

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/18 DU 21 MAI 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	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 18.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/18

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assurances (agences générales) : avenant n° 1 du 25 février 2016 à l'accord du 24 juin 2015 relatif à la création d'un régime de frais de santé.....	4
Bâtiment (Picardie [artisanat, ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 5 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2016	7
Bâtiment (Picardie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 5 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2016	9
Bâtiment (Picardie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 5 février 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} avril 2016.....	11
Bâtiment (Picardie [ETAM]) : accord du 5 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2016.....	13
Caoutchouc : accord du 10 mars 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux effectifs garantis pour l'année 2016.....	15
Carrières et matériaux (industries [Auvergne, ouvriers, ETAM]) : accord du 3 mars 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2016	18
Coopératives de consommateurs : accord du 28 janvier 2016 relatif aux forfaits jours de l'encadrement.....	22
Distributeurs-conseils hors domicile (boissons) : accord n° 2016-2 du 2 février 2016 relatif à la prévention de la pénibilité, aux risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail	26
Fruits et légumes (expédition et exportation) : avenant n° 20 du 4 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2016	36
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 88 du 11 janvier 2016 relatif à la modification de la convention collective suite à la nouvelle classification	39
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 89 du 11 janvier 2016 relatif à la modification de l'annexe II sur les valeurs permettant le calcul des salaires.....	66
Habitat (PACT et ARIM) : accord du 9 février 2016 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2016	68
Hospitalisation privée : avenant n° 1 du 2 mars 2016 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux classifications	70

Hospitalisation privée : avenant n° 2 du 2 mars 2016 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} juin 2016.....	71
Matériaux de construction (négoce [ouvriers, ETAM]) : avenant n° 13 du 26 février 2016 relatif aux salaires minimaux conventionnels.....	72
Matériaux de construction (négoce [cadres]) : avenant n° 14 du 26 février 2016 relatif aux salaires minimaux conventionnels.....	75
Missions locales et PAIO : avenant n° 56 du 15 octobre 2015 relatif à la modification de l'article 9.7.3 sur la gestion du paritarisme.....	77
Panneaux à base de bois (industrie) : avenant n° 1 du 16 décembre 2015 à l'accord du 11 décembre 2012 relatif à l'entretien professionnel	79
Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : accord du 7 janvier 2016 relatif aux mesures d'accompagnement en faveur des personnels	84
Restauration collective (personnel) : accord du 10 mars 2016 relatif au pacte de responsabilité.....	97
Restauration collective (personnel) : avenant n° 1 du 11 mars 2016 à l'avenant n° 43 relatif au 13 ^e mois.....	106
Restauration collective (personnel) : avenant du 11 mars 2016 à l'avenant n° 47 relatif à la classification des fonctions support	109
Restauration collective (personnel) : avenant n° 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel.....	113
Restauration collective (personnel) : avenant n° 53 du 11 mars 2016 relatif aux salaires minima.....	119

Brochure n° 3115

Convention collective nationale

**IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

AVENANT N° 1 DU 25 FÉVRIER 2016
À L'ACCORD DU 24 JUIN 2015
RELATIF À LA CRÉATION D'UN RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650508M

IDCC : 2335

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord ont entendu actualiser l'accord du 24 juin 2015 en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires et à sa bonne compréhension.

Elles sont par conséquent convenues d'apporter les modifications suivantes aux articles 3 et 4.

Article 1^{er}

Modification de l'article 3

L'article 3 est modifié comme suit :

« Article 3

Salariés concernés

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail (CDI et CDD) ou d'un contrat d'apprentissage.

Les garanties prévues au présent accord sont suspendues de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause.

Cependant, par dérogation, le bénéfice des garanties est maintenu durant les périodes de suspension du contrat de travail dès lors que le salarié bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale ou du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, notamment en cas de maladie, maternité ou accident. »

Article 2

Modification de l'article 4

L'article 4 est modifié comme suit :

« Article 4

Caractère obligatoire du régime de frais de santé. – Dispenses d'affiliation

Le présent accord institue un régime frais de santé obligatoire pour les salariés entrant dans son champ d'application.

Par exception, conformément aux R. 242-1-6 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, les salariés qui le souhaitent peuvent être dispensés d'affiliation au présent dispositif de frais de santé, en fournissant les justificatifs correspondant et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande.

Cette dispense concerne les salariés qui relèvent de l'une des situations suivantes :

- les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation justifiant de leur couverture : les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMU-C ;
- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, et cela jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure : la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective issue d'un des dispositifs suivants :
 - complémentaire santé collective et obligatoire conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
 - régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des procédures spécifiques à la fonction publique de référencement ou de labellisation (décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011) ;
 - contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés en CDD ou en contrat de mission, dont la durée de la couverture collective obligatoire santé est inférieure à 3 mois. Pour être dispensés, les intéressés doivent justifier qu'ils bénéficient d'une couverture complémentaire santé respectant les conditions du contrat responsable.

Les dispenses d'adhésion relèvent toujours et, dans tous les cas, du libre choix du salarié. Il incombe au salarié de demander à être dispensé de la couverture santé obligatoire. Celui-ci doit déclarer au titre de quelle dispense il effectue sa demande, indiquer son organisme assureur et la date de la fin de son contrat individuel le cas échéant. »

Article 3

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Publicité. – Extension

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, auprès de l'administration compétente, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 25 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AGEA.

Syndicats de salariés :

FBA CFDT ;

SN2A CFTC ;

SNCAMCCAA CFE-CGC ;

UNSA banques.

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 5 FÉVRIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2016
(PICARDIE)

NOR : ASET1650501M

IDCC : 1596

Entre :

L'UR CAPEB Picardie ;

La FFB Picardie ;

La fédération Nord des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CFDT Picardie ;

L'UR CFTC Picardie ;

L'UR CGT-FO Picardie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII.8 et XII.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Picardie.

Article 2

Pour la région Picardie, les parties signataires du présent accord ont fixé les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 468,17	9,68
– position 2	170	1 478,78	9,75
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 518,22	10,01
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 589,50	10,48
– position 2	230	1 707,80	11,26
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 824,59	12,03
– position 2	270	1 947,44	12,84

Article 3

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application au 1^{er} avril 2016, pour une durée de 12 mois minimum.

Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Amiens, le 5 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 5 FÉVRIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2016
(PICARDIE)
NOR : ASET1650503M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

L'UR CAPEB Picardie ;

La FFB Picardie ;

La fédération Nord des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CFDT Picardie ;

L'UR CFTC Picardie ;

L'UR CGT-FO Picardie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII.8 et XII.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Picardie.

Article 2

Pour la région Picardie, les parties signataires du présent accord ont fixé les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Base 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 468,17	9,68
– position 2	170	1 478,78	9,75
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 518,22	10,01
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 589,50	10,48
– position 2	230	1 707,80	11,26
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 824,59	12,03
– position 2	270	1 947,44	12,84

Article 3

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application au 1^{er} avril 2016, pour une durée de 12 mois minimum.

Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Amiens, le 5 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 5 FÉVRIER 2016

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} AVRIL 2016
(PICARDIE)

NOR : ASET1650504M

IDCC : 1596, 1597

Entre :

L'UR CAPEB Picardie ;

La FFB Picardie ;

La fédération Nord des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CFDT Picardie ;

L'UR CFTC Picardie ;

L'UR CGT-FO Picardie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 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 par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Picardie.

Article 2

Pour la région Picardie, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article VIII.18 des conventions collectives nationales précitées, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE REPAS	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ DE TRAJET
1 (0 à 10 km)	10,25	1,40	1,40
2 (10 à 20 km)	10,25	4,20	2,80
3 (20 à 30 km)	10,25	7,00	4,20
4 (30 à 40 km)	10,25	9,80	5,60
5 (40 à 50 km)	10,25	12,60	7,00

Article 3

Le présent barème des indemnités de petits déplacements entrera en application à compter du 1^{er} avril 2016, pour une durée de 12 mois minimum.

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Amiens, le 5 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 5 FÉVRIER 2016

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

(PICARDIE)

NOR : ASET1650497M

IDCC : 2609

Entre :

L'UR CAPEB Picardie ;

La FFB Picardie ;

La fédération Nord des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CFE-CGC Picardie ;

L'UR CFDT Picardie ;

L'UR CFTC Picardie ;

L'UR CGT-FO Picardie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Article 2

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

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 488
B	1 585
C	1 686
D	1 832
E	2 011
F	2 298
G	2 556
H	2 687

Article 3

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application au 1^{er} avril 2016, pour une durée de 12 mois minimum.

Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Amiens, le 5 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3046

Convention collective nationale

IDCC : 45. – CAOUTCHOUC

ACCORD DU 10 MARS 2016
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650488M

IDCC : 45

Réunis en commission paritaire plénière dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche disposent d'un accord collectif revalorisant les salaires minima.

Par ailleurs, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaires entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1^{er} des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis tels que définis dans les articles 15 et 16 des clauses communes.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 240 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T\ 130 + \frac{S\ 255 - T\ 130}{255 - 130} \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : taux effectif mensuel garanti du coefficient K.

T 130 : taux effectif mensuel garanti du coefficient 130.

S 255 : salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 255.

Article 3

Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis

La valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis est modifiée comme suit :

- point mensuel : 6,20 € ;
- salaire minimum hiérarchique au coefficient 255 : 1 581,00 € ;
- taux effectifs garantis :
 - coefficient 130 : 1 481,00 € ;
 - coefficient 140 : 1 489,00 € ;
 - coefficient 150 : 1 497,00 € ;
 - coefficient 160 : 1 505,00 € ;
 - coefficient 170 : 1 513,00 € ;
 - coefficient 180 : 1 521,00 € ;
 - coefficient 190 : 1 529,00 € ;
 - coefficient 215 : 1 549,00 € ;
 - coefficient 225 : 1 557,00 € ;
 - coefficient 240 : 1 569,00 €.

Les valeurs ainsi fixées le sont sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

Article 4

Formalités de dépôt. – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 10 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNCP.

Syndicats de salariés :

CMTE CFTC ;

FCE CFDT.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 3 MARS 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
AU 1^{ER} MARS 2016
(AUVERGNE)

NOR : ASET1650495M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Allier, Cantal, Haute-Loire et Puy-de-Dôme.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 481
	2	1 503
II	1	1 509
	2	1 528
	3	1 573
III	1	1 581
	2	1 607
	3	1 654
IV	1	1 663
	2	1 690
	3	1 750
V	1	1 755
	2	1 810
	3	1 936
VI	1	1 970
	2	2 045
	3	2 209
VII	1	2 253
	2	2 390
	3	2 605

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;

- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non compris les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail 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 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} mars 2016.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Riom, le 3 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION ET ENTRANT DANS LE CHAMP DU PRÉSENT ACCORD

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Les activités relevant du « Groupe 15.08 : produits en béton » ne sont pas couvertes par le présent accord.

Convention collective

**IDCC : 3205. – COOPÉRATIVES DE CONSOMMATEURS
(Agents de maîtrise, cadres et assimilés)
(16 octobre 2014)**

**ACCORD DU 28 JANVIER 2016
RELATIF AUX FORFAITS JOURS DE L'ENCADREMENT**

NOR : ASET1650490M
IDCC : 3205

PRÉAMBULE

Le présent accord vise à fixer les dispositions conventionnelles en matière de forfait jours.

Le décompte du temps de travail en jours est une réponse adaptée dès lors qu'elle correspond à des situations clairement identifiées et qu'elle prend en compte son impact sur les conditions et charge de travail des cadres.

En signant cet accord, les partenaires sociaux ont souhaité élaborer les conditions d'une organisation répondant aux besoins des coopératives tout en garantissant le droit au repos, la maîtrise de la charge de travail des cadres et leur répartition dans le temps. La protection de la santé au travail et le mécanisme de suivi du temps de travail sont également des exigences prises en compte.

Enfin, la rémunération des salariés en forfait jours sera fixée en adéquation avec les responsabilités assumées.

Article 1^{er}

Cadres concernés

Les dispositions du présent accord ne sont applicables qu'aux cadres autonomes sédentaires ou itinérants définis par l'article L. 3121-43 du code du travail, qui considère comme cadre autonome tout cadre disposant d'une autonomie dans l'organisation de son travail et dont la nature de ses fonctions ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif du service ou du magasin auquel il est affecté.

Néanmoins, en vertu de l'article L. 3121-40 du code du travail, le salarié concerné doit impérativement formaliser par écrit son accord exprès soit dans le cadre de la clause de durée du travail de son contrat, soit sous la forme d'une convention individuelle de forfait dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail.

Article 2

Durée du forfait

La durée du forfait annuel est fixée à 215 jours. Cette durée de 215 jours correspond au nombre de jours travaillés, journée de solidarité incluse, par un cadre présent sur une année complète, déduction faite de ses congés payés intégraux (30 jours ouvrables), des repos hebdomadaires, des jours fériés et de jours de repos supplémentaires dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Cette durée sera réduite à due concurrence des jours d'ancienneté prévus par l'article 34 de la convention collective et ne peut avoir pour effet de faire échec à la prise des jours de congés pour événements familiaux.

La rémunération du cadre concerné doit tenir compte des contraintes liées à cette organisation du temps de travail et des responsabilités qui lui sont confiées par une rémunération forfaitaire adaptée. En cas de dépassement du forfait annuel en jours, les jours supplémentaires seront récupérés ou rémunérés selon les dispositions légales.

Article 3

Durées minimales de repos

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les durées de travail journalière et hebdomadaire doivent être compatibles avec la prise des repos minimaux à savoir :

- repos journalier minimal de 12 heures ;
- repos hebdomadaire minimal de 36 heures.

Dans le respect de ces prises de repos minimal, le cadre peut organiser librement ses journées de travail dès lors qu'il respecte ses objectifs et assure normalement le fonctionnement de son service et la coordination des équipes dont il a la charge.

Cette même latitude d'organisation lui impose d'avertir son supérieur hiérarchique ou son employeur s'il n'est pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, afin notamment de pouvoir rechercher une solution permettant leur respect.

Les moyens de communication, qui permettent d'être joignable en permanence et facilement, et même mis à disposition par l'entreprise ou pris en charge par elle, constituent de simples outils dont le cadre conserve la maîtrise d'utilisation. Les partenaires sociaux, soucieux du respect des temps de repos des cadres, soulignent le droit à la déconnexion numérique en dehors des périodes de travail et d'astreinte.

Article 4

Travail de nuit, dimanche et jours fériés

Les jours travaillés la nuit, le dimanche ou un jour férié (hors 1^{er} Mai) entrent dans le décompte du forfait annuel de 215 jours.

L'organisation du travail doit permettre le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

En cas de travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié, le jour de repos correspondant à cette journée devra être pris dans un délai maximal de 3 mois.

Article 5

Modalités de décompte des jours travaillés

Chaque jour travaillé, quel que soit le jour ou les horaires, est considéré comme une journée s'imputant sur le forfait de 215 jours.

Le décompte peut être effectué par demi-journées, sous réserve d'une information préalable de la hiérarchie. Si cela est compatible avec les horaires du salarié, est considérée comme demi-journée toute période se terminant avant 13 heures ou débutant après cette heure. A défaut, est considérée comme demi-journée de repos toute période d'absence se traduisant par un repos journalier d'au moins 18 heures.

Article 6

Mesure de la charge de travail

Dans le respect de leur autonomie d'organisation, les cadres autonomes doivent fournir, sous la responsabilité de leur employeur, un relevé mensuel signé de leur activité faisant apparaître :

- le nombre et la date des jours travaillés sur le mois ;
- le nombre et la date des repos hebdomadaires, congés payés ou conventionnels et jours pris au titre de la réduction du temps de travail ;
- les dimanches et jours fériés éventuellement travaillés.

Ce relevé doit permettre de vérifier que l'organisation et la charge de travail permettent au cadre de respecter les durées maximales de travail et les prises de repos. Il doit également indiquer si un repos quotidien a été inférieur à 12 heures et en expliquer les raisons. Ce relevé peut également être l'occasion d'apporter des commentaires sur le temps et la charge de travail.

En cas d'anomalie constatée, le cadre sera invité par son supérieur hiérarchique ou son employeur pour examiner les raisons de cette situation et trouver les mesures compensatoires ou d'organisation dès lors que la situation dépasse le cas particulier.

Ces relevés mensuels d'activité serviront de support lors d'un entretien annuel obligatoire à l'initiative de l'employeur, et au cours duquel seront abordés sa charge de travail, l'organisation du travail de l'entreprise, de l'établissement ou du service et ses impacts sur l'articulation entre activité professionnelle et vie familiale ou personnelle. Cet entretien sera également l'occasion de faire un point sur la rémunération du cadre, mais doit être distinct de l'entretien individuel d'évaluation.

Un entretien supplémentaire peut avoir lieu, à tout moment, à l'initiative du salarié s'il rencontre des difficultés d'organisation de sa charge de travail l'amenant à des durées de travail trop importantes, afin de rechercher des solutions concrètes pour remédier à cette situation.

Lorsqu'un entretien a été rendu nécessaire par l'identification de difficultés en matière de charge de travail, un bilan sera réalisé 3 mois plus tard afin de s'assurer que les actions correctrices engagées ont produit leur effet.

Article 7

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel des coopératives de consommateurs.

Article 8

Sécurisation juridique

Le présent accord complète les dispositions de l'article 11 de l'additif fixant les conditions de travail des cadres du 16 octobre 2014.

Article 9

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10

Formalité. – Publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 28 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCC.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

CFE-CGC agroalimentaire ;

FGTA FO.

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS-CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

ACCORD N° 2016-2 DU 2 FÉVRIER 2016
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ, AUX RISQUES PROFESSIONNELS
ET À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

NOR : ASET1650492M

IDCC : 1536

La loi portant réforme des retraites a instauré, depuis 2015, la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) qui a pour double objectif :

- de reconnaître une juste compensation de la pénibilité pour les salariés qui sont exposés à des seuils de pénibilité supérieurs à ceux fixés par décret, en leur permettant de bénéficier de points pour se former ou faire du temps partiel juste avant l'âge de la retraite, ou partir plus tôt à la retraite ;
- de promouvoir la prévention de l'exposition à des facteurs de pénibilité.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux de la branche des distributeurs-conseils hors domicile, signataires du présent accord, ont émis le souhait d'étudier l'impact de cette mesure sur les tâches exercées dans le cadre des activités des distributeurs-grossistes en boissons.

Le rapport de branche démontre que la moitié des salariés de la profession occupe un poste dans la filière logistique (chauffeur-livreur, préparateur de commandes...), la plus sensible à l'exposition aux risques professionnels, à la pénibilité et aux accidents de travail.

Les livraisons auprès des établissements de la consommation hors domicile (cafés, hôtels, restaurants) engendrent, pour les chauffeurs-livreurs, un nombre important de manutentions manuelles de charges lourdes. De plus, les livraisons de produits pondéreux, dont le packaging est déterminé par les industriels au regard des modes de consommation et de facteurs économiques, se font dans des lieux relativement accidentogènes (descente en cave sans forcément de moyens de manutention adaptés chez les clients et ne faisant pas l'objet d'exigences réglementaires).

Ainsi, au regard de la sinistralité qui reste élevée dans la profession et du nombre de troubles musculo-squelettiques (TMS), les partenaires sociaux de la branche des distributeurs-conseils hors domicile, signataires du présent accord, affirment placer au cœur de leurs priorités :

- l'identification, via l'outil de diagnostic de branche, des tâches concernées par le dispositif du compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) au sein de la profession ;

- la mise en œuvre d’une politique opérationnelle de réduction et de prévention de la pénibilité et des risques professionnels, dynamique, efficace et durable ;
- l’amélioration des conditions de travail visant la poursuite des efforts de la branche pour attirer, valoriser et fidéliser les salariés tout au long de leur vie professionnelle, notamment dans un contexte de renouvellement des générations dans les années à venir.

Ces objectifs s’inscrivent également dans la « charte développement durable », démarche de progrès volontaire initiée par les entreprises adhérentes de la fédération nationale des boissons (FNB), qui comporte un volet social-santé-sécurité.

Pour aider les entreprises dans cette démarche globale, une étude paritaire a été conduite en 2014 visant à réaliser un diagnostic de la pénibilité, après visite de différentes entreprises représentatives / audit des postes et mesures au regard des seuils de pénibilité.

Par ailleurs, des partenariats sont noués avec la CNAMTS, l’INRS, des CARSAT pour la mise en place d’outils et/ou de groupes de travail sur le thème de la prévention des risques professionnels.

Cet accord, qui fait suite à ces premiers travaux, se veut être une véritable démarche d’accompagnement des entreprises et des salariés de la branche à la fois dans la gestion du CPPP mais aussi dans l’intégration d’une culture « prévention santé-sécurité » via des outils de branche innovants et facilitateurs tenant compte des spécificités de l’activité de distributeur-grossiste en boissons.

