 - permettre, par la connaissance de l’évolution des métiers, l’anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
 - nourrir les travaux utiles aux négociations des partenaires sociaux de la branche.

Pour réaliser ces missions, l’observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l’évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles par l’élaboration de synthèses et leur publication ;
- participer aux études et observations conduites par les services de l’Etat et les collectivités territoriales ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l’articulation emploi-formation ;
- développer des partenariats.

Article 3

Le présent avenant fera l’objet d’un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d’une demande d’extension.

Il prendra effet le lendemain de la publication de son arrêté d’extension au *Journal officiel*.

(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
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1650272M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Languedoc-Roussillon, 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 (base 35 heures)
I	1	100	18 700
	2	110	19 165
II	1	125	19 795
	2	140	21 955

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (base 35 heures)
III	1	150	23 430
	2	165	25 780
IV		180	27 940

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Montpellier.

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 Montpellier, 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
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1650273M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFTC ;

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 Languedoc-Roussillon, 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 (base 35 heures)
A	18 700
B	19 640
C	21 605

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (base 35 heures)
D	23 195
E	26 190
F	28 840
G	31 895
H	33 585

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	33 166
G	36 679
H	38 623

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Montpellier.

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 Montpellier, 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
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1650271M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

L'UR CFDT ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFTC,

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 Languedoc-Roussillon, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2016 comme suit.

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
1 (0 à 10 km)	1,95	2,65	10,80
2 (10 à 20 km)	3,30	4,90	
3 (20 à 30 km)	4,65	7,80	
4 (30 à 40 km)	5,95	10,90	
5 (40 à 50 km)	7,30	13,80	

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 greffe du conseil des prud'hommes de Montpellier.

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 Montpellier, le 18 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 7 JANVIER 2016
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2016
(LORRAINE)

NOR : ASET1650289M

IDCC : 1702

Suite à la réunion paritaire qui s'est tenue à Metz le 7 janvier 2016 en présence des représentants de la FRTP Lorraine, la fédération Nord-Est des SCOP du BTP et des représentants CFDT, CFTC, CGT-FO, CGT et CFE-CGC, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des travaux publics du 15 décembre 1992 (étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993), concernant les ouvriers employés par les entreprises de travaux publics, les parties signataires du présent accord fixent le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers des travaux publics de la région Lorraine, comme suit :

1. Indemnité de repas : 9,45 €, quelle que soit la zone.

2. Indemnités de trajet et de transport

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT
1 (0 à 10 km)	1,32	2,07
2 (10 à 20 km)	2,68	4,28
3 (20 à 30 km)	3,97	6,90
4 (30 à 40 km)	5,34	10,40
5 (40 à 50 km)	6,71	12,12

Article 2

La somme globale de ces indemnités ne saurait se cumuler avec une ou plusieurs indemnités ou primes ayant le même objet et existant déjà par accord de spécialité ou d'entreprise.

Cette somme globale s'y substituera toutefois, *ipso facto*, dès qu'elle conduira à une valeur supérieure.

Article 3

Les apprentis sous contrat, travaillant sur chantiers, bénéficieront de ces indemnités.

Article 4

Conformément à la législation en vigueur, l'accord sera déposé auprès des services centraux du travail, direction générale du travail dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 5

Cet accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2016 et sera valable jusqu'au 31 décembre 2016.

Article 6

La demande d'extension de cet accord, avec demande de son application la plus rapide, sera déposée auprès des services centraux du travail, direction générale du travail dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Metz, le 7 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

F RTP Lorraine ;

Fédération Est des SCOP du BTP.

Syndicats de salariés :

URCB CFDT ;

FG FO construction.

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2016
(NORD-PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1650277M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions 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 Nord - Pas-de-Calais, 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 (base 35 heures)
I	1	100	18 734
	2	110	18 980
II	1	125	19 577
	2	140	21 782

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (base 35 heures)
III	1	150	23 416
	2	165	25 572
IV		180	27 753

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Tourcoing.

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 Marcq-en-Barœul, le 2 décembre 2015.

(Suivent les signatures)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2016
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1650276M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région du Nord - Pas-de-Calais, 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 (base 35 heures)
A	18 775
B	19 713
C	21 261
D	23 287
E	25 381

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (base 35 heures)
F	28 410
G	31 795
H	33 196

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	32 672
G	36 565
H	38 176

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes.

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 Marcq-en-Barœul, le 2 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 2 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2016
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1650278M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des travaux publics de la région Nord - Pas-de-Calais, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2016 comme suit.

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
1A (0 à 5 km)	1,51	2,05	10,90
1B (5 à 10 km)	1,51	2,05	
2 (10 à 20 km)	2,11	4,78	
3 (20 à 30 km)	3,59	6,99	
4 (30 à 40 km)	5,11	9,20	
5 (40 à 50 km)	6,32	11,77	

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 greffe du conseil des prud'hommes de Tourcoing.

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 Marcq-en-Barœul, le 2 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

AVENANT DU 30 SEPTEMBRE 2015
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE CONVENTIONS DE FORAITS JOURS

NOR : ASET1550973M

IDCC : 240

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour finalité de rendre effective la possibilité que s'était donnée les partenaires sociaux de la conclusion de conventions de forfaits en jours sur l'année, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail, avec les salariés cadres qui disposent d'une réelle 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.

A cet effet et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, le présent avenant révisé les dispositions de l'accord de branche du 11 janvier 2013.

Article 1^{er}

Révision

L'article 1^{er} de l'accord du 11 janvier 2013 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les greffes des tribunaux de commerce et toutes les personnes travaillant pour le compte d'un greffe de tribunal de commerce, ainsi qu'au personnel du conseil national des greffiers des tribunaux de commerce. »

L'article 2 de l'accord du 11 janvier 2013 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2

Salariés concernés

Le présent accord s'applique aux cadres, au sens des dispositions issues de la classification de la convention collective du personnel des greffes des tribunaux de commerce pour lesquels l'autonomie dont ils disposent dans l'exercice de leurs fonctions exclue toute fixation d'horaires préalablement établis.