Article 1^{er}

Champ d’application

Le présent accord est applicable à l’ensemble des entreprises entrant dans le champ d’application de la convention collective des distributeurs-conseils hors domicile (IDCC 1536), quelle que soit leur taille et quelle que soit la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l’article L. 4161-1 du code du travail.

En effet, la branche souhaite donner une impulsion réelle sur ce sujet en encourageant les entreprises à prendre des mesures énumérées ci-dessous quelle que soit la taille de leur structure.

En application de l’article L. 4163-4, alinéa 2, du code du travail, l’accord de branche permet aux entreprises ou aux groupes (au sens de l’article L. 2331-1 du code du travail), dont l’effectif est égal ou supérieur à 50 salariés et inférieur à 300 salariés, de ne pas avoir à conclure d’accord collectif ou à établir de plan d’action, expressément visés à l’article L. 4163-2, alinéa 2, du code du travail.

Néanmoins, le présent accord n’a pas pour effet d’étendre aux entreprises de moins de 50 salariés l’obligation de conclure l’accord collectif ou d’établir le plan d’action relatif à la prévention de la pénibilité.

Enfin, il est important de rappeler que les entreprises ou les groupes (au sens de l’article L. 2331-1 du code du travail), dont l’effectif est d’au moins 300 salariés, ont l’obligation de conclure un accord collectif ou d’établir un plan d’action à leur niveau, en vertu des dispositions de l’article L. 4163-2 du code du travail, qui pourra s’appuyer sur la démarche entreprise au sein de la branche, notamment les outils de mesure de l’exposition des salariés aux critères définis par la loi.

Article 2

Diagnostic et identification des situations de pénibilité dans la branche

Afin de faciliter et de rendre plus cohérente et plus sûre la démarche d’évaluation obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, dans le cadre du CPPP, le présent accord propose la méthodologie à adopter pour déterminer les modalités de recensement des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils.

2.1. Facteurs de risques identifiés dans la branche

Les facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité sont définis à l'article L. 4161-1 du code du travail comme « liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ».

L'article D. 4161-2 du code du travail liste les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition liés à chacun de ces facteurs au-delà desquels l'exposition ouvre droit à l'acquisition de points sur le CPPP, après application des mesures de protection collective et individuelle.

Les facteurs de pénibilité sont les suivants (art. R. 4541-1 et suivants du code du travail) :

- au titre des contraintes physiques marquées :
 - les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
 - les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
 - les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail ;
- au titre de l'environnement physique agressif :
 - les températures extrêmes (chaudes ou froides et les variations de températures) ;
 - le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail ;
 - les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail ;
 - les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du code du travail ;
- au titre de certains rythmes de travail :
 - le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
 - le travail répétitif (art. D. 4161-2, 3°, du code du travail) ;
 - le travail en équipes successives alternantes (art. D. 4161-2, 3°, du code du travail).

L'ensemble de ces facteurs a été examiné dans l'audit réalisé par la branche. Seuls certains facteurs ont été identifiés comme réellement présents dans la branche, au regard des définitions en vigueur au moment de la signature du présent accord (cf. annexe non publiée).

2.2. Rappel sur la démarche globale d'évaluation des risques professionnels, dont les facteurs de pénibilité

Il est rappelé que tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, est tenu de procéder à une évaluation des risques professionnels au sens large (risques dus aux machines et aux outils, risques électriques, risques routiers, risques psycho-sociaux...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) devant faire l'objet d'une mise à jour au minimum annuelle.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les conditions de pénibilité auxquelles chaque salarié est exposé. En effet, le DUER comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La notion d'unité de travail doit être étudiée au sens large :

- elle peut recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques ;
- d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, transport...).

L'employeur doit consigner, en annexe (non publiée) du DUER, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identi-

cation de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

L'employeur se servira des éléments de branche décrits ci-dessous et en annexe (non publiée) pour réaliser cette évaluation.

La traçabilité individuelle de l'exposition découle donc inévitablement de l'évaluation de la pénibilité présente en moyenne au sein de l'entreprise, que l'employeur apprécie en fonction du ou des postes occupés par le travailleur en cours d'année et des situations de travail associées, en cohérence avec sa démarche globale et à caractère collectif d'évaluation des risques.

2.3. Implication des différentes parties prenantes

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace qu'elle bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La prévention de la pénibilité et des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous.

2.3.1. L'employeur

L'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés.

L'employeur, par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, communique sur cette préoccupation de la santé et la sécurité au travail auprès de l'ensemble du personnel.

Le personnel encadrant constitue, en ce sens, un acteur essentiel dans la diffusion et la mise en œuvre concrète de la prévention en entreprise. L'employeur se conforme aux obligations prescrites par la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, il réalise des actions d'information et de formation et met en place une organisation et des moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il veille notamment à la mise en place des mesures de protection collectives et à leur bon usage ainsi qu'au port des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés au poste de travail (chaussures de sécurité, gants, vêtement de travail, masque, lunettes...).

2.3.2. Les salariés et leurs représentants

Les parties signataires rappellent que chaque salarié est également acteur de la prévention. Il lui incombe, dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Il est également rappelé aux employeurs que chaque salarié, pour intégrer les consignes orales et écrites, doit maîtriser le socle de compétences et de connaissances, considéré par la branche comme une des formations prioritaires.

L'employeur s'appuiera sur les instances représentatives du personnel, en premier lieu le CHSCT ou à défaut les DP, pour la prise de décision en matière de santé au travail ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Cette concertation renforcera la pertinence des décisions prises et leur appropriation par les salariés.

2.3.3. Les autres parties prenantes

Outre le rôle de la FNB pour obtenir de l'aide dans sa démarche de prévention, l'employeur pourra s'appuyer sur les parties prenantes suivantes :

- les services de santé au travail, les CARSAT-CRAM, l'ARACT ;
- tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

Depuis toujours, la prévention des risques professionnels est traitée au sein de la filière, à savoir avec les industriels de la boisson et les clients cafés-hôtels-restaurants. Les entreprises sont donc invitées à leur niveau à prendre des contacts réguliers avec les fournisseurs, les entreprises extérieures intervenant au sein de l'entreprise et les clients (CHR, clients nationaux...), notamment pour élaborer les documents obligatoires (protocole de sécurité, etc.).

2.4. Détermination de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans la branche des distributeurs-conseils hors domicile

En application de l'article L. 4161-2 du code du travail, les signataires du présent accord ont établi, sur la base des travaux paritaires réalisés avec AG2R PRIMAVITA et le cabinet DIDACTHEM, un mode d'emploi de prévention de la pénibilité applicable aux entreprises de la branche, déterminant, en fonction des situations de travail, l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité visés à l'article 2.1, via un tableau et des données présentées en annexe (non publiée).

Le mode d'emploi de prévention de la pénibilité, en annexe (non publiée) au présent accord, a pour objectifs de :

- identifier les situations d'exposition aux facteurs de pénibilité :
- il a été choisi paritairement de réaliser l'étude par tâches pour intégrer la diversité des organisations ;
- les mesurer pour établir les formalités induites par l'administration du décompte des points du CPPP pour les salariés concernés par la pénibilité :
- les données de référence par tâche sont déterminées pour une activité de l'opérateur à temps plein sur cette tâche avec les mesures de protection collective et individuelle appliquées ;
- un outil de branche permet à l'entreprise d'individualiser l'évaluation en prenant en compte l'éventuelle polyvalence ;
- hiérarchiser les mesures de prévention permettant aux entreprises d'initier et de guider les mesures de prévention à mettre en œuvre par la suite.

Le diagnostic de branche a été conduit sur l'ensemble des tâches présentes dans l'activité des distributeurs-conseils hors domicile.

Il ressort de l'audit réalisé (cf. annexe non publiée) que sont tout particulièrement concernés les salariés de la filière logistique qui représentent, selon le rapport de branche 2012, plus de 50 % des effectifs de la branche.

Il est rappelé que :

- plus de 30 % des salariés occupent le poste de chauffeur-livreur ;
- 14 % sont préparateurs de commandes.

En revanche ne sont pas concernés le personnel administratif et les salariés de la filière commerciale.

L'employeur qui applique cet accord et ce mode d'emploi de prévention de la pénibilité en annexe (non publiée) est présumé de bonne foi au regard de ses obligations en matière de prévention de la pénibilité.

A défaut de démarche spécifique de sa part, l'employeur applique cet accord et le mode d'emploi de prévention de la pénibilité qui se trouve en annexe (non publiée).

La déclaration sera effectuée dans les conditions légales, en prenant en compte ces données.

Si une entreprise ne souhaite pas appliquer le mode d'emploi de prévention de la pénibilité pour une ou plusieurs situations données, elle en a la possibilité, sous réserve toutefois que sa propre évaluation ne soit pas en contradiction avec l'accord. Elle doit, dans ce cas, en informer les représentants du personnel et la CARSAT en indiquant les particularités dans l'évaluation des risques qui lui

sont propres, qui justifient que le mode d'emploi conventionnel de la prévention de la pénibilité ne soit pas appliqué.

Article 3

Mise en œuvre d'une politique de prévention

Les signataires du présent accord rappellent que la prévention de la pénibilité et des risques professionnels correspond à l'ensemble des dispositions collectives ou individuelles prises pour empêcher l'apparition, l'aggravation ou les conséquences à long terme d'une situation de pénibilité ou de danger liée au travail effectué ou à son environnement.

Afin d'insuffler une dynamique de prévention efficace et pérenne, ils jugent comme prioritaires les axes suivants :

3.1. Mesures tendant à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail

3.1.1. Diffusion des outils de branche

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, s'engagent à diffuser les outils d'analyse élaborés pour aider les entreprises à adapter et à aménager les postes de travail.

Diffusion des outils de branche auprès de 80 % des entreprises de la branche d'ici à fin 2016.

Le contenu de cet accord et les outils seront mis en ligne, à l'initiative de la délégation patronale, sur le site internet de la FNB et de l'observatoire des métiers de la branche, afin d'en assurer la promotion auprès des entreprises de la branche.

3.1.2. Autres mesures

Par ailleurs, les entreprises de la branche sont incitées à étudier l'impact de leur organisation de l'exploitation logistique sur la santé-sécurité, les conditions de travail des salariés et l'efficacité de l'activité. Pour les aider, une étude réalisée par l'observatoire des métiers de la branche sur la *supply chain* est consultable en ligne.

Dans la partie « Descriptif et analyse des tâches » du mode d'emploi de branche (en annexe non publiée), l'employeur trouvera, pour chaque tâche analysée, des axes de prévention à envisager (sans que cette liste soit exhaustive) afin de prévenir, réduire, voire supprimer la pénibilité et les risques professionnels.

A titre d'exemple, pour la tâche « livraison chez le client et récupération des vides », sont décrits les axes de prévention portant sur l'équipement et l'entretien du camion (équipements de systèmes de sécurité et d'aide à la conduite...) ainsi que ceux relatifs à l'optimisation et à la sécurisation de la livraison chez le client (matériel de manutention, échauffement, outils spécifiques d'aide à la descente des fûts en cave...).

3.2. Mesures tendant à la réduction de la polyexposition

Face à des situations de travail exposant un ou plusieurs salariés à plusieurs facteurs de pénibilité ou à des risques professionnels, seront recherchées en priorité les actions permettant de supprimer ou de réduire l'exposition à plusieurs facteurs en même temps.

Lors de l'achat et/ou du renouvellement de matériel et des travaux de rénovation, aménagement, agrandissement ou de construction de nouveaux bâtiments seront pris en compte les objectifs de réduction de l'exposition aux facteurs de pénibilité, de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail.

A titre d'exemple, le facteur de vibrations mécaniques peut être réduit, voire supprimé grâce à la réfection des sols en mauvais état et à l'utilisation d'engins de dernière génération.

Il est rappelé que, grâce à la signature d'une nouvelle convention nationale d'objectifs (CNO) entre la FNB et la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), les

entreprises de moins de 200 salariés peuvent bénéficier de conseils concrets et d'aides financières des CARSAT (caisses d'assurance retraite et de la santé au travail) destinées au montage de projets d'investissement (travaux, achat de matériels...) s'inscrivant dans une démarche de prévention et de sécurité liée :

- à la livraison (chargement, déchargement et manutention sur le lieu de vente) ;
- aux TMS et aux manutentions en entrepôt et chez les clients CHR ;
- à la récupération des emballages re-remplissables consignés et/ou à usage unique (bouteilles, fûts, cartons, caisses...).

Objectif : permettre à au moins 50 établissements de bénéficier de ces aides sur les 4 années à venir.

3.3. Mesures tendant à l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

3.3.1. Procédure d'accueil des nouveaux embauchés

Une attention particulière sera donnée à l'accueil des nouveaux embauchés ou des personnes nouvellement affectées sur un poste, quel que soit leur âge.

L'objectif est, d'une part, de fidéliser les nouveaux entrants et, d'autre part, de prévenir les risques professionnels, car certains salariés peuvent être plus exposés que d'autres.

Le principe est de mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer :

- une présentation de l'entreprise, de son histoire, de ses produits et clients, de son contexte ;
- une présentation des métiers et des évolutions possibles ;
- une présentation des risques correspondant à l'exercice de son métier et les moyens de les réduire, les équipements mis à sa disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés ;
- une présentation des équipes par une visite de l'entreprise faite par la personne qui sera en accompagnement du nouvel entrant ;
- la remise des documents nécessaires et un livret d'accueil. Un modèle sera élaboré par la commission sociale paritaire de la branche et diffusé aux entreprises.

Les entreprises veilleront à ce que les nouveaux salariés embauchés exposés à une ou à plusieurs situations de pénibilité pendant leurs 3 premiers mois d'activité dans l'entreprise puissent bénéficier d'un accompagnement par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques.

Objectif chiffré : au moins 80 % des embauches ou des nouvelles affectations sur des tâches comportant une exposition à une ou à plusieurs situations de pénibilité devront inclure une procédure d'accueil avec une sensibilisation à la prévention de la pénibilité.

3.3.2. Echauffement avant le début du service

Lorsque l'organisation impose des efforts physiques dès le début de la journée, il est souhaitable d'organiser un temps d'échauffement pour limiter les risques accrus d'atteinte musculaire ou articulaire, d'autant plus importants pour les charges lourdes.

Les signataires préconisent d'organiser, sur le temps de travail, les modalités d'un temps de réveil musculaire avant la prise de poste.

Le médecin du travail pourra être consulté en amont sur les différentes modalités du réveil musculaire.

3.3.3. Campagne d'information et de communication

Les entreprises sont incitées à mettre en place une communication interne au plus près des entrepreneurs pour informer, impliquer et motiver tous les collaborateurs de l'entreprise. Celle-ci communiquera par voie d'affichage au sein de chaque entreprise :

- les accidents du travail intervenus ;
- les propositions des représentants du personnel, s'il en existe, et les réponses de la direction avec un plan d'action.

Les parties encouragent également les employeurs de la branche à diffuser toute documentation relative à la prévention de la santé-sécurité auprès de leurs salariés, par tout moyen à leur discrétion (affichage, distribution, intranet...).

A ce titre les employeurs assureront notamment la diffusion du présent accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

3.4. Développement des compétences et des qualifications par l'accès à la formation professionnelle continue

Les parties signataires rappellent la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle dans les domaines de la prévention et de la sécurité et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés dans ces domaines.

Outre une meilleure connaissance des risques et des facteurs de pénibilité, la réduction de la pénibilité du travail suppose que l'acquisition des gestes professionnels intègre la sécurité et l'apprentissage du travail en sécurité.

Doivent donc notamment être privilégiées les formations « gestes et postures » et « prévention des risques liés à l'activité physique - PRAP », qui ont pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration de ses conditions de travail de manière à réduire les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

3.4.1. Part du budget conventionnel de branche dédiée à la prévention de la santé-sécurité au travail

A cette fin, les signataires rappellent que, dans la mesure où il existe une contribution conventionnelle spécifique de 0,05 % de la masse salariale, instituée par accord de branche pour les entreprises employant 10 salariés et plus afin de financer des actions de formation dans le cadre de priorités de branche, il est convenu que :

- au moins 50 % de l'enveloppe financière collectée sera utilisée pour financer des formations relatives à la prévention de la santé-sécurité au travail, en 2016. Puis, chaque année, les partenaires sociaux valideront cet objectif en fonction des priorités de la branche et du budget conventionnel.

3.4.2. Développement de la formation de l'encadrement et des responsables santé-sécurité

L'encadrement de proximité, en lien avec les moyens mis à sa disposition par l'employeur, veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation et à leur amélioration en fonction des contraintes du terrain.

Les entreprises veillent à former, à cet effet, à la gestion d'équipe et au management de la santé/sécurité au travail les salariés en charge de l'encadrement de proximité, afin d'impulser une réelle démarche de management de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Par ailleurs, les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent privilégier la désignation d'un salarié comme responsable sécurité, dans les conditions prévues par le code du travail et avec son accord.

Ce référent « sécurité » veille au respect des normes de sécurité et contribue à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail, et ce en application de l'article L. 4644-1 du code du travail. Il est chargé de former et d'accompagner les encadrants de proximité dans la mise en œuvre de la politique de prévention.

Le salarié ainsi désigné par l'employeur bénéficie, à sa demande, d'une formation en matière de santé au travail, dans les conditions prévues au code du travail.

3.4.3. Transmission des savoirs et savoir-faire entre experts et novices

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la transmission des savoir-être et savoir-faire sur la prévention et sécurité au travail.

Dans ce cadre, elles invitent à développer le parrainage entre opérateurs expérimentés et non/moins expérimentés, favorisant ainsi la prévention, en particulier des TMS auxquels la profession est exposée.

L'entreprise doit permettre aux opérateurs novices de développer des savoir-faire opérationnels et savoir-être leur offrant la possibilité de développer leurs compétences et leur connaissance du terrain qui sont des déterminants de la préservation de la santé et de l'efficacité au travail.

Les entreprises sont également invitées à réfléchir en interne à des passerelles de reconversion de postes exposés vers des postes qui le sont moins.

L'employeur informera le CHSCT s'il existe ou à défaut les représentants du personnel sur les modalités de ces passerelles, les besoins éventuels en formations ainsi que leurs éventuels impacts sur les conditions de travail des salariés concernés.

Article 4

Divers

4.1. Pilotage et suivi paritaire

Pour mener à bien ces mesures d'accompagnement ainsi que le suivi des indicateurs, la commission sociale paritaire nationale de la branche aura pour mission de réaliser le pilotage, le suivi et le reporting de cet accord.

La commission sociale paritaire réalisera un point d'étape et un bilan sur les actions d'accompagnement mises en place, les indicateurs prévus par le présent accord et l'évolution de leurs résultats. Ce point pourra être réalisé dans le cadre de la réunion au cours de laquelle est présenté le rapport de branche.

Cette commission est habilitée à s'entourer d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du travail ou autre expert désigné et choisi par elle) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

4.2. Durée. – Entrée en vigueur. – Révision. – Extension

Le présent accord, entrant en vigueur le jour de sa signature est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à l'issue de laquelle il cessera de produire effet.

Une négociation s'engagera 6 mois précédant son expiration, aux fins de déterminer les actions à mener en matière de prévention de la pénibilité.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail formulée par la partie la plus diligente. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

En cas de dispositions législatives ou réglementaires modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque partie signataire peut demander, par lettre recommandée, la révision de tout ou partie de l'accord, suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Fait à Paris, le 2 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNB.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC ;

FGTA FO ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3233

Convention collective nationale

**IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION
DE FRUITS ET LÉGUMES**

**AVENANT N° 20 DU 4 MARS 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2016**

NOR : ASET1650509M

IDCC : 1405

Entre :

L'ANEEFEL,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été décidé d'adopter la grille des salaires conventionnels suivante, qui remplace l'avenant n° 19 figurant en annexe de la convention collective nationale du 17 décembre 1985.

Fait à Paris, le 4 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des minima conventionnels au 1^{er} mars 2016

(Base 35 heures par semaine)

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE BRUT	EMPLOI
100	1 466,65	Manutentionnaire Emballeur-conditionneur Agent de nettoyage
105	1 472	
110	1 483	Employé(e) de bureau Aide-comptable 1 ^{er} échelon Emballeur-manutentionnaire Cariste 1 ^{er} échelon
115	1 485	
120	1 487	
125	1 490	Cariste 2 ^e échelon Magasinier fournitures
130	1 492	
135	1 497	Conducteur-ramasseur Magasinier produits
140	1 499	
145	1 514	
150	1 532	Secrétaire
155	1 550	Chef de chaîne
160	1 570	Peseur Agent de maintenance Aide-comptable 2 ^e échelon Chauffeur longue distance occasionnel
170	1 608	
180	1 645	
190	1 682	
200	1 737	Acheteur Vendeur Acheteur-vendeur Mécanicien auto Conducteur frigo Chef d'équipe
210	1 776	Comptable I

COEFFICIENT	SALAIRE BRUT	EMPLOI
220	1 812	
230	1 850	
240	1 888	
250	1 916	Conducteur grand routier Contremaître
275	2 009	Attaché de direction
300	2 104	
325	2 200	
350	2 294	
375	2 386	
400	2 481	
425	2 578	
450	2 751	Chef d'entrepôt Cadre commercial Comptable II

Brochure n° 3144

Convention collective nationale
IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES

AVENANT N° 88 DU 11 JANVIER 2016
RELATIF À LA MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE
SUITE À LA NOUVELLE CLASSIFICATION

NOR : ASET1650505M
IDCC : 1043

PRÉAMBULE

Suite à l'adoption de la nouvelle classification publiée dans l'avenant n° 86, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en conformité la convention collective.