Peuvent donc être concernés tous les salariés ayant la qualification de cadre au sein des greffes des tribunaux de commerce, et notamment les greffiers salariés au sens des dispositions du décret n° 2011-1270 du 11 octobre 2011. »

L'article 7.1 de l'accord du 11 janvier 2013 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 7.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de l'une des parties signataires. »

Article 2

Formalités. – Entrée en vigueur

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du jour qui suit la réalisation des formalités de dépôt précitées.

Fait à Paris, le 30 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNGTC.

Syndicat de salariés :

SPAAC CFE-CGC.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/10

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Exploitations agricoles (Orne [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 19 novembre 2015	306
Exploitations agricoles et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Creuse [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 16 novembre 2015	321
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (Manche [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 11 décembre 2015 relatif à la protection sociale complémentaire des salariés non cadres	336

Accord départemental
ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Orne)
(19 juin 2009)

(Etendu par arrêté du 8 décembre 2009,
Journal officiel du 17 décembre 2009)

AVENANT N° 4 DU 19 NOVEMBRE 2015

NOR : AGRS1697066M

PRÉAMBULE

Considérant les dernières modifications législatives et réglementaires apportées sur les régimes complémentaires frais de santé, les organisations professionnelles et syndicales signataires ont décidé de mettre à jour l'accord départemental du 19 juin 2009 sur une assurance complémentaire frais de santé concernant les salariés non cadres des exploitations agricoles de l'Orne.

Cet avenant tient compte également de l'évolution de l'accord national agricole du 10 juin 2008 sur la prévoyance et la santé des salariés agricoles non cadres, qui a créé par l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 un dispositif socle national frais de santé instaurant des garanties minimales obligatoires.

En conséquence, l'accord départemental frais de santé du 19 juin 2009 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Article 3

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- aux salariés non cadres ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ;
- et relevant du champ d'application du présent accord.

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice du présent accord dans une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord, font l'objet d'un transfert de leurs droits acquis, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les 3 mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

Pour les dispositions du présent accord la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise, ou dès la date d'embauche du salarié en cas de transfert de droits acquis précédemment pour ce même régime frais de santé.

Cas d'exclusion :

- les cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés non cadres définis ci-dessus bénéficiant d'un régime plus favorable que le présent accord institué dans leur entreprise conformément aux dispositions légales et dans les conditions prévues à l'article 12 ci-après du présent avenant, par accord collectif d'entreprise, décision unilatérale ou référendum.

Dispenses d'affiliation

Par exception aux dispositions de l'article 3 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou 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 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 ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;

- régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié "a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix".

La demande d'exclusion doit être notifiée par écrit avant la fin du premier mois qui suit l'obtention de la condition d'ancienneté de 3 mois.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire frais de santé à compter du premier jour du mois civil suivant.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord exprès écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif. »

Article 2

L'article 5 « Garanties » est supprimé. Il est créé un article 5.1 et un article 5.2. L'article 5 est donc remplacé comme suit :

« Article 5

Garanties

Le présent régime ne couvre à titre obligatoire que le salarié seul.

« Article 5.1

Niveau des garanties

Toutes les garanties frais de santé du présent accord présentées dans le tableau figurant dans l'annexe I du présent accord sont exprimées :

- en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 3 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus à l'annexe I comprennent les prestations du régime de base de protection sociale dont relève le salarié visé à l'article 3 du présent accord.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général de la sécurité sociale ou de la MSA et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Article 5.2

Contrat "solidaire" et "responsable"

Le présent dispositif frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits "solidaires" et "responsables", notamment celles posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales et de sa circulaire d'application n° DSS/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale. »

Article 3

L'article 6 « Gestion du régime complémentaire frais de santé » est supprimé.

Article 4

L'article 7 « Cotisations » devient l'article 6 et son titre et ses dispositions sont modifiés. Les articles 7.1 « Montant de la cotisation » et 7.2 « Appel et recouvrement » sont supprimés et remplacés par un article 6 unique intitulé « Financement du dispositif frais de santé ».

Les dispositions de l'article 7 sont donc modifiées en conséquence comme suit :

« Article 6

Financement du dispositif frais de santé

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du dispositif départemental obligatoire frais de santé définies par le présent accord – au titre du seul salarié – est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers ;
- ou de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du dispositif départemental obligatoire frais de santé,

ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (parts salariale et patronale). »

Article 5

Les dispositions de l'article 8 « Règlement des prestations et tiers payant » sont supprimées et son titre est modifié. L'article 8 devient l'article 7 et en conséquence est modifié comme suit :

« Article 7

Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en

œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé et prévoyance en application du présent accord sera affectée au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures. »

Article 6

Il est créé un article 7.1 après l'article 7 nouveau :

« Article 7.1

Dispositifs de prévention et d'action sociale

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas d'handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini à l'article 10. »

Article 7

Il est créé un article 7.2 après les articles 7 et 7.1 nouveaux :

« Article 7.2

Tiers payant

Après affiliation de l'assuré auprès de l'organisme assureur, l'organisme gestionnaire délivrera une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention le cas échéant d'une prise en charge hospitalière.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur. »

Article 8

L'article 9 « Cessation des garanties » devient l'article 8 et est modifié comme suit :

« Article 8

Maintien des garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 10 *bis*, les garanties cessent d'être accordées à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail du salarié.

Toutefois, dans le cadre des dispositions de l'article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite "loi Evin", et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 10 ci-après) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicable aux salariés actifs.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Par extension, les anciens salariés privés d'emploi, non bénéficiaires d'un revenu de remplacement pourront également demander le maintien des garanties frais de santé. Toutefois, la demande devra être effectuée auprès du gestionnaire dans le mois suivant la date de rupture du contrat de travail. »

Article 9

L'article 10 « Suspension du contrat » devient l'article 9 et son titre et ses dispositions sont modifiés comme suit :

« Article 9

Maintien des garanties

En cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

Par ailleurs et s'agissant de l'extension famille facultative prévue dans le présent accord, les salariés ayant opté pour cette option prévue en annexe II du présent accord continueront de verser la cotisation auprès de l'organisme gestionnaire. »

Article 10

L'article 10 *bis* « Portabilité » devient l'article 9 *bis* et son titre est modifié :

« Article 9 *bis*

Portabilité à titre gratuit

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé bénéficient des dispositions légales sur le maintien du régime frais de santé en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe III à l'avenant n° 4 du 19 novembre 2015).