Ils ont profité de cette opportunité pour corriger quelques articles par rapport aux évolutions du code du travail ainsi qu'aux différents avenants signés dans la branche depuis la dernière réécriture de la convention collective.

Cette démarche a pour objet de rendre la lecture et l'application de notre convention collective plus aisées tant pour les employeurs que pour les salariés.

Nous attirons l'attention des lecteurs de cet avenant sur le fait que le champ d'application de la convention collective sera étendu, si le ministère le valide, outre au territoire métropolitain mais également aux départements d'outre-mer. Pour ce faire, une période d'entrée en application plus longue que pour la métropole est prévue pour ces départements.

TITRE I^{ER}

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

La présente convention, conclue en application de la deuxième partie, livre II, du code du travail, a pour objet de définir sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'outre-mer les conditions de travail et de rémunération du personnel disposant ou non d'un logement de fonction et chargé d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien – ou une partie de ces fonctions seulement – des immeubles ou ensembles immobiliers et de leurs abords et dépendances, qu'ils soient affectés à l'habitation, à l'usage commercial ou professionnel, placés sous le régime de la copropriété, donnés en location, ou inscrits à une association syndicale de propriétaires (ASP), quel que soit le régime juridique de l'employeur.

Toutefois, ne sont pas visés par la présente convention les personnels relevant d'une autre convention collective nationale.

Lorsqu'un immeuble est placé sous le régime de la copropriété, l'employeur est le syndicat des copropriétaires ; le contrat de travail est signé par le syndic qui agit en tant que mandataire du syndicat des copropriétaires et selon les dispositions de l'article 31 du décret n° 67-223 du 17 mars 1967 ⁽¹⁾. Il est toutefois rappelé que le conseil syndical a un rôle consultatif comme indiqué dans l'article 21 de la loi du 10 juillet 1965 ⁽²⁾.

Il n'existe aucun lien de subordination entre les copropriétaires, ou tout autre résidant en tant que tel, et les salariés régis par cette convention.

Il en est de même lorsque le mandataire intervient en référence aux articles 1984 à 2010 du code civil pour le compte d'une seule personne physique ou morale propriétaire du bien immobilier constituant le lieu de travail contractuel.

Des annexes pourront être conclues à tout moment pour régler les questions particulières aux diverses catégories professionnelles et aux branches connexes de la profession. Elles acquerront même valeur et même champ d'application de la présente convention.

Article 1^{er} bis

Avenants régionaux et accords d'entreprise

La présente convention ne peut en aucun cas remettre en cause les possibilités existantes de discussion et d'amélioration des salaires et des autres garanties sur le plan régional comme au niveau de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

Toutes modifications ou adjonctions apportées à la présente convention au plan régional feront l'objet d'avenants locaux, départementaux ou régionaux à la présente convention sous les mêmes références d'articles que celles affectées à la rubrique concernée, suivies de la lettre A.

De même, les dispositions additives ou dérogatoires adoptées dans le cadre des accords d'entreprise ou interentreprises seront codifiées sous les mêmes références d'articles de la convention suivies de la lettre E. Il sera procédé de même pour les additifs ou rectificatifs aux annexes de la présente convention adoptés dans l'entreprise ou un groupe d'entreprises, et, plus généralement, pour tous textes relatifs au statut collectif du personnel. Il est précisé que cette disposition d'ordre ne modifie en rien le cadre juridique particulier (hors application des articles L. 2232-11, L. 2234-1 et L. 2234-3 du code du travail) de mise en œuvre de certaines garanties collectives (intéressement ou retraite et prévoyance, par exemple).

Article 2

Avantages acquis. – Non-cumul

La présente convention ne saurait en aucun cas porter atteinte aux avantages individuels et collectifs acquis antérieurement à son entrée en vigueur. Toutefois il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre un avantage acquis et un avantage similaire résultant de la présente convention.

(1) Article 31 du décret n° 67-223 du 17 mars 1967 : « Le syndic engage et congédie le personnel du syndicat et fixe les conditions de son travail suivant les usages locaux et les textes en vigueur.

L'assemblée générale a seule qualité pour fixer le nombre et la catégorie des emplois. »

(2) Article 21 de la loi n° 65-557 du 10 juillet 1965 : « Dans tout syndicat de copropriétaires, un conseil syndical assiste le syndic et contrôle sa gestion. (...) En outre, il donne son avis au syndic ou à l'assemblée générale sur toutes questions concernant le syndicat, pour lesquelles il est consulté ou dont il se saisit lui-même. (...) Il reçoit, en outre sur sa demande, communication de tout document intéressant le syndicat. »

Article 3

Durée. – Dénonciation et révision

La présente convention prendra effet à la date de sa signature. Elle est conclue pour une durée de 1 an et se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année, pour une période indéterminée.

L'organisation signataire qui dénoncera en tout ou partie la convention ou en demandera modification devra le notifier aux autres organisations signataires avant le 1^{er} novembre de chaque année.

Toute demande de révision ou proposition d'adjonction devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception et devra être accompagnée du texte proposé. En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou signataires salariés, la présente convention cessera de porter effet à l'expiration de l'année civile suivant celle au cours de laquelle la dénonciation est intervenue, sauf dans le cas où, entre-temps, une nouvelle convention aurait été signée.

Article 4

Formalités de dépôt

Selon les articles L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, la présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis au ministère compétent et être déposé à la direction générale du travail.

Article 5

Dispositions générales

1. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues au code du travail.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction générale du travail où le dépôt de l'accord aura été effectué.

2. Secrétariat de la commission

La commission mixte regroupant, sous la présidence du représentant du ministère compétent, lesdites organisations représentatives siégera au : immeuble Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis. Son secrétariat est assuré à la même adresse par l'union des organisations patronales signataires de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles dénommée COREGE (comité des organisations représentant les employeurs de gardiens, concierges et employés d'immeubles).

Article 6

Mise à disposition du personnel

L'employeur doit procurer aux délégués syndicaux accrédités dans l'entreprise et aux représentants élus du personnel un exemplaire de la convention collective et de ses avenants et les tenir informés des modifications intervenues. Il doit en outre tenir un exemplaire à la disposition du personnel, dans les conditions fixées par avis affiché dans les lieux de travail, sauf délivrance aux concierges et travailleurs isolés de la note d'information prévue par les articles R. 2262-1 et suivants du code du travail. Cet avis, joint au contrat de travail, doit préciser où la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles et ses avenants sont tenus à la disposition du salarié et les conditions dans lesquelles il peut consulter ces textes, pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Article 7

Liberté d'opinion. – Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, constitué en vertu du livre IV, titre I^{er}, du code du travail.

L'exercice du droit syndical est reconnu, dans les conditions prévues à l'article L. 2111-1 et dans la partie II, livre I^{er}, titre IV du code du travail relatif à l'exercice du droit syndical. En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le licenciement, ne pourront se fonder sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

Tout salarié relevant de la présente convention peut être accrédité par l'organisation syndicale à laquelle il adhère pour la représenter aux réunions de la commission mixte ou des commissions instituées par la convention.

Ces absences justifiées par la remise à l'employeur d'une copie de la lettre de convocation ne sont pas rémunérées par l'employeur, ni les frais de déplacement pris en charge, sauf application de dispositions prévues par l'accord d'entreprise ou emploi à la demande de l'intéressé du crédit d'heures dont il bénéficie éventuellement dans l'entreprise en qualité de délégué syndical.

Chaque organisation syndicale siégeant en commission mixte nationale reçoit chaque année des organisations patronales une allocation forfaitaire fixée par accord des parties à la convention.

Cette allocation forfaitaire utilisable par chaque organisation, à sa convenance, dans le but d'indemniser les salariés appelés à la représenter dans le cadre des négociations, est versée globalement par l'union des organisations patronales signataires de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeuble, COREGE, immeuble Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis, dès accord de l'ensemble des organisations syndicales et à défaut d'unanimité à la date de parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'accord conclu avec une ou plusieurs organisations syndicales.

Article 8

Délégués du personnel et comités d'entreprise

1. Délégués du personnel

Dans les entreprises employant plus de 10 salariés, leurs attributions sont déterminées dans la partie 2, livre III, titre I^{er} du code du travail relatif au délégué du personnel.

2. Comités d'entreprise

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, il sera institué un comité d'entreprise dont la constitution et le fonctionnement sont régis par les articles de la partie 2, livre III, titre II du code du travail relatif au comité d'entreprise.

3. Délégation unique

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise (partie 2, livre III, titre II, chapitre VI).

4. Comités d'établissement et comité central d'entreprise

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements employant chacun plus de 50 salariés, il sera institué des comités d'établissement et un comité central d'entreprise dont la constitution et le fonctionnement sont régis par les articles L. 2327-1 et L. 2327-12 à L. 2327-19 du code du travail.

Article 9

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), exerçant, dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sous la dénomination CEGI, les attributions dévolues par les accords nationaux interprofessionnels du 10 février 1969 et du 3 juillet 1991, siège au : immeuble Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis. Elle établit son propre règlement. Son secrétariat est assuré à la même adresse par l'union des organisations patronales signataires de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (COREGE).

Elle est composée :

- pour la délégation salariale, de deux représentants de chacune des organisations syndicales ;
- pour la délégation patronale, d'un nombre de représentants identique à celui de la délégation salariale, réparti entre les organisations patronales signataires par accord entre elles.

Article 10

Commission paritaire nationale d'interprétation

Une commission nationale paritaire d'interprétation, dont le règlement intérieur constitue l'annexe IV à la convention, siège au : immeuble Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis. Son secrétariat est assuré à la même adresse par l'union des organisations patronales signataires de la convention (COREGE).

Elle est composée :

- pour la délégation salariale, de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires ;
- pour la délégation patronale, d'un nombre de représentants identique à celui de la délégation salariale, réparti entre les organisations patronales signataires par accord entre elles.

La commission a pour rôle de résoudre les difficultés générales d'interprétation et d'application de la présente convention.

Les avenants régionaux ou locaux prévus au deuxième paragraphe de l'article 1 *bis* de la présente convention peuvent prévoir la constitution de commissions régionales ou locales fonctionnant dans les mêmes conditions que la commission nationale.

Il peut être fait appel des décisions des commissions régionales ou locales auprès de la commission nationale.

CHAPITRE III

CONCLUSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 11

Embauche et période d'essai

Le contrat de travail, qui devra faire référence à la présente convention, doit être conclu par écrit lors de l'embauche et au plus tard dans les 48 heures suivant l'embauche s'agissant d'un CDD. Un exemplaire doit être remis au salarié après signature.

L'usage du titre emploi service entreprise (TESE) ne dispense pas les parties de conclure par écrit un contrat de travail (loi du 4 août 2008 publiée au *Journal officiel* du 5 août 2008).

Le contrat de travail doit obligatoirement préciser les fonctions du salarié, le libellé de l'emploi, ses conditions de travail (le détail et le décompte des tâches, pour les salariés catégorie B, visées à l'annexe I), sa classification professionnelle, son coefficient hiérarchique, le montant de ses appointements, le lieu de travail et, pour le personnel logé, l'évaluation du salaire en nature dans les conditions prévues à l'article 23. Il doit également préciser si le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, auquel cas il doit fixer son point de départ et la date de son échéance.

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, les femmes et les jeunes sont, à égalité de fonctions, de travail et d'aptitude professionnelle, rétribués à égalité avec le personnel masculin.

Si le contrat de travail prévoit une période d'essai, elle sera fixée en fonction du coefficient défini à l'article 21 ci-après et sera limitée à :

- 1 mois renouvelable 1 fois pour les salariés non logés ;
- 2 mois pour les salariés logés (catégorie A ou B) ;
- 2 mois, renouvelable une fois, pour les salariés classés agent de maîtrise, qu'ils soient logés ou non.

Pendant cette période d'essai, le contrat de travail pourra être résilié de part et d'autre en respectant le délai de prévenance prévu aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail. La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

La période d'essai des contrats à durée déterminée devra être conforme à l'article L. 1242-10 du code du travail. La rupture de la période d'essai interviendra dans les mêmes conditions que celles visées ci-dessus. Toutefois, pour les contrats stipulant une période d'essai inférieure à 1 semaine, aucun délai de prévenance ne sera nécessaire en cas de rupture de la période d'essai.

Le renouvellement, avec l'accord exprès du salarié, fera l'objet d'un écrit qui sera remis ou notifié au salarié avant l'expiration de la période initiale.

Article 12

Modifications du contrat

Dans le cas de modifications techniques ou d'organisation, le contrat de travail pourra être modifié sous réserve des dispositions légales en vigueur. En aucun cas cette modification ne pourra amener une réduction des avantages acquis tant sur le salaire que sur la classification.

Article 13

Contrôle médical

La surveillance médicale sera organisée conformément aux dispositions légales de droit commun.

L'embauche définitive est subordonnée aux résultats de l'examen d'embauche.

Les salariés feront ensuite l'objet d'un examen médical périodique tous les 2 ans, sous réserve que leur situation n'exige pas une surveillance médicale renforcée conformément aux dispositions de l'article R. 4624-18 du code du travail.

Lors de la reprise et au plus tard dans un délai de 8 jours, les salariés devront subir obligatoirement une visite médicale de reprise dans les cas suivants :

- un arrêt pour cause de maladie professionnelle ;
- un congé maternité ;
- un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou pour cause d'accident du travail.

Article 14

Rupture du contrat de travail

Le contrat de travail conclu à durée indéterminée prend fin par la volonté de l'une ou l'autre des parties ou par consentement mutuel dans le cadre de la rupture conventionnelle sous réserve du respect des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

Quel que soit le motif, le licenciement devra être motivé et l'employeur sera tenu dans le cas prévu par la loi de respecter la procédure prévue à la partie I, livre II, titre III du code du travail.

La notification du licenciement devra être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception.

Après la période d'essai, le préavis sera de :

- en cas de licenciement :
 - personnel de catégorie A : 1 mois ; 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
 - personnel de catégorie B : 3 mois ;
- en cas de démission :
 - salarié non logé dont le coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 602 : 8 jours ;
 - salarié dont le coefficient hiérarchique est supérieur à 602 ou salarié logé : 1 mois.

Les durées de préavis s'entendent de date en date. Dans tous les cas, le logement de fonction devra être libre à l'expiration du préavis sous réserve de l'application des articles L. 7212-1 et R. 7212-1 du code du travail.

Si le salarié trouve un nouvel emploi pendant la période de préavis, il pourra quitter son poste sous réserve d'en aviser l'employeur au moins 1 mois à l'avance. Dans ce cas, ce dernier est dégagé, comme le salarié, des obligations résultant du préavis à effectuer, mais le salarié ne perd pas le bénéfice de l'indemnité de licenciement décomptée à la date de son départ.

Article 15

Absences pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, dans le cas d'un licenciement, le salarié à temps ou service complet a le droit de s'absenter pour rechercher un emploi sans réduction de salaire 2 heures par jour, sans que le total des heures d'absence puisse excéder 40 heures, quelle que soit la durée du préavis.

Ces heures seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé, de manière que les absences de ce dernier ne soient pas préjudiciables au service. En cas de désaccord, elles seront prises alternativement au gré de l'employeur et au gré du salarié.

En cas de besoin et à la demande de l'intéressé, les heures pourront être bloquées en une ou plusieurs fois, après accord écrit de l'employeur.

Article 16

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié (sauf pour faute grave ou lourde) recevra, après 1 an d'ancienneté chez le même employeur, une indemnité égale à :

- 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service :
 - à laquelle s'ajoute, à l'issue de la 7^e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7^e année ;
 - auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19^e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19^e année.

Au-delà de la première année, toute année incomplète sera calculée *pro rata temporis* entre le mois anniversaire et le mois de départ du salarié.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est :

- soit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle visée à l'article 22.2 ;
- soit le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit un tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*,

selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, étant entendu que cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 17

Départ et mise à la retraite

A. – Procédure de départ et de mise à la retraite

1. Départ à sa demande

Le départ du salarié souhaitant bénéficier de ses droits à la retraite même avec abattement ne constitue pas une démission.

Le salarié est tenu au respect d'un délai de prévenance identique à celui prévu à l'article 14 en matière de démission.

2. Mise à la retraite

L'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail du salarié âgé entre 65 et 69 ans qu'avec l'assentiment, expresse ou tacite, de ce dernier et en respectant la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail. La mise à la retraite d'office par l'employeur redevient possible une fois que le salarié a atteint 70 ans.

Si la mise à la retraite intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter la procédure de l'entretien préalable prévu par les articles L. 1232-2 à L. 1232-4 du code du travail.

Pour les salariés catégorie A, le préavis est celui fixé par l'article 14 de la convention collective nationale, en matière de licenciement.

Pour les salariés catégorie B, le préavis est de 6 mois à compter de la signification de la mise à la retraite. Le logement de fonction devra être libéré au terme du préavis.

B. – Indemnités de rupture

En cas de départ en retraite à sa demande :

- le salarié catégorie A perçoit, en application de l'article L. 1237-9 du code du travail, l'indemnité de départ en retraite prévue aux articles D. 1237-1 et D. 1237-2 du code du travail relatifs à la mensualisation, soit :
 - un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- le salarié catégorie B perçoit :
 - 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;
 - auquel s'ajoute, à l'issue de la 7^e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7^e année ;
 - auxquels s'ajoute, à l'issue de la 19^e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19^e année.

La valeur du mois de salaire à prendre en compte est la même que celle définie à l'article 16.

En cas de mise à la retraite :

- l'indemnité de départ en retraite, pour le salarié de catégorie A ou B, est établie de la manière suivante :
 - 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;
 - auquel s'ajoute, à l'issue de la 7^e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7^e année ;
 - auxquels s'ajoute, à l'issue de la 19^e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19^e année.

La valeur du mois de salaire à prendre en compte est la même que celle définie à l'article 16.

CHAPITRE IV

DURÉE ET CONDITIONS DE TRAVAIL, ATTRIBUTION D'UN LOGEMENT DE FONCTION ACCESSOIRE AU CONTRAT DE TRAVAIL, CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 18

Conditions générales de travail

1. Les salariés relevant de la présente convention se rattachent :

A. – Soit au régime de droit commun (catégorie A) lorsqu'ils travaillent dans un cadre horaire : 151,67 heures, correspondant à un emploi à temps complet ; l'horaire mensuel contractuel (H) devant être précisé sur le contrat de travail.

Les modalités de répartition de cet horaire sont celles fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les dérogations prévues dans la partie 3, livre I, titre II, chapitre II du code du travail peuvent être mises en œuvre soit par accord d'entreprise, soit par annexe à la présente convention pour un secteur d'activité lorsque l'une ou plusieurs de ces dispositions répond aux nécessités de l'exploitation et s'inscrit dans les usages dudit secteur d'activité.

B. – Soit au régime dérogatoire (catégorie B) défini par les articles L. 7211-1 et L. 7211-2 du code du travail (excluant toute référence à un horaire) lorsque leur emploi répond à la définition légale du concierge ⁽¹⁾.

Leur taux d'emploi étant déterminé par l'application du barème d'évaluation des tâches en unités de valeur (UV) constituant l'annexe I à la convention :

a) Emploi à service complet

Sont considérés les salariés totalisant entre 10 000 UV et 12 000 UV de tâches exercées dans le cadre de l'amplitude définie au paragraphe 3 ci-après.

La partie des UV excédant 10 000 doit être majorées de 25 % pour déterminer le total effectif des UV, soit 12 500 UV maximum (paragraphe I à V de l'annexe I susvisée).

b) Emploi à service permanent

Sont considérés les salariés qui totalisent au moins 3 400 UV et moins de 9 000 UV de tâches, qui assurent la permanence de présence vigilante définie au paragraphe VI de la même annexe, hors le temps consacré à l'exécution de leurs tâches pendant la durée de l'amplitude définie au paragraphe 3. Il leur est possible, pendant cette permanence, de travailler à leur domicile sous réserve que cette activité ne soit ni bruyante ni malsaine ou portant préjudice à l'immeuble ou à ses occupants.