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 11

L'article 11 « Accord de gestion spécifique et suivi du régime » devient l'article 10 et change de titre et de rédaction :

« Article 10

Commission paritaire de suivi du régime frais de santé

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en agriculture (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une "commission paritaire de suivi de l'accord".

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire départementale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La commission paritaire de suivi est composée de trois représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord départemental et par un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La présidence est assurée alternativement pour une période de 2 ans par un représentant choisi alternativement dans chaque collège. Le secrétariat est assuré par la FDSEA de l'Orne. »

Article 12

L'article 12 « Adhésion. – Antériorité des régimes d'entreprise » devient l'article 11 et est modifié comme suit :

« Article 11

Antériorité des régimes d'entreprise

Les employeurs relevant d'un accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables au présent accord, devront appliquer celles du dispositif frais de santé départemental ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès (ancienneté ...) ;
- de financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de frais de santé : elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises agricoles concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre du présent accord.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif frais de santé défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet. »

Article 13

L'article 13 « Recours contre des tiers responsables » devient l'article 12 et est modifié comme suit :

« Article 12

Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable l'organisme assureur est subrogé au salarié qui a bénéficié de ces prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales. »

Article 14

L'article 14 « Clause de réexamen. – Dénonciation » est supprimé.

Article 15

L'article 15 « Formalités administratives » devient l'article 13 et son titre et ses dispositions sont modifiées comme suit :

« Article 13

Information des salariés

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord – laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription. »

Article 16

L'annexe I présente le nouveau tableau des garanties du dispositif départemental frais de santé départemental mis en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires.

L'annexe II « Offres à adhésion individuelles et facultatives » est modifiée.

L'annexe III « Dispositions légales sur la portabilité » est sans changement de rédaction.

Article 17

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 18

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de l'Orne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Basse-Normandie.

Fait à Alençon, le 19 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FDSEA de l'Orne ;

Fédération départementale des CUMA de l'Orne.

Syndicats de salariés :

SGA CFDT de l'Orne ;

UD CFE-CGC de l'Orne ;

UR CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

UD FO de l'Orne ;

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie.

ANNEXE I

TABLEAU GARANTIES COMPLÉMENTAIRES SANTÉ

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime obligatoire (à titre indicatif)	REMBOURSEMENT complémentaire		REMBOURSEMENT total Base conventionnelle
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des forfaits et dépassement dans la limite de	
Frais médicaux				
Honoraires et dépassement d’honoraires des généralistes ⁽¹⁾	70 %	30 %	170 % BR CAS 100 % BR non CAS	270 % BR CAS 200 % BR non CAS
Honoraires et dépassement d’honoraires des spécialistes ⁽¹⁾	70 %	30 %	270 % BR CAS 100 % BR non CAS	370 % BR CAS 200 % BR non CAS
Actes techniques et dépassement d’honoraires ⁽¹⁾	70 %	30 %	–	100 % BR
Radiologie et dépassement d’honoraires (radio, scanner, IRM...) ⁽¹⁾	70 %	30 %	–	100 % BR
Sages-femmes	70 %	30 %	–	100 % BR
Auxiliaires médicaux	60 %	40 %	–	100 % BR
Analyses médicales	60 % ou 100 %	40 % ou 0 %	–	100 % BR
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	–	–	25 € / 3 séances par an	20 € x 3 / semestre
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € par an par bénéficiaire	–	–	0 € à 150 € par an par bénéficiaire
Actes de prévention ⁽²⁾	35 % à 70 %	65 % à 30 %	–	100 % BR
Pharmacie				
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65 % BR	35 %	–	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 % BR	70 %	–	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « faible »	15 % BR	85 %	–	100 % BR
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	–	–	25 € par an	25 € par an
Hospitalisation (conventionné ou non)				
Frais de séjour	80 % à 100 %	20 % à 0 %	–	100 % BR
Honoraire médical et chirurgical	80 % à 100 %	20 % à 0 %	–	100 % BR
Dépassements d’honoraires	–	–	100 % BR non CAS ⁽¹⁾ 155 % BR (CAS)	100 % BR non CAS ⁽¹⁾ 155 % BR CAS

NATURE DES RISQUES		REMBOURSEMENT régime obligatoire (à titre indicatif)	REMBOURSEMENT complémentaire		REMBOURSEMENT total Base conventionnelle
			Au titre du ticket modérateur	Au titre des forfaits et dépassement dans la limite de	
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)		–	–	100 % FR	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)		–	–	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière	Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)	–	–	25 € par jour	25 € par jour
	Maternité	–	–	25 € par jour	25 € par jour
	Psychiatrie	–	–	25 € par jour	25 € par jour
Chambre particulière en ambula- toire		–	–	15 € par jour	15 € par jour
Maternité ⁽³⁾		–	–	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Frais de transport		65 %	35 %	–	100 % BR
Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)		65 % à 70 %	35 % à 30 %	–	100 % BR
Dentaire					
Soins dentaires		70 %	30 %		100 % BR
Inlays et onlays (acceptés par le régime de base)		70 %	30 %	120 %	220 % BR
Inlay cores (acceptés par le ré- gime de base)		70 %	30 %	25 %	125 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)		70 %	30 %	120 % BR + 300 € par an par bénéficiaire	220 % BR + 300 € par an par bénéficiaire
Orthodontie (acceptée par le ré- gime de base)		70 % à 100 %	30 % à 0 %	150 %	250 % BR
Optique					
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) ⁽⁴⁾				Tous les 2 ans	
Monture seule		60 %	40 %	355 % BR	455 % BR
2 verres simples classe (a) ⁽⁵⁾		60 %		10 % PMSS	60 % BR + 10 % PMSS
2 verres complexes classe (b) ⁽⁵⁾		60 %		10 % PMSS	60 % BR + 10 % PMSS
2 verres très complexes classe (c) ⁽⁵⁾		60 %		10 % PMSS	60 % BR + 10 % PMSS