⁽¹⁾ Art. L. 7211-2 : « Est considérée comme concierge, employé d'immeubles, femme ou homme de ménage d'immeuble à usage d'habitation toute personne salariée par le propriétaire ou par le principal locataire et qui, logeant dans l'immeuble au titre d'accessoire au contrat de travail, est chargée d'en assurer la garde, la surveillance et l'entretien ou une partie de ces fonctions. »

c) Emploi à service partiel

Sont considérés les salariés qui totalisent moins de 9 000 UV de tâches et n'exerçant pas de permanence. Dans cette situation, le salarié a le droit inconditionnel, hors l'accomplissement de ses tâches définies au contrat de travail, de travailler soit à son domicile (sous réserve que cette activité ne soit ni bruyante ni malsaine ou portant préjudice à l'immeuble ou ses occupants), soit à l'extérieur et de s'absenter à toute heure du jour. Ses tâches sont limitées à l'entretien et au nettoyage des parties communes de l'immeuble, à la sortie et la rentrée des poubelles, à la distribution du courrier une fois par jour, éventuellement à la perception des loyers.

Le décompte des unités de valeur (selon modèle joint au paragraphe VII de l'annexe I susvisée) doit être annexé au contrat de travail.

2. Le caractère saisonnier de certaines tâches ne peut entraîner aucune modification du salaire tel qu'il résulte de l'application des articles 21 à 24 de la présente convention.

3. La période d'exécution des tâches et de permanence (amplitude des journées de travail minorée des périodes de repos) ne peut excéder une durée de 47 h 30.

Pour les contrats antérieurs au 26 novembre 2014 (entrée en vigueur de l'avenant n° 84), dont la période visée ci-dessus était supérieure à 47 h 30, la répartition de la réduction de la période d'exécution des tâches et de permanence sur la journée de travail est fixée à une demi-heure par jour du lundi au vendredi sauf dispositions contractuelles entre salarié et employeur.

L'amplitude de la journée de travail, convenue au contrat de travail, ne peut excéder 13 heures incluant 4 heures de temps de repos pris en une ou deux fois (une des périodes devant être au moins égale à $\frac{3}{4}$ du temps de repos total), soit une période d'exécution des tâches et de permanence de 9 heures.

Le temps de repos peut, en outre, être limité à 3 heures dans une amplitude de 13 heures, pour les salariés de catégorie B à service complet ou permanent qui, dans ce cas, bénéficient de 4 demi-journées consécutives incluant la journée complète du dimanche (au lieu du samedi après-midi ou du lundi matin), comme prévu à l'article 19, 3^e paragraphe, soit une période d'exécution des tâches et de permanence de 10 heures.

L'ensemble de ces durées (13 heures/4 heures et 13 heures/3heures) peut être réduit ; la réduction étant d'égale durée pour l'amplitude et la période de repos, étant entendu que la période de repos ne pourra être inférieure à 1 heure et que les périodes d'exécution des tâches et de permanence (9 et 10 heures) restent constantes.

Pendant les heures de repos, fixées selon les nécessités du service (prises simultanément lorsque le mari et l'épouse disposent conjointement du même logement de fonction), le(s) salarié(s) peut(peuvent) s'absenter pour des motifs personnels ou familiaux. Ils devront faire application des dispositions prises par l'employeur pour assurer les services nécessaires à la sécurité de l'immeuble pendant leur absence.

4. Les heures d'ouverture de la loge sont précisées dans le contrat de travail, dans le respect de l'amplitude diminuée des heures de repos et éventuellement du temps d'exécution des tâches matinales ou tardives, telles que par exemple le service des portes et des ordures ménagères.

5. Astreinte de nuit (ce paragraphe ne concerne que les contrats antérieurs au 1^{er} janvier 2003, date de la suppression de l'astreinte de nuit) : dans toute la mesure du possible, les employeurs prendront les mesures nécessaires pour, en dehors de l'amplitude définie ci-avant, regrouper les alarmes fonctionnant sur des tableaux installés dans les logements de fonction, de manière à faire assurer par roulement l'astreinte de nuit exigée par les impératifs de sécurité. Le salarié auquel il est ainsi demandé de ne pas s'absenter de son logement de fonction pendant la nuit est chargé de faire appel d'urgence au service approprié et d'avertir l'employeur et perçoit un complément de rémunération mensuel égale à 150 € conformément à l'avenant n° 85, divisé s'il y a lieu par le nombre de salariés

se partageant le même service d'astreinte de nuit. Il ne peut y avoir astreinte de nuit pendant les nuits incluses dans le repos hebdomadaire. Lorsque le jour férié tombe en semaine, il ne peut y avoir astreinte de nuit dans la nuit qui précède l'attribution de ce jour férié.

Elle n'est pas possible pour les salariés à service partiel. Sa durée est limitée à 11 heures.

6. L'employeur doit fournir les équipements de protection individuelle rendus nécessaires à l'exécution de certaines tâches de manipulation et d'entretien.

Article 19

Repos hebdomadaire et jours fériés

Le repos hebdomadaire et les jours fériés sont régis par les dispositions légales en vigueur, étant précisé que :

1. Les dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 18.1.A pourront intégrer les dérogations au repos hebdomadaire autorisées en référence aux articles L. 3132-20 et suivants du code du travail.

2. Les conjoints salariés travaillant pour le même employeur ont le droit de prendre leur repos simultanément.

3. Le repos hebdomadaire minimal du personnel de catégorie B à service complet ou permanent est porté à un jour et demi (la demi-journée étant, lorsque la règle du repos dominical s'applique, prise le samedi après-midi ou le lundi matin, sauf prolongation dans les conditions prévues à l'article 18) ;

4. Dans un ensemble immobilier employant plusieurs salariés bénéficiant du repos hebdomadaire le dimanche, appartenant éventuellement à différents employeurs liés par un contrat *ad hoc*, les permanences des dimanches et jours fériés, incluant les tâches de surveillance générale et les interventions éventuellement nécessaires s'y rattachant, pourront être organisées par roulement si, pour des mesures de sécurité, elles s'avèrent nécessaires.

Cette dérogation ne pourra être appliquée que dans la mesure où l'employeur en obtiendra l'autorisation des autorités compétentes dans le cadre des articles L. 3132-21 et L. 3132-23 du code du travail.

Le salarié assurant cette permanence bénéficiera soit d'une rémunération supplémentaire égale à 1/30 de la rémunération globale brute mensuelle conventionnelle et d'un repos compensateur de même durée dans la quinzaine qui suit, soit d'une rémunération supplémentaire égale à 2/30 de la même rémunération. Toute permanence partielle sera rémunérée sur ces bases, *pro rata temporis*.

Article 20

Logement de fonction accessoire au contrat de travail

Le contrat de travail peut prévoir l'attribution d'un logement de fonction lorsque le salarié est classé catégorie A. Il est obligatoire lorsque le salarié est classé catégorie B. Lors de l'embauche, l'employeur remettra au salarié qui occupera un logement de fonction le règlement intérieur de l'immeuble, s'il existe, que le salarié sera tenu de respecter.

Le gardien n'est pas tenu de recevoir les clefs des occupants de l'immeuble sauf accord des parties.

En cas de changement de salarié, l'employeur devra procéder à la désinfection du logement de fonction et à sa réfection éventuelle.

La réfection des embellissements (peintures, revêtements muraux) dans le logement de fonction, incombant à l'employeur, interviendra tous les 5 ans si nécessaire, et au plus tard tous les 7 ans lorsque le logement comprend une pièce unique et tous les 10 ans dans les autres cas. La réfection des revêtements de sol interviendra si nécessaire.

Le titulaire du logement de fonction bénéficiera de l'installation du chauffage par l'employeur lorsqu'il n'y a pas d'installation collective.

Le titulaire du logement de fonction prend directement à sa charge les frais de chauffage, d'abonnements et fournitures correspondant à son usage personnel d'eau chaude, de gaz et d'électricité, facturés à partir de compteurs particuliers posés aux frais de l'employeur.

Dans le cas où cette prise en charge directe n'est pas possible (absence de compteurs individuels et non-participation au coût des charges récupérables de chauffage collectif), les prestations fournies par l'employeur constitueront un salaire en nature complémentaire évalué forfaitairement comme prévu à l'article 23.

La fourniture de l'eau froide est gracieuse et ne constitue pas un salaire ou avantage en nature.

S'il n'y a pas de distinction entre le logement de fonction et la loge, l'électricité est à la charge de l'employeur et constitue de ce fait un avantage en nature, conformément à l'article 23 de la présente convention.

Ce logement devra être au moins conforme aux normes relatives au logement décent (loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale).

CHAPITRE V

CLASSIFICATION DES EMPLOIS, RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL, SALAIRES EN NATURE

Article 21

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

La présente classification s'applique à l'ensemble des salariés ainsi qu'à tout type d'employeur dépendant de la branche.

Les définitions de cette classification reposent sur six critères :

1. Le relationnel ;
2. La technicité ;
3. L'administratif ;
4. La supervision ;
5. L'autonomie ;
6. Le niveau de formation.

Chacun de ces critères est défini de façon précise dans la classification qui suit.

Pour chaque critère, plusieurs niveaux de compétences sont établis :

- le passage d'un niveau à l'autre est défini de façon aussi pragmatique et précise que possible ;
- pour chaque poste existant, un niveau par critère devra être défini en fonction de son contenu (c'est la « pesée ») par l'employeur en concertation avec le salarié ;
- la convention collective précise le nombre de points attribués à chaque niveau.

Le coefficient hiérarchique est égal à la somme des points des six critères et permet de déduire la rémunération appliquée, en fonction de règles définies à l'article 22.

A titre d'exemple, pesée d'un poste :

N i v e a u x	relationnel	technique	administratif	supervision	autonomie	formation
	a	a	a	a	a	a
	b	b	b	b	b	b
	c	c	c	c	c	c
	d	d	d	d	d	d
	e	e	e	e	e	e

Il est entendu que la classification définit la nature du poste, et non pas le salarié.

1. Relationnel

Ce critère recouvre le lien relationnel des gardiens et employés d'immeubles avec les occupants de l'immeuble et les personnes de passage, extérieures à l'immeuble.

ÉCH.	DESCRIPTION	VALORISATION
A	Il n'est pas demandé d'échanges professionnels particuliers, simple convivialité	100
B	Echanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble sans complexité particulière	107
C	Echanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble avec complexité particulière, c'est-à-dire répondant au moins à un des critères suivants : I. – Ensemble de plus de 60 lots II. – Avec un rôle de relais en médiation sociale et/ou gestion de conflits III. – Résidence majoritairement à forte rotation des occupants	112
D	Echanges professionnels et/ou surveillance répondant au moins à un des critères suivants : IV. – Avec une responsabilité explicite en médiation sociale et/ou gestion de conflits V. – Ensemble situé dans un quartier classé par les pouvoirs publics en zone sensible au plan social et/ou sécuritaire VI. – Dans un ensemble de haut standing, faisant ainsi appel à la capacité d'initiative du salarié dans la réponse aux besoins variés des occupants, qui impliquent le recours à des prestataires extérieurs et leur suivi	118
E	VII. – Haut standing, c'est-à-dire rôle exclusivement dédié aux tâches du VI (conciergerie)	125

2. Compétences techniques

Ce critère évalue le niveau de savoir-faire technique à détenir pour un poste donné.

ÉCH.	DESCRIPTION	VALORISATION
A	Aucune tâche technique n'est exigée	100
B	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils et machines ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni habilitation spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hormis celles nécessaires à une prise de poste standard.	103

ÉCH.	DESCRIPTION	VALORISATION
C	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils ou machines nécessitant une expérience et/ou une formation et/ou une habilitation spécifique(s) en matière d'hygiène ou de sécurité Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau simples et courants	107
D	Réalisation de travaux de maintenance de deuxième niveau	112
E	Réalisation de travaux de maintenance de troisième niveau	120

3. Compétences administratives

Ce critère évalue l'ampleur des compétences administratives à détenir pour un poste donné.

ÉCH.	DESCRIPTION	VALORISATION
A	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	100
B	Transmission et distribution de documents aux résidents et/ou tenue d'un registre manuscrit et/ou rédaction de notes simples	103
C	Tâches de gestion administrative courantes impliquant l'usage de l'informatique et/ou gestion de fonds de caisse pour l'achat de consommables	107
D	Tâches de gestion administrative complexes : élaboration de documents, alimentation d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de comptes rendus.	112
E	Responsabilités administratives : élaboration de budgets	120

4. Supervision

Ce critère évalue l'ampleur des compétences administratives à détenir pour un poste donné.

Ce critère recouvre le travail d'organisation, de suivi, voire d'évaluation des équipes internes et des prestataires externes intervenant sur les parties communes de l'immeuble.

Ainsi, il comprend deux sous-ensembles :

- la supervision d'autres salariés du même employeur ;
- la supervision de prestataires externes.

NB : c'est le niveau le plus élevé qui sera retenu si les compétences nécessaires à un poste correspondent à des niveaux différents dans chacun de ces sous-axes.

ÉCH.	SUPERVISION D'AUTRES SALARIÉS du même employeur/gestionnaire	SUPERVISION DE PRESTATAIRES externes	VALORISATION
A	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	100
B	Vérification du travail fait, rapporté au syndic, au gérant de l'immeuble ou à un de leurs salariés qu'ils ont mandaté	Vérification du travail fait, rapporté au syndic, au gérant de l'immeuble ou à un de leurs salariés qu'ils ont mandaté	103
C	Définition des tâches, de l'organisation et suivi technique du travail, mais sans pouvoir hiérarchique	Déclenchement de prestations simples, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	107
D	Définition des tâches, de l'organisation et suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur moins de 5 salariés	Déclenchement de prestations complexes, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	112

ÉCH.	SUPERVISION D'AUTRES SALARIÉS du même employeur/gestionnaire	SUPERVISION DE PRESTATAIRES externes	VALORISATION
E	Définition des tâches, de l'organisation et suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur 5 salariés ou plus		120

5. Autonomie

Ce critère recouvre le niveau de latitude dans l'organisation du travail, l'initiative et la prise de décision.

ÉCH.	DESCRIPTION	VALORISATION
A	Il n'est pas demandé d'être autonome	100
B	Autonomie limitée par des instructions précises et détaillées des tâches, avec un contrôle fréquent par le syndic, par le gérant de l'immeuble ou par un de leurs salariés qu'ils ont mandaté	103
C	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par le syndic, par le gérant de l'immeuble ou par un de leurs salariés qu'ils ont mandaté	107
D	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par le syndic, par le gérant de l'immeuble ou par un de leurs salariés qu'ils ont mandaté, et dont la réalisation fait appel à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification.	112
E	Responsabilité globale de bon entretien et de fonctionnement de l'ensemble immobilier, faisant l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

6. Formation

Ce critère recouvre le niveau général nécessaire pour exercer le poste dans de bonnes conditions (et non pas le niveau de la personne en elle-même).

ÉCH.	DESCRIPTION	VALORISATION
A	Poste n'exigeant pas de prérequis	80
B	Poste exigeant une maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter)	83
C	Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau V de l'Education nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau I)	87
D	Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau IV de l'Education nationale (baccalauréat), au CAP de la branche ou à un CQP de la branche (niveau II)	92
E	Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau III de l'Education nationale	100

Ainsi, dans l'exemple précédemment donné, le coefficient hiérarchique serait valorisé comme suit :

CRITÈRE	ÉCHELON	COEFFICIENT
Relationnel	B	107
Technique	C	107
Administratif	B	103
Supervision	A	100
Autonomie	A	100

CRITÈRE	ÉCHELON	COEFFICIENT
Formation	B	83
Total		600

Article 22

Appointements globaux minimaux. – Salaire mensuel contractuel Bulletin de paie. – Gratification « 13^e mois »

1. Le salaire minimum brut mensuel conventionnel, pour un emploi à temps complet (catégorie A) ou à service complet (catégorie B) tel que défini à l'article 18, 1^{er} alinéa des paragraphes A et B, est calculé comme suit :

Coefficient hiérarchique × valeur du point (différente par catégorie) auquel s'ajoute une valeur fixe.

Cette valeur fixe, tout comme les valeurs de point, est définie à l'annexe II article 1^{er} à la présente convention et précisée dans les avenants « salaires ».

Cette rémunération inclut, pour le salarié de catégorie B, la valeur du salaire en nature correspondant à l'attribution d'un logement de fonction et le salaire en nature complémentaire, évalués dans les conditions prévues à l'article 23 ci-après.

Le salaire minimum brut mensuel conventionnel pour chacun des niveaux est révisé en commission paritaire réunie dès lors qu'au moins deux des organisations signataires ou adhérentes en feront la demande et dans le mois qui suivra la réception de cette demande. En tout état de cause, une réunion devra se tenir au minimum chaque année.

Des avenants régionaux ou des accords d'entreprise peuvent prévoir un salaire minimum brut mensuel anticipant la révision des salaires minimaux bruts mensuels fixés par la convention nationale.

2. Le salaire global brut mensuel contractuel d'un salarié est constitué par l'addition :

a) Du salaire minimum brut mensuel conventionnel défini au paragraphe 1 ci-avant multiplié par le taux d'emploi suivant :

– catégorie A : nombre d'heures / 151,67 ;

– catégorie B : nombre d'UV / 10 000,

b) et éventuellement de la prime d'ancienneté, calculée par application du barème fixé par l'article 24 de la convention, sur le salaire minimum brut mensuel conventionnel ;

c) D'un éventuel salaire supplémentaire contractuel (augmenté de tous éléments qualitatifs de rémunération convenus au contrat de travail et incluant notamment l'indemnité différentielle acquise en application d'une clause d'avantages acquis, ou le maintien du salaire conforme à l'article 12 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles), multiplié par le taux d'emploi.

3. Le salaire est payé au plus tard le dernier jour du mois. Toutefois, si des modifications sont intervenues en cours de mois, un acompte proche de la rémunération réellement due est versé à la même date et la régularisation s'effectue le mois suivant.

Tout salarié doit recevoir chaque mois un bulletin de paie établi dans les conditions prévues aux articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail :

Le bulletin de paie doit, en plus des mentions légales des articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail, mentionner les éléments suivants :

1. L'emploi, la qualification professionnelle (employé ou agent de maîtrise) et le coefficient hiérarchique fixés par l'article 21 ;

2. La période d'emploi et le nombre d'heures (pour le personnel de catégorie A, soit 151,67 heures pour un emploi à temps complet pendant le mois concerné) ou d'unités de valeur (pour le personnel de catégorie B, soit 10 000 UV pour un emploi à service complet pendant le mois concerné).

Le calcul du salaire contractuel dû en détaillant (et proratisant s'il y a mois incomplet) les trois rubriques « salaire minimum brut mensuel conventionnel », « salaire supplémentaire contractuel » et « prime d'ancienneté » visées au paragraphe 2 ci-avant.

3. La rémunération forfaitaire mensuelle des tâches exceptionnelles (astreinte de nuit visée à l'article 18.5), la rémunération forfaitaire à l'unité des tâches occasionnelles (permanence des dimanches et jours fériés visée à l'article 19.4, heures supplémentaires) et les primes (par exemple le tri sélectif) ou gratifications ;

4. Eventuellement le salaire en nature logement et le salaire en nature complémentaire, déduits du salaire net en application de l'article 23 de la convention, et s'il y a lieu la nature et le montant des autres déductions effectuées sur la rémunération.

4. Gratification « 13^e mois »

Les salariés justifiant d'une présence complète pendant l'année civile (toute période d'absence indemnisée à 90 % étant considérée comme temps de présence) perçoivent avec la paie de décembre une gratification égale au salaire global brut mensuel contractuel défini au paragraphe 2 ci-dessus, acquis à cette date.

Le salarié justifiant de moins de 12 mois de présence perçoit cette gratification *pro rata temporis* et en valeur à la date de départ si le salarié quitte l'entreprise en cours d'année.

Article 23

Evaluation du salaire en nature et détermination du salaire en espèces

Le montant du salaire en nature représenté par la disposition d'un logement de fonction sera évalué en appliquant à la surface exclusivement réservée à l'habitation (sans que la surface retenue puisse excéder 60 m²) le prix au mètre carré défini en annexe II, article 2, pour la catégorie à laquelle se rattache ledit logement de fonction.

Ces catégories sont définies comme suit :

1. Logement dont la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéficie(nt) d'au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et comportant les trois éléments de confort suivants : équipement de chauffage, w.-c. intérieurs, salle d'eau intérieure.

2. Logement dont la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéficie(nt) d'au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et comportant au moins deux éléments de confort suivants : équipement de chauffage, w.-c. privés, salle d'eau privative.

3. Logement n'entrant pas dans l'une des deux catégories mentionnées ci-dessus.

Le montant du salaire en nature logement évolue à partir du pourcentage de variation de l'indice de révision des loyers (IRL) sur une année, ou tout indice qui viendrait s'y substituer.