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime obligatoire (à titre indicatif)	REMBOURSEMENT complémentaire		REMBOURSEMENT total Base conventionnelle
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des forfaits et dépassement dans la limite de	
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) ⁽⁵⁾	60 %		10 % PMSS	60 % BR + 10 % PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) ⁽⁵⁾	60 %		10 % PMSS	60 % BR + 10 % PMSS
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) ⁽⁵⁾	60 %		10 % PMSS	60 % BR + 10 % PMSS
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0 % à 60 %	40 %	100 € par an par bénéficiaire	100 % BR + 100 € par an par bénéficiaire
Prothèse hors dentaire				
Prothèse auditive (hors entretien)	60 %	40 %	5,25 % du PMSS par an	100 % BR
Autres prothèses et petit appa- reil- lage	60 %	40 %		100 % BR
Gros appareillage	100 %	0 %		100 %
Fourniture médicale et pansement	60 %	40 %		100 % BR
Assistance				Oui
<p>BR : base de remboursement.</p> <p>TM : ticket modérateur.</p> <p>CAS : convention d'accès aux soins.</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.</p> <p>FR : frais réels.</p> <p>(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est signataire ou non d'une convention d'accès aux soins (CAS).</p> <p>(2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire.</p> <p>(3) Dans la limite des frais réellement engagés.</p> <p>(4) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles :</p> <p>– verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre ≤ + 4,00 dioptries ;</p> <p>– verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs ;</p> <p>– verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries.</p> <p>(5) Y compris forfait monture.</p>				

ANNEXE II

OFFRES À ADHÉSION INDIVIDUELLES ET FACULTATIVES

1. Salariés n'ayant pas l'ancienneté requise

S'agissant des salariés ne remplissant pas la condition d'ancienneté permettant d'accéder au régime mis en place par le présent accord, les partenaires sociaux ont souhaité qu'ils puissent accéder à un régime à adhésion volontaire et facultative offrant des prestations identiques à un taux de cotisation défini par l'organisme assureur.

Ces salariés peuvent donc demander à bénéficier à titre individuel et facultatif des garanties prévues par le présent accord, auprès de l'organisme assureur et dans les conditions prévues par ce dernier. L'organisme assureur proposera ainsi aux salariés intéressés un contrat individuel.

Ce régime est ouvert auprès du même organisme que celui choisi pour le régime obligatoire dans les conditions prévues par celui-ci.

La cotisation qui en résulte est entièrement à la charge du salarié et l'organisme assureur procédera directement au recouvrement de la cotisation auprès du salarié.

2. Extension famille individuelle et facultative (conjoint et enfants)

Les partenaires sociaux ont également souhaité donner la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à la famille du salarié (conjoint et enfants), à titre individuel et facultatif.

L'extension famille (conjoint et enfants) est facultative et est laissée au choix du salarié.

Le taux global de la cotisation mensuelle facultative « extension famille » est à la seule charge du salarié et est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le supplément de cotisation représenté par la souscription à cette option demeure entièrement à la charge exclusive du salarié et l'organisme assureur procédera directement à la collecte de la cotisation.

La définition des ayants droit du salarié est précisée dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux et l'organisme assureur.

Définition des ayants droit du salarié :

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 28 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 28 ans, se trouvant sous contrat d’alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu’ils justifient de ne bénéficier d’aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s’ils sont atteints d’une infirmité telle qu’ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l’allocation pour adulte handicapé – AAH – (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d’attribution de l’allocation précitée mais auxquels celle-ci n’est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d’être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l’organisme assureur.

ANNEXE III

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

« Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Accord collectif départemental
PROTECTION COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Creuse)
(3 décembre 2009)

(Etendu par arrêté du 9 septembre 2010,
Journal officiel du 17 décembre 2010)

AVENANT N° 2 DU 16 NOVEMBRE 2015

NOR : AGRS1697064M

Entre :

La FDSEA de la Creuse ;

Les jeunes agriculteurs de la Creuse ;

Le SDETAR de la Creuse ;

La fédération départementale des CUMA de la Creuse,

D'une part, et

La FGTA-FO de la Creuse ;

La FNAF CGT ;

La CFTC-Agri de la Creuse ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

Le SGA CFDT du Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision totale de l'accord départemental du 3 décembre 2009

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions des articles 1^{er} à 13 ainsi que les annexes I et II du présent avenant, abrogent et remplacent en totalité les termes de l'accord départemental du 3 décembre 2009 sur une protection sociale complémentaire en agriculture, tels que définis par ses signataires.

Dès lors, les articles ci-après se substituent à l'intégralité des dispositions consolidées de l'accord du 3 décembre 2009.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, des CUMA et des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Creuse.

Dans le champ d'application du présent accord, une entreprise relève du régime d'assurance complémentaire frais de santé dès lors que son siège social est situé dans le département de la Creuse, même si les terrains de cultures s'étendent sur les départements limitrophes.

Les employeurs de ces exploitations et entreprises agricoles (ci-après dénommés « les employeurs ») appliquent de façon obligatoire ce socle minimum de garanties collectives frais de santé instituées par le présent accord.

Les employeurs relevant actuellement d'une convention ou accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables au présent accord, devront appliquer celles du dispositif frais de santé ci-après ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès (ancienneté, franchise...) ;
- de financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de frais de santé, elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises agricoles concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre du présent accord.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif frais de santé défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet.

Article 2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunira alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

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

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Article 4

Dispositif frais de santé

Article 4.1

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 3 mois d'ancienneté.

Toutefois :

- les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles représentatives au niveau d'un champ d'application territorial ou professionnel plus restreint à celui du présent accord ;
- l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole,

pourront, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, étendre facultativement ou obligatoirement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, aux ayants droit du salarié.

Article 4.2

Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé

Par exception aux dispositions de l'article 4.1 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale ⁽¹⁾ et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

(1) Le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire (tel qu'il a été modifié, en dernier, lieu par décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014), la circulaire n° DSS/5D5B/2013/344 du 25 septembre 2013 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, la lettre circulaire questions/réponses de l'ACOSS du 4 février 2014 et la lettre circulaire ACOSS du 12 août 2015.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou 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 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 ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à l'un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents, contrats d'assurance de groupe dits « Madelin », régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Article 4.3

Niveau des garanties du dispositif frais de santé

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul.

Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 4.1 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires du présent accord ont décidé d'établir un tableau de garanties frais de santé composé d'un niveau minimum obligatoire de garanties dénommé : « Niveau 1. – Régime conventionnel obligatoire » (annexe I).

Tous les remboursements prévus à l'annexe I s'entendent hors les prestations du régime de base de la sécurité sociale qui se cumulent au régime conventionnel dont relève le salarié visé à l'article 4.1 du présent accord.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général de la sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Article 4.4

Offres à adhésion individuelle et facultative

Les partenaires sociaux ont souhaité donner la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime aux offres individuelles et facultatives suivantes sans participation de l'employeur :

- extension de la garantie conventionnelle obligatoire (niveau 1) à un niveau supérieur de remboursement des dépenses (niveau 2. – Régime facultatif : tableaux de garanties figurant à l'annexe I) ;
- extension de la garantie conventionnelle (niveau 1) ou des garanties optionnelles (niveau 2. – Régime facultatif) aux ayants droit du salarié.

Définition des ayants droit :

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;

- quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé – AAH – (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès.
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à la charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 4.5

Contrat « solidaire » et « responsable »

Le présent dispositif frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits « solidaires » et « responsables », notamment celles posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales et de sa circulaire d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 4.6

Portabilité loi Evin

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « loi Evin », et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 5

Financement du dispositif frais de santé

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du « Niveau 1. – Régime conventionnel obligatoire » définies par le présent accord – au titre du

seul salarié – est assuré par une cotisation dont le taux est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Elle est répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles du « Niveau 1. – Régime conventionnel obligatoire », il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers ; ou
- de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du « Niveau 1. – Régime conventionnel obligatoire » du présent avenant (garanties supérieures, identiques ou non, aux options facultatives stipulées au présent accord).

Ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (parts salariale et patronale).

Article 6

Salarié à employeurs multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit.

Pour les garanties collectives complémentaires frais de santé, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord exprès écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 4.2 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

Article 7

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisées

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Article 8

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

Article 9

Portabilité à titre gratuit

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises agricoles, entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes.

Article 9.1

Durée – limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

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

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié.

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

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 9.2

Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricole. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties

obligatoires ou facultatives, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives prévues par l'un des actes mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat de travail pour que la portabilité soit assurée pour cette couverture optionnelle.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie. Toutefois, le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités, au titre de l'arrêt de travail, d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au cours de la même période.

La portabilité s'applique, dans les mêmes conditions, le cas échéant, aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail de l'intéressé (notamment dans le cadre des systèmes de garanties collectives plus favorables sur ce point, c'est-à-dire prévoyant l'extension de la couverture aux ayants droit du salarié).

Article 9.3

Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article 9.2, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

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

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

Article 9.4

Cotisations

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

Article 10

Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Evin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre du présent accord, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement desdits contrats collectifs.

Dès lors, si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat frais de santé auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 11

Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-dessous. En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application du présent accord sera affecté au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Dispositifs de prévention et d'action sociale

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention pour les salariés seniors et les nouveaux retraités traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas d'handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini aux articles 7 et 8.

Article 12

Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenues de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord – laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés des exploitations et entreprises agricoles seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 13

Commission paritaire de suivi

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en agriculture (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une « commission paritaire de suivi de l'accord ».

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire départementale de la Creuse qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

Elle est composée de deux représentants et d'un suppléant désignés par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Elle se réunira au moins une fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

La partie la plus diligente assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toutes formalités résultant des travaux de ladite commission.

La commission paritaire de suivi de l'accord définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Article 14

Dépôt et extension

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

Fait à Guéret, le 16 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I. – GARANTIE « SOCLE MINIMUM OBLIGATOIRE. – NIVEAU 1 »

GARANTIES FRAIS DE SANTÉ

Tous les actes bénéficiant d'un remboursement du régime de base de sécurité sociale font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments homéopathiques et médicaments remboursés à 15 % et à 30 % pour le niveau CAP 1).

Le total des remboursements ne pourra dépasser le montant des frais réellement engagés.

Toutes les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour les équipements optiques).

Remboursements sous réserve de respect du parcours de soins.

MODULE SOINS COURANTS ET HOSPITALISATION (médicale et chirurgicale)	Remboursement en complément de la M5A	
	Niveau 1 Régime conventionnel obligatoire	Niveau 2 Régime facultatif obligatoire
FRAIS MEDICAUX		
Honoraires praticiens : généralistes, spécialistes, sages-femmes	30% BR	30 % BR
Dépassements d'honoraires Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins	100% BR	200% BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y compris non conventionné ¹	80% BR	100% BR
Analyses et examens de laboratoire	40% BR	40% BR
Sages-femmes	30% BR	30% BR
Actes de prévention (3)	De 65% à 30% BR	De 65% à 30% BR
Radiologie, imagerie, électro radiographie	40% BR	40% BR
Auxiliaires médicaux : infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	40% BR	40% BR