Cette révision intervient tous les ans. Elle est applicable dès la paie de janvier. La variation applicable est celle correspondant au dernier indice connu au moment de l'établissement de la paie de janvier.

Le salaire en nature complémentaire éventuel prévu à l'article 20 est évalué forfaitairement comme suit, par mois et pendant toute l'année :

- électricité : 55 kWh ;
- gaz : équivalent de 92 kWh d'électricité ;
- chauffage : équivalent de 120 kWh d'électricité ;
- eau chaude : équivalent de 98 kWh d'électricité.

Le prix du kWh applicable est déterminé simultanément à la révision des salaires par la commission paritaire prévue à l'article 22 à partir de celui publié par EDF au jour de la signature (clients résidentiels, option base 6 kVA de l'offre de marché). Ce montant sera indiqué annuellement dans l'avenant « salaires ».

Le (ou les) salaire(s) en nature déterminé(s) comme ci-dessus s'impute(nt) dans les conditions prévues à l'article 22 sur le salaire net pour déterminer le salaire net à verser.

Article 24

Primes d'ancienneté

Des primes d'ancienneté sont attribuées. Elles s'ajoutent au salaire minimum brut mensuel conventionnel et doivent figurer d'une manière explicite sur le bulletin de paie.

Elles sont calculées sur le salaire minimum brut mensuel conventionnel établi en application de l'article 22-2 a :

- 3 % après 3 ans de service chez le même employeur ;
- 6 % après 6 ans de service chez le même employeur ;
- 9 % après 9 ans de service chez le même employeur ;
- 12 % après 12 ans de service chez le même employeur ;
- 15 % après 15 ans de service chez le même employeur ;
- 18 % après 18 ans de service chez le même employeur.

CHAPITRE VI

CONGÉS ET MALADIE

Article 25

Congés annuels

Le droit à congés payés annuels est acquis dans les conditions prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, à savoir :

Deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congé, avec application des majorations prévues :

- par l'article L. 3141-9 du code du travail ;
- par l'article L. 3141-19 du code du travail,

et de celles attribuées par la présente convention au titre de l'ancienneté de service chez le même employeur :

- 1 jour ouvrable après 10 ans de service ;
- 2 jours ouvrables après 15 ans de service ;
- 3 jours ouvrables après 20 ans de service ;
- 4 jours ouvrables après 25 ans de service.

Sur demande initiée par l'employeur, la date de départ en congé entre le 1^{er} mai et le 31 octobre est fixée, avec le salarié, avant le 30 avril de chaque année.

Pour le solde, le salarié devra solliciter au moins 2 mois à l'avance les dates de ses congés.

Les congés acquis au titre de la période de référence close au 31 mai doivent être pris avant le 1^{er} juin de l'exercice suivant, à l'exception des salariés originaires d'outre-mer qui peuvent, si les nécessités du service le permettent, grouper les congés acquis au titre de deux périodes de référence.

Les conjoints salariés du même employeur ont droit de prendre leurs congés simultanément. Dans les ensembles immobiliers employant plusieurs gardiens, des roulements sont assurés pendant la période des congés payés, sans pouvoir excéder le maximum d'unités de valeur autorisé par la présente convention collective.

Pendant la durée des congés payés, le salarié perçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale brute contractuelle qu'il aurait reçue en activité sans déduction du salaire en nature s'il est logé, sauf application de la règle du 1/10 si ce mode de calcul est plus favorable (art. L. 3141-22 du code du travail).

Lorsque la rupture du contrat de travail est effective avant que le salarié ait pu épuiser ses droits à congés, il perçoit une indemnité de congés non pris calculée sur la base de 1/25 de la rémunération globale brute mensuelle contractuelle par jour ouvrable de congés non pris.

Article 26

Remplacement du salarié en congé

L'employeur détermine les conditions dans lesquelles l'éventuel remplacement du salarié en congé devra en tout ou partie être assuré :

- soit, quel que soit le statut du titulaire du poste, par un ou des salarié(s) engagé(s) en contrat à durée déterminée, à temps complet ou partiel (catégorie A), à service partiel, permanent ou complet (par roulement, équipe de suppléance) pour les salariés de catégorie B (dans la limite de 12 500 unités de valeur) ;
- soit par une entreprise prestataire de services (éventuellement régie par les dispositions de la partie 1, livre II, titre V, chapitre I du code du travail relatif au travail temporaire).

Le salarié logé a la possibilité de choisir son remplaçant conformément aux dispositions de l'article L. 7213-2 du code du travail. Ce choix doit recevoir l'agrément de l'employeur dans les conditions des articles L. 7213-6 et R. 7213-8 du code du travail.

Si l'employeur refuse le remplaçant proposé, ce remplaçant ne pourra pas être un salarié logé (cat. B), la mise à disposition du logement de fonction ne pouvant être imposée au salarié titulaire. Seule la loge ou la partie du logement de fonction réservée au service et pouvant être isolée sera laissée à la disposition du remplaçant.

Les remplaçants, lorsqu'ils sont salariés de l'employeur du titulaire du poste, perçoivent une rémunération décomptée en fonction de la qualification exigée et du taux d'emploi (nombre d'heures ou d'unités de valeur), par application exclusivement des articles 21, 22.2.a et, éventuellement, 22.2.c de la convention. La rémunération ainsi établie est majorée de l'indemnité légale de fin de contrat (10 %), de l'indemnité compensatrice de congés payés, du prorata de gratification (« 13^e mois »). Pour tout remplacement d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité conventionnelle de 10 % s'ajoute aux majorations précédentes.

Article 27

Congés pour événements personnels

Des congés spéciaux pour les salariés et les conjoints mariés ou pacsés seront accordés dans les circonstances suivantes :

1. Mariage ou Pacs :
 - mariage ou Pacs du salarié : 6 jours consécutifs ;
 - mariage ou Pacs d'un enfant du salarié : 1 jour ouvrable.

2. Décès :

- décès du conjoint, d'ascendant ou descendant en ligne directe : 2 jours ouvrables ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 1 jour ouvrable.

3. Naissance

- naissance ou adoption d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrables.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Le remplacement du salarié occupant un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26 de la présente convention.

Article 28

Suspension du contrat de travail, maladie, accident du travail. – Garantie d'emploi

Les arrêts de travail justifiés par incapacité résultant de maladie ou d'accident reconnus par la sécurité sociale et dont l'employeur a été avisé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, par une notification écrite du salarié et accompagnée d'un certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci dans les limites suivantes :

- 4 mois pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 3 mois et 5 ans, décomptés sur une période de 12 mois consécutifs ;
- 6 mois pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure à 5 ans, décomptés sur une période de 12 mois consécutifs.

Pendant ces périodes, et en cas d'accident du travail dans les conditions prévues par les articles L. 1226-9, L. 1226-13 et L. 1226-18 du code du travail, le contrat de travail ne pourra être résilié.

Le remplacement du salarié occupant un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26.

Les conditions dans lesquelles le traitement est, en tout ou partie, maintenu pendant l'arrêt de travail, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, les organismes de prévoyance complémentaire auxquels adhèrent l'employeur, sont fixées à l'article 30.

La rupture éventuelle du contrat de travail au terme de la période de suspension du contrat implique le respect des procédures de licenciement prévues au chapitre II du livre I^{er} du code du travail.

Article 29

Maternité, paternité et adoption

A. – Maternité

Conformément aux dispositions de la partie 1, livre II, chapitre V, section 1 du code du travail relatives à la protection de la grossesse et de la maternité et sous réserve de l'application de l'article L. 1234-1 du code du travail :

1. L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée :
 - lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée, sauf en cas de faute grave ;
 - et pendant une période de 6 semaines avant et de 10 semaines après l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée, la salariée bénéficiant d'une protection absolue.

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi

d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé sauf s'il est prononcé pour faute grave non liée à l'état de grossesse ou en cas d'impossibilité de maintien du contrat pour des raisons autres.

2. La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant la période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci. Cette période peut être adaptée en application des dispositions légales (loi n° 2007-293 du 5 mars 2007).

Si un état pathologique, attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 12 semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissances multiples, le congé est prolongé.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des 16 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

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

3. L'employeur ne peut résilier le contrat de travail pour quelque motif que ce soit pendant la période de suspension du contrat de travail définie au paragraphe précédent ;

4. Pendant la durée de sa grossesse, la femme pourra se faire aider pour l'exécution des travaux pénibles, notamment la sortie des poubelles, le lavage des glaces, etc., par une tierce personne recrutée et rémunérée dans les conditions prévues à l'article 26 de la présente convention ;

5. A l'expiration du congé maternité, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension du contrat, le logement de fonction (s'il existe) étant libéré à cette date.

B. – Paternité

Le conjoint d'une femme enceinte bénéficie de trois autorisations d'absence rémunérée pour l'accompagner lors d'examens de suivi de grossesse (art. L. 1225-16 du code du travail).

Conformément aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail, le salarié peut bénéficier d'un congé de paternité quelle que soit la nature de son contrat de travail et quelle que soit son ancienneté.

Le père peut cesser son activité professionnelle pendant une période de 11 jours calendaires consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples. Ces jours sont cumulables avec les 3 jours accordés pour une naissance (art. 27.3).

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

En application des dispositions de l'article L. 1225-4-1 du code du travail, le contrat de travail du salarié ne peut être rompu pendant les 4 semaines qui suivent la naissance de l'enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

C. – Adoption

Le salarié qui accueille un enfant en vue de son adoption peut, dès le jour de l'arrivée de l'enfant à son foyer, suspendre son contrat de travail dans les conditions prévues à l'article L. 1225-37 à

L. 1225-46 du code du travail. Pendant cette période le salarié bénéficie du maintien de salaire dans les mêmes conditions que le A du présent article.

Pendant ce congé d'adoption, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail du salarié concerné.

Si le parent adoptif veut, à l'expiration du mois de congé d'adoption, élever son enfant, il peut s'abstenir de reprendre son emploi sans délai-congé. Il n'aura pas de ce fait à payer une indemnité de rupture, mais devra libérer le logement de fonction, s'il existe.

D. – Dispositions communes

1. Pendant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le remplacement du salarié occupant un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26.

2. Les conditions dans lesquelles le traitement est, en tout ou partie, maintenu pendant l'arrêt de travail, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, les organismes de prévoyance complémentaire auxquels adhère l'employeur, sont fixées à l'article 30.

3. Le salarié ayant avisé son employeur, dans les conditions prévues aux paragraphes A 5^e paragraphe et C, dernier alinéa, ci-avant, de son intention de ne pas reprendre son travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption bénéficie, à partir du moment où il en a exprimé la demande par lettre recommandée avec avis de réception, pendant une période de 2 années courant de la date de l'arrêt de travail initial, d'une priorité de réembauchage dans son poste s'il redevient vacant ou dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre.

Le salarié réintégré retrouve le bénéfice des avantages acquis à la date de son départ.

Article 30

Garantie de ressources. – Prévoyance. – Régime frais de santé

Article 30.1

Maintien de salaire

a) En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite de la sécurité sociale s'il y a lieu, et 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 pays de l'Union européenne ou dans l'un des pays ayant passé une convention de réciprocité,

les salariés recevront 90 % de leur rémunération globale brute mensuelle contractuelle pendant :

- 30 jours après 1 an de présence dans l'entreprise sous réserve du caractère plus favorable des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail ;
- 90 jours après 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- 110 jours après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 120 jours après 13 ans de présence dans l'entreprise ;
- 130 jours après 18 ans de présence dans l'entreprise ;
- 170 jours après 23 ans de présence dans l'entreprise ;
- 190 jours après 33 ans de présence dans l'entreprise.

La rémunération à prendre en considération est celle que l'intéressé aurait perçue en restant en activité dans les conditions contractuelles précédant l'arrêt de travail.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence. Dans tous les cas de figure, une fiche de paie devra être établie.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

b) En cas d'accident du travail, le complément de salaire se fera dans les mêmes conditions que pour la maladie, sans toutefois que l'ancienneté de 1 an soit requise.

Les périodes d'arrêt consécutives à un accident du travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités complémentaires de maladie.

c) Pendant la durée légale du congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie du maintien intégral de sa rémunération.

d) Les garanties précisées aux paragraphes a, b et c ci-dessus s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance alimentés par les cotisations patronales, l'employeur étant subrogé dans les droits du salarié auprès de ces organismes. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur par le salarié, elles sont réputées être servies intégralement.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'entend de celle acquise chez l'employeur concerné et s'apprécie au premier jour de l'absence.

e) Pour couvrir tout ou partie des garanties conventionnelles incapacité de travail susvisées, les employeurs ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance groupe, et notamment d'adhérer au régime de prévoyance complémentaire institué par le protocole conclu avec le groupe Humanis.

La cotisation assurée en couverture de ces garanties est exclusivement patronale.

Article 30.2

Régimes de prévoyance complémentaire

Les salariés bénéficient de garanties collectives de prévoyance et de remboursement de frais de santé définies en annexe à la présente convention.

Article 31

Obligations militaires

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement des périodes militaires, ou par un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Les périodes de réserve obligatoires et la préparation à la défense nationale d'une journée ne donnent pas lieu à retenue de salaire sur justification émanant de l'autorité militaire.

Article 32

Retraite complémentaire

Le personnel relevant de la présente convention est obligatoirement affilié au régime de retraite complémentaire géré par le groupe Humanis (section « personnels d'immeubles ») institué par l'accord national du 14 juin 1973 ayant fait l'objet d'un arrêté interministériel d'agrément publié au *Journal officiel* du 18 mai 1974.

Article 33

Médaille d'honneur du travail et prime anniversaire

Les salariés qui remplissent les conditions prévues par le décret n° 84-591 du 8 juillet 1984, modifié par le décret n° 86-401 du 12 mars 1986, peuvent demander à l'employeur d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir la médaille d'honneur du travail.

Les salariés qui ont accompli 25 années au service du même employeur reçoivent une gratification égale à la rémunération globale brute mensuelle contractuelle acquise à la date anniversaire.

Article 34

Formation professionnelle

Conformément à l'annexe VII de la présente convention, relative à la réforme de la formation professionnelle, qui précise les modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle dans la branche professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles, les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles signataires de la présente convention collective nationale réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour la branche et une valorisation pour la profession. 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 et d'enrichissement personnel.

Les entreprises sont tenues de verser à l'AGEFOS PME, désignée, OPCA de branche, les contributions relatives :

- à la professionnalisation ;
- au plan de formation, pour les entreprises employant moins de 10 salariés, avec un minimum de 15 € pour cette dernière contribution.

TITRE II

ANNEXE I

DÉFINITION DES TÂCHES ET UNITÉS DE VALEUR

Définition et évaluation des tâches en unités de valeur pour le personnel visé à l'article 18, paragraphe B, de la présente convention

Le local principal retenu ci-après comme élément de référence pour l'attribution des « unités de valeur » de tâches s'entend de chaque local à usage commercial, professionnel ou d'habitation avec ses dépendances traditionnelles comme la cave, la chambre de service et le parking. La chambre de service louée indépendamment du lot principal auquel elle se rattache normalement constitue également un lot principal. Le logement de fonction du gardien concierge s'intègre aux parties communes et n'entre pas dans le décompte des lots principaux.

DÉFINITION DES TÂCHES	NOMBRE D'UNITÉS de valeur (UV)
I. – Tâches générales a) Surveillance ascenseurs Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute anomalie de fonctionnement dans le cadre des consignes de sécurité données par le constructeur. Dans le cas où des personnes sont bloquées dans la cabine, faire appel aux pompiers et avertir l'entreprise qui est chargée de l'entretien. Si le préposé est un homme, il pourra, dans la mesure où cela ne présente aucun danger et si les consignes de sécurité le prévoient, dégager les personnes par la manœuvre manuelle de l'ascenseur. Rendre compte à l'employeur de tout incident. b) Surveillance chaufferie	100 pour le premier ascenseur, 50 par ascenseur au-delà du premier

DÉFINITION DES TÂCHES	NOMBRE D'UNITÉS de valeur (UV)
<p>Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute anomalie de fonctionnement. En cas d'incident à l'installation de chauffage central ou de conditionnement d'air : intervenir, selon les directives données par l'employeur ou par l'entreprise chargée de la surveillance et de la conduite du chauffage, chaque fois que fonctionne le signal d'alarme des chaufferies (mise à l'arrêt et alerte de l'entreprise). Veiller à la bonne exécution des opérations de dépotage et signaler tous incidents qui viendraient à se produire tels qu'un débordement ou une fuite de fuel. Dans le cas de chauffage urbain où la surveillance ne concerne que les vannes et détendeurs, le nombre d'unités de valeur est fixé à 100 pour l'ensemble immobilier. Rendre compte à l'employeur de tout incident.</p> <p>c) Surveillance pendant l'exécution des tâches</p> <p>Assurer la surveillance générale relative à la bonne tenue de l'immeuble, à la propreté, à l'entretien des parties communes et à la sécurité ; application du règlement.</p> <p>d) Contrôle et coordination de salariés de l'employeur</p> <p>Contrôler et coordonner le travail des autres salariés de l'employeur sur l'immeuble ou l'ensemble immobilier.</p> <p>e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures</p> <p>Tenue d'un cahier des relevés des dates et durées des interventions de ces entreprises. Vérification de l'exécution des tâches. Les unités de valeur prévues au paragraphe c sont nécessairement attribuées aux gardiens à service complet et/ou permanent. Les tâches prévues au paragraphe d ne peuvent être demandées qu'aux gardiens classés « d » ou « e » du critère de supervision visé à l'article 21.</p>	<p>200 par chaufferie, 100 dans le cas de chauffage urbain</p> <p>1 par local principal</p> <p>5 par local principal</p> <p>1 par local principal</p>
<p>II. – Tâches administratives</p> <p>a) Travaux courants</p> <p>Afficher ou transmettre les notes de service ou documents qui sont adressés par l'employeur. Remettre aux copropriétaires les convocations et procès-verbaux d'assemblée générale et leur faire émarger le bordereau correspondant. Tenir un cahier de conciergerie permettant à l'employeur d'effectuer à tout moment le contrôle des interventions d'ouvriers et d'entreprises chargés des réparations, des travaux d'entretien, des réclamations des occupants, de la mise en route et de l'arrêt du chauffage, de la quantité de combustible livré pour les différentes chaufferies.</p> <p>b) Perception des loyers et/ou des charges</p> <p>Trimestriellement</p> <p>Mensuellement</p> <p>c) Visite des logements à louer ou à vendre</p> <p>d) Etat des lieux</p> <p>Au départ et à l'arrivée des locataires, établir les états des lieux et les transmettre à l'employeur.</p>	<p>3 par local principal</p> <p>2 par local principal</p> <p>6 par local principal</p> <p>3 par local principal</p> <p>8 par local principal</p>
<p>III. – Propreté et entretien des parties communes</p> <p>a) Ordures ménagères : (*)</p> <p>Remplacement des poubelles sous les orifices des gaines et ordures et manipulation des poubelles pour mise à la disposition des services chargés de la collecte des ordures ménagères, dans le cadre de la réglementation en vigueur. Nettoyage des poubelles, des locaux les abritant et du matériel.</p> <p>Débouchage des gaines et vide-ordures (dans la mesure où cette tâche n'est pas contractuelle, elle ne peut être imposée au salarié)</p>	<p>25 par local principal</p> <p>5 par local principal</p>