Honoraires de médecines douces : ostéopathie, homéopathie, chiropractie, acupuncture	—	23€/an/bénéficiaire limité à 4 séances /an
Sevrage tabagique	—	—
PHARMACIE		
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	35% BR	35% BR
Médicaments à service médical rendu "modéré"	70% BR	70% BR
Médicaments à service médical rendu "faible"	85% BR	85% BR
Pharmacie prescrite non remboursée par la MSA		40€/an/bénéficiaire
Vaccins prescrits non remboursés par la MSA	40€/an/bénéficiaire	40€/an/bénéficiaire
APPAREILLAGE		
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillage, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	240% BR	440% BR
Prothèses auditives remboursées par la MSA	390% BR + 200€/an/bénéficiaire cumulable sur 3 ans	390% BR + 350€/an/bénéficiaire cumulable sur 3 ans
HOSPITALISATION (conventionné ou non)		
Frais de soins et de séjour	20% à 0% BR	20% à 0% BR
Honoraires	20% à 0% BR	20% à 0% BR
Dépassements d'honoraires :		
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins	400% BR	400% BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y compris non conventionné ¹¹	100% BR	100% BR
Forfait journalier hospitalier	100% FR	100% FR
Chambre particulière	52€/j pendant 60 jours puis 25€/jour	78€/j pendant 60 jours puis 25€/jour

Frais de lit d'accompagnement (enfant-16 ans)	52€/j pendant 30 jours	52€/j pendant 30 jours
--	------------------------	------------------------

MATERNITE (conventionné ou non)

Frais de soins et de séjour	20% à 0% BR	20% à 0% BR
Dépassements d'honoraires : Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins	200% BR	200% BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y compris non conventionné ¹¹	100% BR	100% BR
Chambre particulière	52€/j	52€/j
Forfait journalier hospitalier	100% FR	100% FR
Maternité (8)	1/3 PMSS	1/3 PMSS

DIVERS

Cures thermales : frais balnéaires remboursés par la SS (honoraires médicaux, transports, hébergements, surveillance)	35% BR	35% BR + 150 €/an
Transports remboursés par la MSA	100% FR	100% FR
Forfait actes lourds (4)	100% FR	100% FR

MODULE OPTIQUE ET DENTAIRE

OPTIQUE

**Equipement Verres + Monture adultes de plus de 18 ans
(par bénéficiaire et pour 2 ans à compter de la date d'acquisition de l'équipement)¹⁵
Plafond de 150€ maxi pour la monture**

Equipement verres simples remboursés par la MSA ¹⁶	40% BR + 410€	40% BR + 470€
Equipements verres mixtes remboursés par la MSA ¹⁶	40% BR + 410€	40% BR + 550€
Equipement verres complexes et très complexes remboursés par la MSA ¹⁶	40% BR + 410€	40% BR + 640€
Lentilles remboursées par la MSA	40% BR + 350€	40% BR + 475€

Lentilles non remboursées par la MSA	100€/an/bénéficiaire	100€/an/bénéficiaire
Chirurgie corrections oculaires	350€/an /bénéficiaire	475€/ an / bénéficiaire
DENTAIRE		
Soins dentaires	30% BR	30% BR
Prothèses dentaires remboursées ou non par le régime de base (y compris couronne implanto-portée) hors Inlays cores et Inlays/Onlays	140% BR + 350€/an/bénéficiaire	140% BR + 475€/an/bénéficiaire
Actes Inlays Onlays	140% BR + 350€/an/bénéficiaire	140% BR + 475€/an/bénéficiaire
Inlays cores acceptés par le régime de base	55% BR	55% BR
Implantologie (hors couronne implanto-portée)		200€ / an /bénéficiaire
Parodontologie ⁽⁷⁾	100€/an/bénéficiaire	100 €/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	180% BR	280% BR

(1) Pour le secteur non conventionné, remboursement sur la base du tarif d'autorité.

(2) A l'exclusion des établissements médicaux sociaux.

(3) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information à la date du 18/11/2014):

- détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ;
- ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ;
- scellement des sillons avant 14 ans ;
- dépistage Hépatite B ;
- bilan du langage avant 14 ans ;
- dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ;
- vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18€ en 2015). Il est donc dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur à 60).

(5) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.

(6) **Verres simples** : sphère comprise entre -6 +6 dioptries ou/et cylindre <=4 dioptries.

Verres mixtes : un verre simple et un verre complexe.

Verres complexes :

- verres simple foyer sphère hors zone > -6 ou +6 dioptries ou cylindre > +4 dioptries) ;
- verres multifocaux ;
- verres progressifs.

Verres très complexes :

- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries ;
- verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptrie.

(7) Pour [es garanties non remboursées par le régime de base, le remboursement complémentaire se limite au forfait en euros.

(8) Dans la limite des frais engagés.

Accord professionnel
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
EN AGRICULTURE DES SALARIÉS NON CADRES
(Manche)
(28 juillet 2009)**

(Etendu par arrêté du 7 décembre 2009,
Journal officiel du 15 décembre 2009)

AVENANT N° 3 DU 11 DÉCEMBRE 2015

NOR : AGRS1697065M

Entre :

La FDSEA de la Manche ;

La fédération des CUMA de Basse-Normandie, comité Manche,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats CFTC-Agri Basse-Normandie ;

Le SGA-CFDT Manche ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'union départementale FO ;

L'USRAF-CGT Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est rappelé que l'accord collectif faisant l'objet du présent avenant est un accord autonome de la convention collective du 28 septembre 1970 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de cultures légumières et maraîchères, et les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de la Manche (IDCC 9501).

Considérant les dernières modifications légales et réglementaires apportées aux dispositions relatives aux régimes complémentaires frais de santé, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de mettre à jour l'accord collectif départemental du 28 juillet 2009. Cette mise à jour tient compte également des évolutions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, modifié par un avenant en date du 15 septembre 2015,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » sont modifiées et remplacées comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés non affiliés à l'AGIRC, ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont exclus :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord d'entreprise dans les conditions de l'article 13 de l'accord.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 3 mois d'ancienneté.

Toutefois, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, et ayant acquis préalablement l'ancienneté requise dans une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord, peuvent bénéficier des garanties dès leur date d'embauche dès lors que cette dernière intervient au plus tard dans les 4 mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent. Dans ce cadre, les salariés doivent en faire la demande écrite formelle au nouvel employeur.