DÉFINITION DES TÂCHES	NOMBRE D'UNITÉS de valeur (UV)
<p>(*) Pendant et après les travaux, l'enlèvement des gravats ou déchets et le nettoyage du chantier comme des parties communes de l'immeuble incombent exclusivement à l'entreprise ou au particulier concernés et ne peuvent être imposés au gardien, concierge ou employé d'immeuble (avenant n° 40 bis du 27 mars 1998, BO conventions collectives 1998-21, étendu par arrêté du 17 juillet 1998, Journal officiel du 28 juillet 1998).</p>	
<p><i>b) Courrier</i></p> <p>Courrier service réduit : réception et distribution des colis et plis volumineux non recommandés ne pouvant entrer dans les boîtes aux lettres. Les envois recommandés et contre remboursement sont exclus de cette distribution.</p> <p>Courrier service normal dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition entre les boîtes des destinataires.</p> <p>Courrier porté dès réception, tri et distribution à domicile du courrier des occupants.</p> <p><i>c) Nettoyage des parties communes (*)</i></p> <p>1. Nettoyage des halls d'entrée, des tapis-brosses, des portes en glace, des parties communes, pour deux fois par semaine, mesures à prendre en cas de gel, arrêt d'eau, protection des canalisations.</p> <p>2. Nettoyage des autres parties communes : cages d'escalier, locaux communs et circulations diverses (couloirs de caves et des combles, paliers) pour une fois par semaine</p> <p>Remplacement des ampoules électriques hors d'usage et des fusibles accessibles. Remplacement des sels d'adoucisseurs d'eau et antitartre. Exécution des menus travaux, tels que graissage des gonds, serrures des portes des parties communes. Réglage des ferme-portes.</p> <p>3. Nettoyage des vitres, parois vitrées, appareils d'éclairage, boîtes aux lettres, battants de portes, règles de tapis, pour une fois par mois.</p>	<p>4 par local principal</p> <p>12 par local principal</p> <p>30 par local principal</p> <p>15 par local principal</p> <p>25 par local principal</p> <p>12 par local principal</p>
<p>(*) Si les fréquences demandées sont plus ou moins importantes que celles prévues ci-dessus, le nombre d'unités de valeur sera calculé proportionnellement au barème ci-dessus. Le barème tient compte des tâches accessoires dont la fréquence ne peut pas être déterminée.</p>	
<p><i>d) Nettoyage des ascenseurs</i></p> <p>Nettoyage des cabines, grilles et portes.</p> <p>IV. – Entretien et propreté des espaces libres</p> <p><i>a) Nettoyage des cours et trottoirs</i></p> <p>Nettoyage des trottoirs des voies publiques dans le cadre de la réglementation locale en vigueur, notamment en cas de neige ou verglas, déblaiement des trottoirs publics, épandage de sel ou cendres. Nettoyage des cours et voies de circulation privées, aires de jeux, aires de circulation, parkings. Nettoyage des caniveaux, bouches siphoniques, grilles et puisards d'eau pluviale facilement accessibles ; nettoyage et entretien courants des bassins et piscines.</p> <p><i>b) Entretien de propreté des espaces verts</i></p> <p>Enlèvement des papiers et déchets divers sur les pelouses et plates-bandes ; arrosage et entretien sommaire des plantes et plates-bandes, ramassage des feuilles et propreté.</p>	<p>60 par ascenseur</p> <p>10 par tranche de 100 m² minimum de 20 unités</p> <p>10 par tranche de 100 m² minimum de 20 unités</p>

DÉFINITION DES TÂCHES	NOMBRE D'UNITÉS de valeur (UV)
<p>V. – Travaux spécialisés et qualifiés non prévus aux paragraphes I à IV</p> <p>Lorsque la définition de l'une ou plusieurs des tâches données aux paragraphes I à IV ci-avant est inadaptée à la situation de l'immeuble, et sauf application d'un commun accord entre l'employeur et le salarié d'un nombre d'UV dérogatoire ou d'une ligne de tâches complémentaires, les tâches peuvent être définies en nombre d'heures de travaux spécialisés ou qualifiés. Les locaux commerciaux peuvent de même être exclus du nombre de locaux visé en préambule lorsque les tâches demandées dérogent manifestement à celles demandées pour les autres locaux. Ce dispositif est en outre utilisé pour le décompte des tâches accessoires suivantes :</p> <p>1. Travaux spécialisés : entretien complet d'espaces verts : tonte et arrosage des pelouses, massifs, jeunes arbres, arbustes, binage, désherbage, plantations diverses.</p> <p>Conduites d'installations de chaufferie : conditionnement de l'air, filtrage des eaux de piscine et bassin, etc.</p> <p>2. Travaux qualifiés : travaux qualifiés d'entretien : serrurerie, électricité, plomberie, peinture, etc., et permanence du service de sécurité IGH.</p> <p>L'annexe au contrat de travail (modèle ci-après) fixe le détail de ces tâches et le nombre d'unités de valeur attribuées à raison de 60 UV par heure (ce taux étant porté à 70 pour les travaux qualifiés confiés à un salarié dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 620).</p>	
<p>VI. – Permanence de jour</p> <p>Le gardien totalisant entre 3 400 et 9 000 UV (y compris nécessairement UV pour surveillance pendant l'exécution des tâches – cf. paragraphe 1 c et classé à service permanent dans les conditions prévues à l'article 18 b) reçoit pour la présence vigilante assurée hors exécution des tâches inhérentes à son emploi 1 000 UV ou, si ce calcul est plus favorable, la moitié des unités de valeur comprises entre son décompte d'UV et 10 000.</p>	

TITRE III EXTENSION

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Date d'entrée en vigueur

1. En France métropolitaine le texte entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.
2. Dans les départements d'outre-mer, cet accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Fait à Malakoff, le 11 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNPI ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC.

Syndicats de salariés :

SNIGIC ;
FS CFDT ;
FEC FO ;
SNUHAB CFE-CGC ;
CSFV CFTC.

Brochure n° 3144

Convention collective nationale

**IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES**

AVENANT N° 89 DU 11 JANVIER 2016
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ANNEXE II
SUR LES VALEURS PERMETTANT LE CALCUL DES SALAIRES

NOR : ASET1650506M
IDCC : 1043

Entre :

L'UNPI ;

La FSIF ;

L'ANCC ;

L'ARC ;

La FEPL,

D'une part, et

Le SNIGIC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO ;

Le SNUHAB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs permettant le calcul des salaires 2016 conformément au nouvel article 22 défini par l'avenant n° 87 sont les suivantes :

– valeur du point catégorie A : 1,2650 ;

– valeur du point catégorie B : 1,4845 ;

– valeur fixe : 735 €.

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

– catégorie A : (coefficient hiérarchique × 1,2650) + 735 € ;

– catégorie B : (coefficient hiérarchique × 1,4845) + 735 €.

Article 2

Exemples de calculs :

Un salarié de catégorie A ayant un coefficient, selon la nouvelle classification, de 586 avec un contrat à temps complet aura un salaire minimum conventionnel de :

$$[(586 \times 1,265) + 735] \times 151,67 / 151,67 = 1\,476,29 \text{ €}$$

Un salarié de catégorie B ayant un coefficient, selon la nouvelle classification, de 620 avec un contrat à service complet aura un salaire minimum conventionnel de :

$$[(620 \times 1,4845) + 735] \times 10\,000 / 10\,000 = 1\,655,39 \text{ €}$$

Un salarié de catégorie A ayant un coefficient, selon la nouvelle classification, de 593 travaillant 15 heures par semaine et ayant 6 ans d'ancienneté aura un salaire global brut de :

$$([(593 \times 1,265) + 735] \times (65 / 151,67)) + 6 \% = 636,49 + 38,19 = 674,68 \text{ €}$$

Un salarié de catégorie B ayant un coefficient, selon la nouvelle classification, de 625 avec un contrat de 8 700 UV et 12 ans d'ancienneté aura un salaire global brut de :

$$([(625 \times 1,4845) + 735] \times (8\,700 / 10\,000)) + 12 \% = 1\,446,65 + 173,60 = 1\,620,24$$

Article 3

Conformément au nouvel article 23 défini par l'avenant n° 87, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature est de 0,1537 € (TTC).

Les partenaires sociaux rappellent qu'en vertu de l'avenant n° 81 les valeurs des « m² logement » en fonction des trois catégories, définies à l'article 23, sont depuis la paie de janvier 2016 :

- catégorie 1 : 3,088 €/m² ;
- catégorie 2 : 2,438 €/m² ;
- catégorie 3 : 1,800 €/m².

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'avenant n° 88.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3221

Convention collective nationale

**IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM
(Centres pour la protection, l'amélioration
et la conservation de l'habitat
et associations pour la restauration immobilière)**

**ACCORD DU 9 FÉVRIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2016**

NOR : ASET1650507M

IDCC : 1278

Entre :

La SOLIHA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La FEC FO ;

Le SNUHAB CFE-CGC ;

L'US Solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT, qui s'est tenue le 9 février 2016 sous la présidence de Claude Corbet, a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima de branche pour 2016 dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 0,5 % au titre de l'évolution des salaires en 2016, applicable à compter du 1^{er} janvier 2016, portant la valeur du point de 1,8285 € à 1,8376 € et la valeur de la partie fixe de 696,3302 € à 699,8119 € à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 2

Les parties signataires conviennent de se revoir en septembre 2016 pour examiner à nouveau l'évolution des prix et les conséquences éventuelles sur les salaires de branche.

Article 3

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

Article 4

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 9 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

AVENANT N° 1 DU 2 MARS 2016
À L'ANNEXE DU 10 DÉCEMBRE 2002
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1650499M
IDCC : 2264

Entre :
Le SYNERPA,
D'une part, et
La FSS CFDT ;
La FSS CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de la grille de classification de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1^{er} juin 2016 le coefficient 208 est supprimé et remplacé par le coefficient 209.

Article 2

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} juin 2016 aux établissements adhérents du SYNERPA.
Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.
Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.
Fait à Paris, le 2 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

AVENANT N° 2 DU 2 MARS 2016
À L'ANNEXE DU 10 DÉCEMBRE 2002
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JUIN 2016

NOR : ASET1650500M
IDCC : 2264

Entre :

Le SYNERPA,

D'une part, et

La FSS CFDT ;

La FSS CFTC ;

La FFSMAS CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 73.2 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002, la valeur du point est portée à 7,02 € à compter du 1^{er} juin 2016.

Article 2

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} juin 2016 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements, et au plus tôt au 1^{er} juin 2016.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 2 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154

Conventions collectives nationales
NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

IDCC : 398. – **Ouvriers**

IDCC : 533. – **ETAM**

IDCC : 652. – **Cadres**

AVENANT N° 13 DU 26 FÉVRIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS

NOR : ASET1650510M

IDCC : 398, 533

Entre :

La FNBM,

D'une part, et

La CGE-CGC ;

La FNCB CFDT ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent des conventions collectives nationales des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la branche du négoce des matériaux de construction.

Article 2

*Grille de minima conventionnels applicable
pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2016*

Ouvriers et employés. – Techniciens. – Agents de maîtrise

Coefficient 165 :

– partie fixe = 925,7200 €.

Coefficient 170 :

– partie fixe = 914,7100 €

– valeur du point = 3,2970 €.

Autres coefficients :

– partie fixe = 894,0581 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL conventionnel
I	165	1 469,73
II	170	1 475,20
	180	1 487,52
	195	1 536,97
III	210	1 586,43
	225	1 635,88
	245	1 701,82
IV	250	1 718,31
	270	1 784,25
	290	1 850,19
V	310	1 916,13
	330	1 982,07
	350	2 048,01

Article 3

Prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2016

Ouvriers et employés. – Techniciens. – Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	CAT.	COEF.	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
I	B	165	38,32	76,64	114,96	153,28	191,60
II	A	170	38,63	77,26	115,90	154,53	193,16
	B	180	39,34	78,66	118,00	157,34	196,67
	C	195	40,72	81,45	122,17	162,91	203,63
III	A	210	42,11	84,23	126,36	168,46	210,59
	B	225	43,51	87,02	130,53	174,04	217,54
	C	245	45,36	90,73	136,09	181,46	226,82
IV	A	250	45,83	91,66	137,48	183,31	229,14
	B	270	47,68	95,37	143,05	190,74	238,42
	C	290	49,54	99,08	148,62	198,16	247,70
V	A	310	51,38	102,79	154,18	205,58	256,98
	B	330	53,25	106,50	159,76	213,01	266,25
	C	350	55,11	110,22	165,32	220,42	275,53

Article 4

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

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 supprimer les disparités.

Article 5

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

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

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 6

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 7

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 8

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Fait à Paris, le 26 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154

Conventions collectives nationales
NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

IDCC : 398. – **Ouvriers**

IDCC : 533. – **ETAM**

IDCC : 652. – **Cadres**

AVENANT N° 14 DU 26 FÉVRIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS

NOR : ASET1650511M

IDCC : 652

Entre :

La FNBM,

D'une part, et

La CGE-CGC ;

La FNCB CFDT ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant portant sur la grille des salaires minima est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres de la branche du négoce des matériaux de construction.

Barème applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2016

Valeur du point d'ancienneté = 76,78105.

(En euros.)

NIVEAU	CAT.	COEF.	RMAG
VI	A	350	26 873,37
	B	380	29 176,80
VII	A	410	31 480,23
	B	450	34 551,47
	C	490	37 622,71

NIVEAU	CAT.	COEF.	RMAG
VIII	A	550	42 229,58
	B	600	46 068,63
	C	650	49 907,68
IX	A	680	52 211,11
	B	750	57 585,79

Article 2

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

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 supprimer les disparités.

Article 3

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

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

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 4

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 6

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Fait à Paris, le 26 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3304

Convention collective nationale
IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO

AVENANT N° 56 DU 15 OCTOBRE 2015
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 9.7.3
SUR LA GESTION DU PARITARISME

NOR : ASET1650498M
IDCC : 2190

Entre :

L'UNML,

D'une part, et

Le SYNAMI CFDT ;

La FNAS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La FPSE CFTC ;

La FFASS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 9.7.3 intitulé répartition du solde des fonds du paritarisme

« 9.7.3. Répartition du solde des fonds du paritarisme

Les conditions d'exercice du paritarisme prévues à l'article 9.7.2 ci-dessus étant assurées, le solde en découlant est ensuite réparti en deux parties égales :

- l'une est versée à l'UNML ;
- l'autre est versée à l'ensemble des organisations syndicales confédérées signataires de la convention collective nationale des missions locales et PAIO. Il est prélevé un montant fixé annuellement par le comité de gestion en fonction d'un budget prévisionnel permettant d'abonder le fonds de solidarité intersyndical. Le solde est réparti entre les organisations syndicales, au vu des derniers résultats de la consultation dite de représentativité. La consultation dite de représentativité initiée tous les 3 ans depuis 2002 est supprimée. »

Article 2

Durée de l'avenant

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Article 3

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} septembre 2015.

Article 4

Extension

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Fait à Paris, le 15 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3113

Convention collective nationale

IDCC : 2089. – **INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

AVENANT N° 1 DU 16 DÉCEMBRE 2015

À L'ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2012

RELATIF À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

NOR : ASET1650493M

IDCC : 2089

Entre :

L'UIPP ;

L'UFC,

D'une part, et

La FG FO construction ;

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.

b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.

c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.

d) Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;

- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2

L'article 2 « Entretien professionnel » de l'accord du 11 décembre 2012 est ainsi modifié :

« 2.1. Salariés concernés et périodicité de l'entretien

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien doit se dérouler au minimum tous les 2 ans. Concrètement, les entretiens professionnels des salariés déjà en poste le 7 mars 2014 doivent être réalisés au plus tard le 7 mars 2016. Pour les salariés recrutés ultérieurement, les entretiens doivent avoir lieu dans les 2 ans suivant le recrutement.

En outre, l'entretien professionnel est proposé systématiquement à certains salariés ayant eu une longue période d'absence de l'entreprise. Ainsi, l'employeur doit proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail (congé parental d'éducation à temps partiel), d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical. Il remplace également l'entretien professionnel des plus de 45 ans.

2.2. Finalités de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet d'identifier les compétences des salariés, de repérer leurs potentiels (expertises et savoir-faire, fonctions pour lesquelles ils manifestent de l'intérêt...), leur implication, leurs souhaits, leurs difficultés, leurs besoins de formation et les évolutions professionnelles envisageables. L'entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié (objectifs en termes de production, de chiffre d'affaires...).

Ses objectifs :

- examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi ;
- déterminer avec le salarié un projet professionnel (mobilité, nouvelles fonctions...) ou un projet de formation en cohérence avec ses aspirations et les besoins de l'entreprise ;
- informer le salarié sur les dispositifs et les conditions de formation (période de professionnalisation, compte personnel de formation [CPF], bilan de compétences, VAE).

2.3. Initiative de l'entretien

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant. Le temps passé à l'entretien professionnel est considéré comme temps de travail effectif.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation. Le salarié fait part à l'employeur de son refus par écrit lors de chaque proposition d'entretien.

S'il appartient à l'employeur ou à son représentant d'en faire la proposition, cet entretien n'est toutefois pas une obligation pour le salarié et ne pourra entraîner aucune sanction.

En cas d'absence autorisée ou justifiée, il sera convenu d'une nouvelle date d'entretien.

2.4. Préparation et mise en œuvre de l'entretien professionnel

Cet entretien se déroule dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Compte tenu de la spécificité des entreprises de fabrication de panneaux, les entretiens se dérouleront de préférence sur des horaires de jour.

Le salarié sera informé préalablement de la date de son entretien ; un support pourra être mis à sa disposition.

L'employeur pourra proposer aux personnes chargées des entretiens professionnels une formation spécifique.

L'exemple de fiche d'entretien professionnel, ci-jointe, pourra servir de support pour les entreprises qui le souhaitent.

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation.

Pour que l'entretien soit constructif, il importe que le salarié donne son avis et qu'il exprime ses attentes. Le salarié apporte toutes les informations nécessaires à l'étude objective de son activité.

L'employeur ou la personne conduisant l'entretien doit s'appuyer sur des faits objectifs constatés tout au long de la période antérieure.

2.5. Formalisation des conclusions de l'entretien professionnel

Les conclusions de l'entretien professionnel seront formalisées par écrit sur un support dont un exemplaire est remis au salarié.

2.6. Bilan formalisé tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. La date d'échéance du premier bilan est fixée au 7 mars 2020 pour les salariés en poste au 7 mars 2014. Cette date d'échéance est établie en fonction de la date d'échéance du premier entretien professionnel bi-annuel qui est fixée au 7 mars 2016.

Ce récapitulatif qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

En application des dispositions légales et plus précisément des articles L. 6315-1-II, L. 6323-13 et R. 6323-3 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

2.7. Prise en charge de la formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de branche peut assurer la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes :

- chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier de formations à l'entretien professionnel. Une fois dans sa carrière, la formation à l'entretien professionnel pourra être prise en charge sur les fonds "Professionnalisation".

Forfait horaire maximum : 25 € dans la limite de 14 heures maximum.

Ce forfait horaire pourra être modifié, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

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 membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres 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.

Ces formations peuvent également être prises en charge au titre du plan de formation.

2.8. Information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés des conditions d'organisation de ces entretiens.

2.9. Exemple de fiche d'entretien professionnel

Date de la convocation :

Date de l'entretien professionnel :

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'un :

- entretien périodique (tous les 2 ans ou sexennal) ;
- entretien réalisé à l'issue :
- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel) ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'un mandat syndical ;
- d'un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée.

Le salarié

Nom - prénom :

Date de naissance :

Poste(s) occupé(s) :

Service :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Ancienneté sur le(s) poste(s) :

Personne chargée de l'entretien

Nom - prénom :

Fonction :

Service :

Formations antérieures dans l'entreprise :

Souhaits exprimés par le salarié :

Motifs et objectifs poursuivis par le salarié :

Observations de celui qui tient l'entretien professionnel : »

Article 3

Dispositions diverses

3.1. Dépôt. – Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant.

3.2. Clause de sauvegarde

Le présent avenant ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle ayant une incidence sur le présent avenant postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

3.3. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3.4. Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent avenant dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

3.5. Dénonciation. – Révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 16 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3364

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2796. – **Personnel de direction**

Brochure n° 3365

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

Brochure n° 3366

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

ACCORD DU 7 JANVIER 2016
RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DES PERSONNELS

NOR : ASET1650429M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 1224-1, L. 1222-9, L. 2323-1, L. 2323-2, L. 2323-33, L. 2241-4, L. 2242-5 et suivants, L. 2261-14, L. 4612-8, R. 2323-1-1 ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (IDCC n° 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC n° 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC n° 2798) ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 28 novembre 2012 relatif à la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les salariés du régime social des indépendants ;

Vu le protocole d'accord du 19 septembre 2013 de branche du régime social des indépendants relatif au contrat de génération ;

Vu le protocole d'accord du 8 octobre 2013 sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cadre général

Le présent accord a pour objet l'accompagnement des évolutions organisationnelles importantes résultant de la mise en commun entre plusieurs organismes d'une mission, d'une fonction ou d'une activité.

Il s'applique en particulier aux conséquences de la mise en place du projet Trajectoire, tel que défini par le conseil d'administration de la caisse nationale du régime social des indépendants, et à celles de la suppression de la contribution sociale de solidarité des sociétés.

Il met en place :

- d'une part des garanties conventionnelles sur l'emploi des salariés des organismes concernés ;
- d'autre part l'organisation et le développement du dialogue social spécifique au cadre de fusions d'organismes.

Il comporte en conséquence des dispositions visant :

- la mise en commun entre plusieurs organismes d'une mission, d'une fonction ou d'une activité ;
- la réorganisation structurelle d'un ou plusieurs organismes conduisant à la création d'un nouvel organisme dans le cadre de l'évolution du réseau du régime social des indépendants décidée au plan national.

TITRE I^{ER}

GARANTIES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Article 2

Maintien de l'emploi

Dans le cas où le projet présenté porterait sur une réorganisation structurelle d'un ou plusieurs organismes pouvant conduire à la création d'une nouvelle entité juridique, le contrat de travail de chaque salarié des caisses appelées à fusionner sera transféré dans les conditions définies par l'article L. 1224-1 du code du travail à l'organisme prenant la succession de ces caisses.

De même cette opération n'entraînera aucun licenciement économique individuel ou collectif ni mobilité géographique imposée.

Pour les organismes appelés à fusionner dans le cadre du projet Trajectoire, les clauses de mobilité pouvant exister dans les contrats de travail conclus antérieurement au projet Trajectoire ne pourront trouver application que dans le cadre géographique de la circonscription antérieure à la fusion.

Article 3

Evolution professionnelle

3.1. Information

La direction de l'organisme veillera à la mise en œuvre précoce d'une information précise et détaillée des salariés et des responsables sur les évolutions des activités et missions de l'organisme et sur les conséquences prévisibles sur les fonctions occupées.

A ce titre elle veillera au partage des informations et à l'anticipation des évolutions professionnelles dans le cadre de la démarche menée en application de l'accord du 28 novembre 2012 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au RSI.

Dans le cas d'une opération de fusion de caisses, l'information apportée aux salariés de ces organismes, d'une part, et aux instances représentatives du personnel, d'autre part, devra être identique et faire l'objet d'une organisation dans le cadre défini par le titre II.

3.2. Repositionnement

Quand une évolution des missions est envisagée, chaque salarié concerné sera informé des incidences des changements mis en œuvre par rapport à son activité professionnelle, ainsi que des possibilités d'évolution professionnelle dans son organisme, ou dans les autres organismes du RSI.

Dans ce cadre, le salarié bénéficiera d'un entretien avec le directeur ou son représentant, afin de recueillir ses souhaits et observations, et définir un projet professionnel, le lieu et la date de cet entretien étant fixés d'un commun accord. Les propositions d'évolution ou de reconversion professionnelles formulées par le salarié seront étudiées prioritairement par la direction. A sa demande le salarié peut être assisté par un autre salarié de la caisse.

A l'issue de cet entretien, un relevé de conclusions sera établi et transmis au salarié, qui disposera d'un délai de 1 mois pour y consigner ses observations.

Dans le mois suivant l'établissement de ce relevé de conclusions, le directeur ou son représentant fera par écrit au salarié concerné une proposition de repositionnement en rapport avec son niveau de classification et ses compétences, en recherchant une adéquation de la proposition faite avec les vœux émis par le salarié. La proposition comportera deux solutions sauf en cas d'impossibilité justifiée par l'organisation de la future caisse.

Le salarié devra donner sa réponse dans un délai de 1 mois.

En cas de désaccord, dans un délai de 1 mois suivant son refus, le salarié bénéficiera d'un nouvel entretien dont l'objectif est de rechercher avec lui une autre possibilité de repositionnement.

A l'issue de ce second entretien et dans un délai maximum de 1 mois, le directeur notifiera par écrit au salarié son repositionnement fonctionnel.

Sous réserve de la possibilité pour l'employeur de fixer les fonctions du salarié dans le cadre de sa qualification, le refus éventuel opposé par le salarié à une proposition de mobilité fonctionnelle ne saurait entraîner de sanction disciplinaire à son égard.

Pour l'appréciation des délais visés ci-dessus, les périodes d'absence pour congés, quels qu'ils soient, seront neutralisées.

Durant le déroulement de la procédure, le salarié occupe provisoirement le poste qui lui a été notifié.

3.3. Accompagnement personnalisé à l'évolution professionnelle

Les actions de formation résultant d'une situation visée par le présent accord sont prioritaires dans le cadre du plan de formation.

Quand l'emploi proposé relève d'une qualification différente, y compris si le niveau de classification est identique, le salarié concerné bénéficie, sur son temps de travail, de la formation initiale ou de la formation complémentaire nécessaires à la tenue du nouvel emploi.

3.3.1. Congé individuel de formation et compte personnel de formation

Pour les salariés porteurs d'un projet professionnel faisant appel :

- au congé individuel de formation de longue durée ;
- au compte personnel de formation,

la caisse nationale mettra en œuvre, pendant la durée du présent accord, des moyens budgétaires appropriés, dans le cadre des projets qualifiés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, en liaison avec l'organisme paritaire collecteur agréé.

3.3.2. Bilan professionnel. – Bilan de compétences

Le salarié peut à tout moment demander le bénéfice d'un bilan professionnel ou bilan de compétences destiné à rechercher les actions de formation complémentaires qui s'avèreraient nécessaires.

La réalisation du bilan professionnel ou du bilan de compétences, étant à l'initiative du salarié, ne peut en aucun cas lui être imposée.

3.3.3. Validation des acquis de l'expérience

Le salarié souhaitant s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience bénéficie d'un accompagnement de l'employeur dans le cadre de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du RSI.

3.4. Rémunération et qualification

Le salarié qui change d'emploi dans le cadre d'une situation visée à l'article 1^{er} bénéficie en toute hypothèse du maintien de sa classification et de sa rémunération, celle-ci étant définie par les éléments intégrés au salaire annuel normal.

3.5. Mobilité fonctionnelle des employés et cadres

Le salarié relevant de la classification des employés et cadres du 2 juin 2009 qui, dans le cadre des situations visées par le présent accord, change de métier ou de domaine bénéficie d'une prime d'un montant égal à :

- un demi-mois du salaire mensuel normal de l'emploi précédent en cas de changement de métier ;
- un mois du salaire mensuel normal de l'emploi précédent en cas de changement de domaine ou de changement de métier impliquant l'apprentissage d'une législation différente de celle qu'il maîtrisait antérieurement.

Cette prime est versée en une fois lors de sa prise de fonction.

Cet accompagnement de la mobilité fonctionnelle ne se cumule pas avec celui de la mobilité géographique, l'accompagnement le plus favorable s'appliquant.

Article 4

Mobilité géographique

Toute mobilité géographique s'opérera sur la base du volontariat.

La caisse nationale mettra en place et en œuvre un dispositif d'aide aux mobilités géographiques.

A ce titre la caisse nationale prendra en charge les primes, frais et indemnités visés par la convention collective et le présent accord et résultant de l'exercice de la mobilité géographique.

Elle prendra également en charge, pour les salariés relevant de la classification des employés et cadres, le différentiel de rémunération entre l'ancien et le nouvel emploi, dans la limite d'une modification entre deux niveaux de classification immédiatement successifs.

Cette prise en charge s'opérera dans le cadre des dotations de crédit pour l'organisme accueillant le salarié.

4.1. Mobilité entraînant une double résidence

Le salarié exerçant une mobilité géographique qui, du fait d'une situation visée par l'article 1^{er} du présent accord, se trouve en situation de double résidence bénéficie de la prise en charge de cette double résidence dans les conditions définies par l'article 55 de la convention collective des employés et cadres du 20 mars 2008.

A l'issue de cette période, s'il remplit toujours les conditions conventionnelles, cette prise en charge, dûment justifiée, est prolongée pendant 12 mois dans la limite mensuelle de 600 € par mois ou fraction de mois.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du remboursement de ses frais de déplacement, sur la base des tarifs conventionnels, à raison d'un transport aller-retour hebdomadaire entre ses lieux de résidence, pendant une durée de 18 mois.

4.2. Mobilité n'entraînant ni changement de domicile, ni double résidence

Le salarié exerçant une mobilité géographique, du fait d'une situation visée par l'article 1^{er} du présent accord, bénéficie pendant une durée de 12 mois de la prise en charge par l'employeur d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail, déduction faite de l'indemnité de transport qu'il percevait auparavant en application de l'article 1^{er} de l'annexe VII à la convention collective des employés et cadres relative à l'indemnité de transport.

En tout état de cause, cette prise en charge ne pourra être inférieure à 50 % du coût du nouvel abonnement.

Au-delà de cette période de 12 mois, le salarié continuera de bénéficier de la prise en charge de son abonnement à un mode de transport en commun dans les conditions conventionnelles.

Les situations dans lesquelles il n'existe pas de transport en commun satisfaisant sont prises en compte dans le cadre de l'article 3 de l'annexe VII à la convention collective des employés et cadres relative à l'indemnité de transport.

4.3. Information sur les vœux de mobilité et les dispositions d'aide à la mobilité interrégimes

Il est rappelé que :

- tout salarié accède aux informations relatives aux postes vacants diffusées par les bourses des emplois gérées par la caisse nationale, d'une part, et par l'UCANSS de l'autre ;
- tout salarié peut également exprimer dans la bourse des emplois de l'UCANSS, sans engagement de sa part, des souhaits de mobilité interne au RSI ou vers les organismes de sécurité sociale du régime général ;
- un dispositif d'aide à la mobilité interrégimes a été établi d'une part avec l'UCANSS en ce qui concerne les organismes du régime général, et d'autre part avec la caisse centrale de mutualité sociale agricole pour les organismes du régime agricole.

4.4. Mobilité du conjoint. – Assistance à la recherche d'emploi

Si la mobilité géographique du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi dans les conditions suivantes :

Dans le cas où le conjoint est déjà salarié d'un organisme de sécurité sociale, contact sera pris avec les organismes de la région considérée, avec l'appui de la caisse nationale, afin d'examiner les possibilités d'embauche à un niveau équivalent à l'emploi précédent.

Si cette embauche n'est pas possible, et quand le conjoint n'est pas salarié d'un organisme de sécurité sociale, le conjoint bénéficie sur sa demande d'une assistance à la recherche d'un emploi comportant :

- la réalisation d'un bilan professionnel ;
- l'aide à l'élaboration du curriculum vitae et conseil sur les techniques de recherche d'emploi ;
- l'assistance à la recherche de poste et démarches auprès des employeurs potentiels de la région ;
- dans le cadre conventionnel, l'information sur les propositions d'emploi au RSI.

Un suivi régulier est opéré avec les intéressés pendant 1 an à compter de la mobilité du salarié.

La notion de conjoint est définie en annexe à la convention collective des employés et cadres du 20 mars 2008.

Dans le cas où la mobilité géographique du salarié entraîne la perte d'emploi du conjoint, la prime de mobilité prévue par la convention collective est portée à 4 mois du salaire mensuel normal.

Article 5

Développement du travail à distance

Chaque fois que nécessaire la mise en œuvre du travail à distance sera examinée pour permettre aux salariés de continuer à exercer leur activité sans mobilité géographique. Parallèlement les managers seront formés pour gérer ce type d'organisation.

Article 6

Aide au passage à temps partiel

Dans le cadre du protocole d'accord de branche du RSI relatif au contrat de génération du 19 septembre 2013, il est rappelé que tout salarié, à compter de 55 ans, peut demander une réduction de son temps de travail jusqu'à son départ en retraite, en accord avec la direction de l'organisme.

Le temps partiel est organisé dans les conditions légales sur la semaine, le mois ou l'année. En cas de réduction du temps de travail, l'assiette de cotisation du régime de base d'assurance vieillesse et aux régimes de retraite complémentaire est maintenue à hauteur du salaire correspondant au temps de travail initial jusqu'au départ à la retraite du salarié. Les cotisations sont partagées selon les conditions conventionnelles.

En outre, dans les situations visées par l'article 1^{er} du présent accord, le salarié qui, à compter de 55 ans, réduit son temps de travail jusqu'à son départ en retraite peut bénéficier, pendant une durée de 3 ans maximum, d'une indemnisation dégressive de la perte de salaire consécutive à la réduction du temps de travail à raison de :

- pour la 1^{re} année, 50 % de la diminution par rapport au salaire mensuel normal précédant la réduction du temps de travail ;
- pour la 2^e année, 40 % de la diminution de ce même salaire mensuel normal ;
- pour la 3^e année, 30 % de la diminution de ce même salaire mensuel normal.

La même disposition s'applique pour le calcul de la gratification annuelle et de l'allocation vacances.

La mise en œuvre de ce dispositif fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, à effet permanent.

Pour le calcul de l'indemnité de départ conventionnelle, le calcul sera opéré sur la base du temps de travail avant la réduction prévue au présent article.

Les demandes de passage à temps partiel présentées dans le cadre légal de la retraite progressive seront examinées favorablement.

Article 7

Accompagnement à l'allongement de trajet résultant de modification du lieu de travail dans les cas ne relevant pas de la mobilité géographique

7.1. Conditions de prise en compte de l'allongement de trajet

Pour définir la situation individuelle des salariés, seront pris en compte les éléments suivants :

- les contraintes physiques des personnes à mobilité réduite, quelle qu'en soit la cause ;
- l'allongement du temps de trajet ou de la distance entre le domicile et le lieu de travail ;
- la durée effective du trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Les dispositions prévues au présent article 7 s'appliquent aux salariés dont le lieu de travail se trouve déplacé du fait de l'organisation du régime social des indépendants si le déplacement du lieu de travail entraîne :

- soit un accroissement de la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail de l'agent supérieur à 10 km aller ;
- soit un accroissement de la durée aller-retour du trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail de l'agent supérieur à 30 minutes par les transports en commun existants, l'allongement du temps de déplacement étant calculé par les moyens de transport les plus rapides et apprécié un jour ouvré ;
- soit une durée aller du trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail de l'agent supérieure à 90 minutes par les transports en commun existants, l'allongement du temps de déplacement étant calculé comme indiqué ci-dessus.

7.2. Mesures compensatoires

En fonction des contraintes identifiées et résultant de la modification du lieu de travail, des mesures adaptées pourront être mises en œuvre, proportionnées à la situation des personnes concernées, au titre de la procédure d'accompagnement d'allongement de trajet, parmi les mesures visées ci-après.

Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail

Le salarié pourra demander un aménagement de son temps de travail, à compter du changement de lieu de travail et au plus tard dans les 6 mois suivant ce changement.

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois résultant de cet aménagement sera déterminée en accord avec la direction et fera l'objet d'un écrit.

L'aménagement du temps de travail ainsi convenu sera fixé pour une durée de 2 ans, sans tacite reconduction.

Dispositions complémentaires relatives au temps partiel

Le salarié pourra demander une réduction de son temps de travail à compter du changement de lieu de travail et au plus tard dans les 6 mois suivant ce changement.

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois sera déterminée en accord avec la direction. Elle sera mentionnée dans un avenant au contrat de travail.

Indemnisation exceptionnelle

Une indemnité forfaitaire d'un montant de 500 € sera versée aux salariés se trouvant dans une situation exceptionnelle comportant notamment :

- soit un allongement du temps de trajet aller de plus de 40 minutes ;
- soit un allongement du temps de trajet conduisant à une durée effective de trajet entre le domicile et le lieu de travail supérieure à 75 minutes.

Aide à la mobilité des agents ayant une mobilité réduite
ou des contraintes familiales importantes

Si, du fait de handicap ou de contraintes familiales importantes, un salarié rencontre des difficultés particulières du fait du changement de son lieu de travail, celui-ci se verra proposer une aide pour bénéficier d'une mutation dans une autre caisse RSI plus accessible, ou dans un autre organisme.

TITRE II

**DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL EN CAS DE FUSION
D'UN OU DE PLUSIEURS ORGANISMES
CONDUISANT À LA CRÉATION D'UN NOUVEL ORGANISME**

Le présent titre s'applique aux organismes concernés par une fusion conduisant à la création d'un nouvel organisme.

Dans ce cadre, le présent accord organise :

- d'une part l'ensemble des informations et consultations des instances représentatives du personnel du réseau RSI conformément aux dispositions des articles L. 2323-1, L. 2323-2 et L. 2323-33 du code du travail portant notamment l'obligation de consultation préalable du comité d'entreprise.
- d'autre part l'ensemble du processus de négociation des accords de substitution.

Article 8

Concertation sur les projets nationaux d'évolution organisationnelle

Les projets visés au présent titre feront l'objet d'une information des organisations syndicales en début d'année dans le cadre du comité national de concertation.

La caisse nationale présentera les prévisions d'évolution qu'elle envisage, dans un cadre pluriannuel.

Elle s'engage à informer le comité national de concertation avant chaque phase du projet.

Les commissions paritaires nationales, et notamment la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, seront destinataires, en fonction de leurs compétences respectives, des éléments ainsi présentés.

Article 9

*Consultation des instances représentatives du personnel
en cas de fusion d'organismes*

9.1. Consultation des instances représentatives du personnel des organismes appelés à fusionner

Dans chaque organisme impliqué dans le projet de fusion, le comité d'entreprise et, le cas échéant, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront informés et consultés dans le cadre de la législation du travail, et notamment des articles L. 2323-1, L. 2323-33, L. 4612-8 et R. 2323-1-1 du code du travail.

Dans le cas général, la consultation du comité d'entreprise comportera deux réunions, la première consacrée à la présentation du projet, l'avis du comité étant formulé à l'issue de la seconde.

Toutefois la consultation sera renouvelée dans le cas où les mesures envisagées comporteraient plusieurs phases afin de veiller à la complète information des instances compétentes.

En outre, durant la période s'écoulant entre la décision de fusion et la réalisation effective de celle-ci, l'avancement du projet fera l'objet d'un point d'information à chaque séance ordinaire du comité d'entreprise de chacune des caisses concernées.

9.2. Mise en place d'instances communes de coordination

Les directions des organismes impliqués dans le projet de fusion veilleront à une harmonisation optimale de l'information diffusée auprès des salariés et des instances représentatives du personnel des organismes impliqués.

A cette fin elles engageront ensemble une concertation en vue de constituer une instance regroupant des représentants des comités d'entreprise (CE), délégation unique du personnel (DUP) et des CHSCT en nombre adapté, pour assurer une information conjointe à chaque phase du projet, rappel étant fait que, dans le cadre légal, la consultation reste de la compétence respective de chaque CE, DUP ou CHSCT.

Chaque CE, DUP ou CHSCT concerné désignera ses représentants à l'instance de coordination sur les bases suivantes :

- fusion de deux organismes : les membres de chaque CHSCT et quatre représentants de chaque CE ou DUP pris parmi les membres titulaires de ces instances ;
- fusion de trois organismes ou plus : trois représentants de chaque CHSCT et trois représentants de chaque CE ou DUP pris parmi les membres titulaires de ces instances.

En cas d'empêchement, ces membres désignés pourront être remplacés par des suppléants régulièrement désignés.

Chaque CE, DUP ou CHSCT concerné communiquera à la direction de sa caisse la liste de ses représentants titulaires et suppléants à l'instance de coordination.

Chaque organisation syndicale ayant désigné un délégué syndical dans l'une des caisses du groupe de fusion pourra désigner un représentant à l'instance de coordination. Cette désignation sera communiquée au directeur assurant la présidence de l'instance de coordination.

L'instance sera saisie quand le déroulement du projet appellera la mise en œuvre de la procédure d'information consultation du comité d'entreprise sur le projet d'organisation.

Le directeur de chaque organisme impliqué participera à l'instance. L'un des directeurs en assurera la présidence.

Article 10

Organisation des travaux en cas de fusion d'organismes

Préalablement à chaque information ou consultation du comité d'entreprise ou du CHSCT relatives à l'opération de fusion projetée, la direction de l'organisme concerné fournira tous les documents nécessaires.

Ces mêmes documents seront communiqués à l'instance commune de concertation et d'information. Ils pourront comprendre, selon les étapes :

- une note synthétique de présentation des mesures envisagées et leurs conséquences sur les conditions de travail ;
- le calendrier prévisionnel des mesures envisagées ;
- le plan d'accompagnement avec le détail des mesures prévues ;
- les rapports d'experts traitant des conditions de travail et du fondement économique de la restructuration ;
- tous documents adaptés à l'objet de l'information et de la consultation, pouvant notamment comporter les organigrammes au 31 décembre 2018 et au 1^{er} janvier 2019 précisant les niveaux de classification ; la répartition des activités ; leur localisation géographique ; les modifications ou créations de postes envisagées ; la nature des postes concernés ; les référentiels emploi ; les horaires de travail ; les critères de choix des collaborateurs susceptibles de changer de poste ; les formations et accompagnements prévus.

Les parties reconnaissent que ces informations permettront aux instances représentatives du personnel de rendre un avis éclairé sur les décisions envisagées. Dans le cadre de ce projet Trajectoire le même engagement d'exhaustivité et de précision prévaut pour les consultations postérieures à la date de création des futures caisses RSI.

Article 11

Moyens mis à disposition des représentants du personnel et des délégués syndicaux

Afin de permettre aux membres de l'instance commune de concertation et d'information de disposer du temps nécessaire pour analyser les questions relatives à la fusion, l'employeur prendra les dispositions suivantes :

11.1. Crédits d'heures

Un crédit supplémentaire de 10 heures mensuelles est alloué :

- aux délégués syndicaux des caisses impliquées dans un projet de fusion ;
- aux membres de l'instance commune de coordination constituée au titre de ce projet de fusion.

Ce crédit est utilisé dans les conditions prévues à l'article 12 de la convention collective des employés et cadres. Ne sont pas décomptés de ce crédit les temps de trajet éventuels pour participer aux réunions visées à l'article 11.2 ainsi que les temps de réunions convoquées à l'initiative de l'employeur.