Article 3.1

Affiliation

A compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises doivent affilier les salariés bénéficiaires visés au présent article.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime. Cette notice définit, notamment, les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Article 3.2

Dispenses d'affiliation

Par exception aux dispositions précédentes, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif, conformément notamment aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concerne les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou 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 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 ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à l'un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" ;
 - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

La demande de dispense doit être notifiée par écrit à l'employeur avant la fin du premier mois qui suit l'entrée en vigueur du présent accord ou celui de la date d'obtention de la condition d'ancienneté de 3 mois. Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés, qui devront produire chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont pas dues ni par le salarié ni par l'employeur.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié. »

Article 2

L'article 4 « Gestion du régime complémentaire frais de santé » est supprimé.

Article 3

Les dispositions de l'article 5 « Garanties obligatoires » sont supprimées et remplacées comme suit :

« Article 5.1

Niveau des garanties

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul.

La nature et le montant des prestations du présent régime sont présentés dans le tableau de l'annexe I du présent accord.

Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 3 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus à l'annexe I comprennent les prestations du régime de base de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole dont relève le salarié visé à l'article 3 du présent accord.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général de la sécurité sociale ou de la MSA et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Article 5.2

Contrat "olidaire" et "esponsable"

Le présent dispositif frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits "solidaires" et "responsables", notamment celles posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales et de sa circulaire d'application n° DSS/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale. »

Article 4

Les dispositions de l'article 6 « Garanties facultatives au choix du salarié » sont modifiées et remplacées comme suit :

« Article 6.1

Salariés n'ayant pas l'ancienneté requise

Les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté continue dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application défini par l'accord, et ne bénéficiant pas de ce fait à titre obligatoire du régime, peuvent demander à bénéficier des garanties prévues par le présent régime moyennant le paiement d'une cotisation identique à celui des garanties obligatoires, auprès du même organisme que celui assurant le régime obligatoire. Ces salariés peuvent également étendre les garanties à leur famille.

La cotisation qui en résulte est entièrement à la charge du salarié et l'organisme assureur procédera directement au recouvrement de la cotisation.

Article 6.2

Extension famille facultative (conjoint et enfants)

Les salariés peuvent également étendre à titre facultatif la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à leur famille, composée de leurs ayants droit tels que définis ci-après :

- le conjoint : personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;

- le cocontractant d'un Pacs : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité (Pacs) dans les conditions fixées aux articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fait par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans et sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé, AAH (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du salarié nés "viabiles" moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du salarié bénéficiaire à condition d'être à charge de ce dernier au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

La cotisation résultant de cette garantie facultative est à la seule charge du salarié et l'organisme assureur procédera directement au recouvrement de la cotisation auprès du salarié. »

Article 5

Le titre et les dispositions de l'article 7 « Cotisations » sont supprimés et remplacés comme suit :

« Article 7

Financement du régime complémentaire frais de santé

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du régime obligatoire frais de santé définies par le présent accord, au titre du seul salarié, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

Si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ses salariés ou de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du présent régime, il devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre. »

Article 6

Le titre et les dispositions de l'article 8 « Règlement des prestations » sont modifiés et remplacés comme suit :

« Article 8

Règlement des prestations et tiers payant

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Après affiliation de l'assuré, l'organisme assureur délivrera une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur. »

Article 7

L'article 9 « Tiers payant » est supprimé et remplacé par un nouvel article comme suit :

« Article 9

Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles doivent s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application du présent accord sera affecté au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas d'handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini à l'article 11. »

Article 8

Les dispositions de l'article 10.2 « Maintien des garanties au profit des anciens salariés » sont modifiées et remplacées comme suit :

« Les salariés cessant leur activité et les ayants droit d'un salarié décédé ont la possibilité de demander auprès de l'organisme assureur, dans des conditions définies par ce dernier, le maintien à titre individuel de leur couverture santé, sous réserve qu'ils en fassent la demande au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail, ou le cas échéant, dans les 6 mois qui suivent le terme de couverture au titre de la portabilité visée à l'article 10.3 ci-après, ou le décès du salarié. Dans ce cadre, l'organisme assureur procédera au recouvrement de l'intégralité de la cotisation correspondante auprès des salariés concernés, sans que celle-ci dépasse de plus de 50 % la cotisation des actifs.

Les salariés visés sont ceux prévus à l'article 4 de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, à savoir :

- les salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les salariés s'ils sont privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les ayants droit qui étaient garantis par l'intermédiaire d'un salarié décédé. »

Article 9

Les dispositions de l'article 10.3 « Portabilité » sont modifiées et remplacées comme suit :

« Les salariés couverts collectivement par les garanties du présent régime bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux (dispositions figurant en annexe II).

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations demandées sont dues.

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

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié ;
- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

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

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité. »

Article 10

Le titre et les dispositions de l'article 11 « Suspension du contrat de travail » sont modifiés et remplacés comme suit :

« Article 11

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Article 11.1

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

Le bénéfice des garanties complémentaires frais de santé est obligatoirement maintenu au profit du salarié, et le cas échéant de ses ayants droit, pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat, ce sans versement de cotisation, pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés suivants :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

A l'issue de cette période, le salarié peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur, à titre individuel et facultatif, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé, sous réserve de payer l'intégralité de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

Article 11.2

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

Le bénéfice des garanties complémentaires frais de santé est maintenu obligatoirement au profit des salariés, sans versement de cotisation, pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par un dispositif de protection sociale complémentaire, que ces indemnités soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Si la suspension du contrat est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement. »

Article 11

Le titre et les dispositions de l'article 12 « Accord de gestion spécifique et suivi du régime » sont modifiés et remplacés comme suit :

« Article 12

Commission paritaire de suivi du régime frais de santé

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de complémentaire santé (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une "commission paritaire de suivi de l'accord".

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire départementale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La commission paritaire de suivi est composée de trois représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord départemental et par un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La présidence est assurée alternativement pour une période de 2 ans par un représentant choisi alternativement dans chaque collège. Le secrétariat est assuré par la FDSEA de la Manche. »

Article 12

Les dispositions de l'article 13 « Antériorité des régimes d'entreprise » sont modifiées et remplacées comme suit :

« Les employeurs relevant d'un accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables au présent accord, devront appliquer celles du dispositif frais de santé départemental ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès (ancienneté...) ;
- de financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de frais de santé, elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises agricoles concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre du présent accord.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif frais de santé défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet. »

Article 13

L'article 14 « Clause de réexamen » est supprimé.

Article 14

Il est créé un nouvel article 14 « Recours contre les tiers responsables », rédigé comme suit :

« En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au salarié qui a bénéficié de ces prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales. »

Article 15

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Article 16

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de la Manche de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Basse-Normandie.

Fait à Saint-Lô, le 11 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Tableau des garanties complémentaires frais de santé

Garanties santé. – Régime général à adhésion obligatoire

Les garanties ci-après s'appliquent dans le cadre du parcours de soins et dans les conditions et limites prévues aux conditions générales ou pour la garantie assistance, dans la notice d'information. Dans tous les cas, les remboursements sont limités aux frais réels

GARANTIES Y COMPRIS LES REMBOURSEMENTS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE OU DE LA MSA (sauf pour les forfaits en euros ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale ou de la MSA)	
Hospitalisation chirurgicale et médicale, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)	
Honoraires, signataires CAS ⁽²⁾	255 % BR
Honoraires, non signataires CAS ⁽²⁾	200 % BR
Frais de séjours	100 % BR
Maternité	1/3 PMSS par bénéficiaire
Chambre particulière	40 € par jour pendant 60 jours, puis 25 € par jour
Forfait hospitalier	100 % FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Soins de ville (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)	
Consultations et visites, généralistes et spécialistes, signataires CAS ⁽²⁾	250 % BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes, non-signataires CAS ⁽²⁾	200 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité, signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité, non-signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie, signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie, non-signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Frais d'analyses et de laboratoire	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Prothèses auditives, piles et entretien de la prothèse remboursés par la SS ou la MSA	100 % BR + 12 % PMSS par an par bénéficiaire
Autre appareillage remboursé par la SS ou la MSA	100 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Pharmacie	
Pharmacie remboursée par la SS ou la MSA	100 % BR ou TFR
Transport	
Transport remboursé par la SS ou la MSA	100 % BR
Frais dentaires	
Soins dentaires remboursés par la SS ou la MSA : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR
Inlays-onlays remboursés par la SS ou la MSA	220 % BR

GARANTIES Y COMPRIS LES REMBOURSEMENTS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE OU DE LA MSA (sauf pour les forfaits en euros ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale ou de la MSA)	
Prothèses dentaires remboursées par la SS ou la MSA : – couronnes, bridges et inter de bridges – couronnes sur implant – prothèses dentaires amovibles – réparations sur prothèses – inlays-cores Prothèses dentaires non remboursées par la SS : – couronnes et bridges – prothèses dentaires provisoires – réparations (sauf les réparations à caractère esthétique) Orthodontie remboursée par la SS ou la MSA	220 % BR + 12 % PMSS par an par bénéficiaire 300 € par an par bénéficiaire 250 % BR
Frais d'optique	
Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans) ⁽³⁾	
Monture Verres (par paire) Lentilles remboursées par la SS ou la MSA Lentilles non remboursées par la SS ou la MSA (y compris jetables)	150 € Cf. grille optique 100 % BR + 100 € par an par bénéficiaire 100 € par an par bénéficiaire
Prévention et autres soins	
Cure thermique remboursée par la SS ou la MSA : honoraires et soins Médecine douce (acupuncture, chiropractie, ostéopathie) Actes de prévention ⁽⁴⁾	70 % BR 25 € par séance (maxi 100 € par an par bénéficiaire) Pris en charge
<p>(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) CAS : contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et le médecin de secteur 2, le médecin de secteur 1 titulaire du droit permanent à dépassement et le médecin de secteur 1 disposant des titres lui permettant d'accéder au secteur 2 ; ayant pour objet d'améliorer la prise en charge des patients dans le cadre du parcours de soins coordonnés en développant l'activité à tarif opposable et en améliorant le niveau de remboursement par l'assurance maladie.</p> <p>(3) La prise en charge est limitée à un équipement tous les 2 ans, période réduite à 1 an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.</p> <p>Le calcul de la période s'apprécie sur 24 mois glissants (ou 12 mois glissants pour les cas précités) et ce à compter de la date d'achat de l'équipement par le bénéficiaire. Lorsque la demande de remboursement de l'équipement est effectuée en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique (verre et monture) peut être remboursé débute à la date d'achat du premier élément de l'équipement optique (verre ou monture) et s'achève 2 ans après.</p> <p>(4) Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.</p> <p>Régime de base : mutualité sociale agricole (MSA) ou sécurité sociale (SS) / BR : base de remboursement de la sécurité sociale / CAS : contrat d'accès aux soins / FR : frais réels / MR : montant remboursé par la sécurité sociale.</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année / SS : sécurité sociale.</p>	

Grille optique ITELIS

Garanties exprimées en inclusion du remboursement du régime obligatoire

CLASSE de défaut visuel	DÉFAUT VISUEL		DANS le réseau	HORS RÉSEAU	
	Myopie ou hypermétropie (en dioptries)	Astigmatisme (en dioptries)		Verre simple foyer	Verre progressif
classe 1	De 0 à 2	Inférieur ou égal à 2	Frais réels (*)	100 €	200 €
classe 2	De 0 à 2	De 2,25 à 4		105 €	250 €
	De 2,25 à 4	Inférieur ou égal à 2			
classe 3	De 2,25 à 4	De 2,25 à 4		135 €	265 €
	De 4,25 à 6	Inférieur ou égal à 4			
classe 4	De 6,25 à 8	Inférieur ou égal à 4	150 €	300 €	
	De 0 à 8	Supérieur ou égal à 4,25			
classe 5	Supérieur ou égal à 8,25	Tous cylindres		200 €	325 € (**)
Monture			150 €		
Limitation de consommation : un équipement tous les 2 ans pour les adultes, et un équipement par an pour les enfants ou en cas de changement du défaut visuel dès 0,25 dioptries.					
(*) Dans la limite des plafonds du contrat responsable.					
(**) 300 € pour les enfants.					

ANNEXE II

Dispositions légales sur la portabilité

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160100-000316

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