11.2. Moyens des membres de l'instance commune de coordination

Les déplacements liés aux réunions de l'instance de concertation et d'information seront pris en charge dans les mêmes conditions que les réunions du comité d'entreprise, par l'organisme employeur.

Les frais de déplacement des membres de l'instance commune de concertation et d'information pour des réunions se situant dans le périmètre géographique de la fusion envisagée et n'étant pas à l'initiative de l'employeur, seront pris en charge au maximum à hauteur de deux déplacements par mois (indemnités kilométriques/frais de transport). L'utilisation des véhicules de service sera privilégiée.

En complément de ces dispositions les membres de l'instance de coordination et les délégués syndicaux pourront utiliser les équipements de visio-conférence de leurs caisses respectives dans le respect des conditions fixées par chacune des caisses.

11.3. Information syndicale

Chaque organisation syndicale représentative dans une ou plusieurs caisses appelées à fusionner disposera, pendant la période du projet, d'un accès à une boîte aux lettres électronique dans le cadre de la messagerie RSI, lui permettant de diffuser des informations aux salariés de la future entité.

Ces dispositions prendront effet à la date d'application du présent accord et s'appliqueront jusqu'à la mise en place du comité d'entreprise de la nouvelle entité RSI constituée et la désignation des nouveaux délégués syndicaux.

Article 12

Principes régissant les négociations des accords locaux

Les parties constatent que la création des nouvelles caisses RSI entraînera la mise en cause des accords collectifs locaux actuels (art. L. 2261-14 du code du travail) et qu'il en résulte la nécessité de négocier des accords de substitution.

Les négociations pourront également concerner le champ couvert par des accords atypiques (accords conclus avec les membres élus du comité d'entreprise ou les délégués du personnel), engagements unilatéraux et usages.

Pour éviter de laisser s'installer une incertitude sur le devenir du contenu des accords actuels et pour créer les conditions d'une homogénéisation la plus rapide possible, les parties conviennent de la nécessité d'anticiper le processus de négociation.

A cet effet, les parties se donnent pour objectif de débattre en amont du contenu des accords de substitution qui seront soumis à la signature des organisations syndicales représentatives dans la future caisse RSI.

Le recensement des règles collectives (accords et usages) devra aboutir à un état des lieux partagé pour le 30 juin 2017 au plus tard. La concertation se déroulera à l'issue de ce recensement.

Article 13

Préparation de la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel à l'issue du processus de fusion

Les mandats des délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, du CHSCT ou de la délégation unique du personnel dans les caisses appelées à fusionner seront prorogés jusqu'à la mise en place des instances représentatives du personnel de la nouvelle entité juridique, dans la limite de 6 mois à compter de cette création.

Le protocole d'accord préélectoral nécessaire à la mise en place des instances représentatives du personnel de la future entité RSI fera également l'objet d'une concertation anticipée dans les mois précédant cette création, la négociation ayant vocation à être conclue avec les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Le protocole d'accord préélectoral devra définir les instances à mettre en place ainsi que le nombre de représentants à élire dans chacune de ces instances. Pour ce faire, dans le cadre des articles L. 2314-1 et L. 2324-1 du code du travail, il sera tenu compte du nombre de caisses ayant fusionné au sein de la nouvelle entité juridique.

Article 14

Harmonisation des rémunérations

Les parties conviennent que la création des nouvelles caisses RSI doit s'accompagner d'une mise en cohérence des rémunérations par type d'emploi et par activité dans le cadre de l'organisme issu de la fusion.

Article 15

Formation économique, sociale et syndicale

Pendant la durée couverte par le présent accord, et dans le cadre de la convention collective des employés et cadres du 20 mars 2008, le financement des frais liés au congé de formation économique, sociale et syndicale sera porté à 0,16 pour mille de la masse salariale et mutualisé dans les conditions définies à l'annexe IV de cette convention collective.

TITRE III

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX AGENTS DE DIRECTION

Article 16

Cumul d'emplois de direction entre organismes s'inscrivant dans un projet de fusion

Pour les opérations visées par le présent accord, et par dérogation à l'article 31 de la convention collective du personnel de direction du RSI du 20 mars 2008, la durée de la mission des personnels de direction exerçant leurs fonctions dans plusieurs caisses n'est pas limitée à 1 an.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES. – DISPOSITIONS D'APPLICATION

Article 17

Suivi de la mise en œuvre de l'accord

L'interprétation du présent accord est assurée par la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 22 de la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants.

Les contestations individuelles des salariés portant sur la mise en œuvre des mesures prévues au titre I^{er} du présent accord sont du ressort de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 22 de la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants, dans le cadre de sa mission de conciliation.

Il est institué une commission de suivi du présent accord, constituée de deux membres de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et de la délégation employeurs de la commission paritaire nationale de négociation. Sa présidence est assurée par le président de la commission paritaire nationale de négociation.

Elle reçoit communication des projets d'organisation des futures caisses, de la localisation des activités ainsi que des mesures d'accompagnement mises en œuvre et du nombre de salariés concernés.

Elle reçoit également l'information présentée au comité national de concertation sur l'évolution du projet Trajectoire.

Elle dispose d'un droit d'alerte auprès du directeur général dans le cas où elle estime que les opérations d'organisation ne respectent pas le présent accord.

Dans cette situation, celui-ci devra informer la commission de la suite réservée aux observations formulées.

Article 18

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2019.

Suivant les dispositions du code du travail, le présent accord pourra être révisé par avenant signé par les signataires ou adhérents du présent accord.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 7 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

RSI.

Syndicats de salariés :

PSTE CFDT ;

PSE CFTC ;

FEC FO ;

CGT ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3225

Convention collective nationale

**IDCC : 1266. – PERSONNEL DES ENTREPRISES
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

ACCORD DU 10 MARS 2016
RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ

NOR : ASET1650502M
IDCC : 1266

PRÉAMBULE

Dans une situation économique dégradée, le pacte de responsabilité et de solidarité proposé par le gouvernement s'inscrit dans une volonté forte de rétablir durablement la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi.

Les parties rappellent, par ailleurs, que les entreprises de la branche de la restauration collective concédée assurent un service de restauration pour des collectivités diverses et variées – écoles maternelles et primaires, maisons de retraite, entreprises, administrations publiques, etc. – et sont donc tributaires de la bonne santé économique de leurs clients.

Dans la suite du relevé de conclusions du 5 mars 2014 qui rappelle l'objectif du pacte d'insuffler une dynamique forte et durable de rétablissement de la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi, les branches professionnelles sont invitées à fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emploi, notamment des jeunes et des seniors, tout en tenant compte de la réalité économique des entreprises du secteur.

La nature et le niveau des engagements pris sont liés, d'une part, à l'évolution de la situation économique et sociale, d'autre part au renouvellement des mesures d'aides sociales et fiscales prévues dans le cadre du CICE.

L'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité de la branche de la restauration collective s'inscrit dans ce cadre. Il s'inscrit également dans la continuité des actions menées ou en cours notamment en matière de :

- classifications (avenant n° 47 du 9 novembre 2011), qui traduit la volonté des partenaires sociaux de :
 - favoriser le recrutement ;
 - maintenir et développer l'employabilité, professionnaliser les emplois par la création de CQP ;
 - permettre une gestion dynamique des parcours professionnels, l'identification de passerelles entre les filières ;
 - fidéliser les salariés en donnant une meilleure visibilité des possibilités d'évolution ;
 - assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ;

- égalité entre les femmes et les hommes (avenant n° 46 du 3 novembre 2009) par lequel les partenaires sociaux ont entendu rechercher :
 - une évolution durable des mentalités ;
 - une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en matière de recrutement et de formation ;
 - un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ;
- insertion des personnes en situation de handicap (accord du 29 octobre 2010) par lequel les partenaires sociaux ont souhaité favoriser une démarche active permettant aux entreprises de développer et d'encadrer une véritable politique d'insertion et d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- formation professionnelle (accord en cours de négociation) dans lequel les partenaires sociaux rappellent le rôle majeur de la formation professionnelle dans l'évolution et le déroulement de carrière des salariés.

Les partenaires sociaux ont convenu, dès le 2 décembre 2014, d'ouvrir une négociation sur ce thème et de mettre en place un groupe de travail paritaire. L'examen de l'état des lieux économique et social du secteur (cf. données chiffrées en annexe) a conduit aux constats suivants :

- une diminution des effectifs notamment dans les secteurs « entreprises et administrations » et « enseignement » ;
- un vieillissement des effectifs ;
- une faible attractivité des métiers pour les jeunes.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont souhaité affirmer des engagements et mettre le focus sur l'utilisation de tous les leviers d'action en matière de :

- insertion professionnelle durable, notamment des jeunes par le développement de l'alternance ;
- maintien de l'emploi notamment des seniors par le développement de l'employabilité.

Article 1^{er}

Champ d'application

Article I^{er}

Insertion professionnelle durable

Article I.1

Les jeunes

L'examen de la pyramide des âges traduit un déficit important de jeunes dans les entreprises de la restauration collective.

Les partenaires sociaux conscients de la nécessité de rajeunir la population salariée du secteur souhaitent faciliter l'intégration pérenne des jeunes. Ils se fixent comme objectif l'embauche de 7 000 jeunes parmi l'ensemble des embauches au terme de la période de 3 ans, dont au moins 50 % en contrat à durée indéterminée, et tout en veillant à tendre vers un équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétences, expériences et profils équivalents. Les entreprises privilégieront, autant que possible, les embauches en contrat à durée indéterminée.

L'embauche de jeunes de 26 ans et moins passe par, d'une part, une plus grande attractivité de nos métiers, d'autre part la possibilité pour les jeunes de se projeter dans l'avenir.

Attractivité des métiers

Le secteur de la restauration collective souffre d'une image pas suffisamment valorisée. Afin de remédier à la désaffection des jeunes vis-à-vis des métiers de la restauration collective, les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre et d'amplifier les actions déjà menées en ce sens, notamment les actions de découverte et de promotion des métiers et des filières de formation en

direction des élèves, des parents, des enseignants et des conseillers d'orientation pour permettre aux jeunes de s'orienter positivement vers les métiers de la restauration collective, garantie d'une intégration professionnelle réussie.

Ces actions seront menées tant au niveau des entreprises que de la branche. Par exemple :

- participation à des salons (exemple : Mondial des métiers à Lyon) ;
- participation à des opérations « portes ouvertes » dans les écoles avec l'appui du réseau des ambassadeurs des métiers ;
- suivi de l'accord-cadre de coopération signé avec l'Education nationale : contribution à la formation des personnels de l'Education nationale dans le cadre des stages proposés par le centre d'études et de ressources pour les professeurs de l'enseignement technique (CERPET) ;
- fourniture de matériel pédagogique, de fiches métiers... ;
- clips métiers.

Ces actions seront portées à la connaissance de la commission de suivi.

Parcours d'accueil

Identification et rôle d'un référent

Le salarié référent est choisi par l'employeur sur la base du volontariat si possible sur le lieu de travail ou ayant une proximité géographique.

Le référent accueille le jeune à son arrivée dans l'entreprise. Il doit faciliter son intégration en lui permettant de mieux connaître son poste, son environnement de travail et ses collègues. Il doit le sensibiliser aux questions relatives à la santé, à l'hygiène et à la sécurité au travail.

A cette fin, chaque entreprise s'engage à mettre à la disposition de tout nouvel embauché, et quel que soit le support, les informations propres à permettre sa bonne intégration (type livret d'accueil).

Cet accompagnement ne doit pas être confondu avec la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage (dont le rôle principal est la transmission des compétences).

Accueil des jeunes sous convention de stage

Le stage en entreprise doit être l'opportunité de mettre en application les connaissances acquises par le stagiaire, de confronter la théorie à la pratique et un moyen de transition vers la vie professionnelle.

Pour y veiller, l'entreprise désignera un responsable de stage.

Article I.2

Développement de l'alternance

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation reposent sur une organisation de la formation associant en alternance une formation théorique et une formation pratique en entreprise. Les contrats en alternance permettent au jeune d'acquérir une qualification et de favoriser, par l'acquisition d'une première expérience professionnelle, son développement personnel et professionnel ; ils constituent un mode privilégié d'accès à l'emploi.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC), en lien avec l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), sur la base des études réalisées, définira les actions pertinentes permettant de favoriser le développement de l'alternance dans la restauration collective.

Développement de l'apprentissage

Les parties rappellent l'intérêt de verser tout ou partie de leur taxe d'apprentissage à l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) de la branche afin de favoriser le développement de l'alternance dans la restauration collective.

Développement des contrats de professionnalisation

Les parties signataires renouvellent les engagements de la branche :

- de faire évoluer, à compter du 1^{er} novembre 2015, le nombre de contrats de professionnalisation conclus en 2013 (68) de 100 % la 1^{re} année puis de 50 % sur chacune des 2 années suivantes ;
- de porter, au terme d'une période de 3 ans, à 15 %, dont 66 % de jeunes, la part des titulaires de contrat de professionnalisation en CDI ou bénéficiant d'un CDI ou d'une proposition de CDI dans les 6 mois suivant la fin de leur contrat de professionnalisation.

Les parties soulignent que les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) sont à privilégier dans le développement des contrats de professionnalisation.

Développement des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation permet de favoriser la réalisation de parcours professionnels par des formations certifiantes ou qualifiantes, y compris celles inscrites à l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles. Les parties encouragent l'OPCA à accompagner les entreprises dans le financement et l'ingénierie de certification, et ce afin de favoriser le développement des périodes de professionnalisation.

Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La POEC est un dispositif qui donne la possibilité à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation qui lui permettra d'occuper un emploi.

La branche développera un partenariat avec Pôle emploi tant pour la définition des profils des candidats que pour l'élaboration de parcours professionnels adaptés aux besoins des demandeurs d'emploi et aux contraintes des entreprises.

De même, les services de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche seront sollicités pour faciliter les démarches administratives tant de la branche que des entreprises, condition de la réussite de l'opération.

Sous réserve de l'accompagnement et de l'obtention des financements de Pôle emploi et de l'OPCA, une première expérience portant sur 200 demandeurs d'emploi en vue de l'obtention du CQP d'agent de restauration sera engagée sur l'Ile-de-France et la région Nord.

Les entreprises s'efforceront de mobiliser en interne les équipes de ressources humaines pour mener à bien l'intégration de ces personnes.

La branche se fixe un objectif d'embauche de 30 % en contrat à durée indéterminée ou de 50 % tous contrats confondus des personnes ayant obtenu leur CQP. Dans les 12 mois de l'obtention du CQP, ces personnes pourront bénéficier d'une embauche ou d'une proposition d'embauche dans une SRC ou dans tout autre secteur.

Le suivi des embauches ou des propositions d'embauche sera effectué à partir des informations communiquées par Pôle emploi.

Article I.3

Accueil des personnes en situation de handicap

Conformément à l'article 2 de l'avenant du 29 octobre 2010, les parties signataires rappellent leur attachement à porter une attention particulière aux personnes en situation de handicap pour notamment :

- accroître les sources de recrutement de personnes en situation de handicap ;
- permettre à ces personnes d'accroître leur niveau initial de formation afin d'accéder à un emploi dans la branche.

Article II

Maintien de l'emploi

Les partenaires sociaux affirment l'importance de maintenir prioritairement les salariés dans l'emploi pour conserver les compétences.

Avec 90 000 signatures de contrats de travail en 2015, la branche s'efforcera de maintenir le nombre de contrats.

Article II.1

Seniors

Pour l'application du présent accord, les partenaires sociaux conviennent de qualifier de senior tout salarié âgé de 55 ans et plus.

Les partenaires sociaux, ayant fait le constat que la population des seniors était bien représentée dans la branche, s'efforceront, au terme de la période de 3 ans, de porter le pourcentage de seniors 19 % des effectifs.

Les entreprises pourront, lors de l'entretien professionnel, évoquer les mesures d'accompagnement permettant au salarié « senior » de poursuivre sa carrière dans de bonnes conditions en favorisant :

- l'accès à la formation en anticipant l'évolution des carrières professionnelles ;
- la réduction volontaire du temps de travail ;
- l'organisation par les institutions de prévoyance de réunions d'information sur les dispositifs de retraite ;
- l'accompagnement des salariés en fin de carrière en s'efforçant de proposer une offre de formations d'aide à la gestion du départ à la retraite dans les 2 ans précédant le départ en retraite ;

A cette fin, les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficieront, à leur demande et sur justificatif, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 4 heures, pour faire effectuer un bilan retraite ;

- l'orientation vers des missions tutorales.

A sa demande, le salarié « senior » pourra bénéficier, si nécessaire, d'un entretien supplémentaire par an afin d'envisager de façon plus approfondie ses perspectives professionnelles.

Afin de favoriser l'accès au bilan de santé prévu par l'article L. 321-3 du code de la sécurité sociale, les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée pour se rendre et suivre, au plus tous les 5 ans, sur convocation de la caisse primaire d'assurance maladie, un bilan de santé gratuit.

Ils devront à cet effet présenter la convocation de la caisse primaire d'assurance maladie dans un délai minimal de 15 jours avant la réalisation du bilan de santé et justifier à leur retour dans l'entreprise de leur présence effective à ce bilan et de la durée de celui-ci.

Article II.2

Développement de l'employabilité

La mise en œuvre d'une politique ambitieuse de maintien et de développement des compétences et des qualifications est un facteur tant de compétitivité pour les entreprises que de sécurisation des parcours professionnels pour les salariés.

Le développement de l'employabilité passe par :

- le développement des compétences et des qualifications ;
- la sécurisation des parcours professionnels (accord de branche sur la formation professionnelle) ;
- la fidélisation ;
- la professionnalisation de nos métiers.

Elle vise à permettre à des personnes disposant d'un faible niveau de qualification d'accéder à des emplois durables. En développant la notion de professionnalisme, le secteur d'activité s'inscrit dans une démarche générale plus volontaire et active de développement de l'emploi et de la formation.

Les partenaires sociaux chargent la CPNE de veiller à la réactualisation régulière de la liste des formations éligibles au CPF.

Article II.3

Formation et transmission des savoirs

Partage de l'expérience, transmission des savoir-faire

Les actions de transmission des savoirs et des compétences tant en direction des jeunes qu'en direction des salariés expérimentés (seniors) permettent à l'entreprise de maintenir et de développer sa performance en conservant et développant ses savoir-faire.

Les partenaires sociaux veilleront à l'exclusion de toute forme de discrimination à l'égard des salariés seniors. Grâce à leurs connaissances de l'entreprise et de ses métiers, les seniors jouent un rôle important dans l'accueil des jeunes.

Tutorat

La pratique du tutorat doit être privilégiée dès lors que les missions sont confiées à des salariés volontaires et pouvant se prévaloir d'une expérience et d'un savoir reconnu.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat conformément à l'accord de branche sur la formation professionnelle. Ils encouragent les entreprises à développer le tutorat, notamment auprès de leurs seniors. A cet effet, la part des seniors occupant des missions tutorales fera l'objet d'un suivi via la mise en place d'un indicateur spécifique.

Les employeurs seront attentifs au fait que le tuteur dispose du temps nécessaire et des moyens pour assurer sa fonction.

Article III

PERCO

Dans le souhait d'une démarche responsable et concertée, les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté commune d'ouvrir une négociation sur le plan d'épargne pour la retraite collectif.

A cette fin, ils conviennent de se rencontrer dans le cadre d'un groupe de travail paritaire à la fréquence de :

- deux réunions avant les vacances d'été 2016 ;
- deux autres réunions au cours du second semestre,

avec l'objectif d'aboutir à un socle commun d'ici la fin de l'année, sous réserve des contraintes liées à la nécessité d'un appel d'offres relatif à la gestion des fonds et à la détermination des supports de placement.

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, l'accord précisera notamment les modalités d'abondement retenues après concertation et négociation avec les organisations syndicales.

Article IV

Commission de suivi

Pour faire le point sur les engagements pris dans le présent accord, une commission de suivi est mise en place.

La commission de suivi est composée de membres représentant les organisations syndicales, représentatives au niveau national, signataires du présent accord, à raison :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire ;
- d'un nombre égal de représentants du collège employeurs.

Elle se réunira une fois par an. Elle aura pour mission de suivre l'application du présent accord, la mise en œuvre des engagements pris et, le cas échéant, de proposer des aménagements à apporter aux dispositifs.

Article V

Dispositions finales

Article V.1

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 années à compter du 1^{er} janvier 2015. Il cessera de produire tout effet au 31 décembre 2017.

Les engagements pris dans le présent accord sont conditionnés au respect des mesures sociales et fiscales intervenues ou annoncées jusqu'à fin 2017. En fonction de l'évolution de la situation économique et sociale, de l'effectivité de la mise en œuvre des mesures annoncées et des modifications des dispositifs législatifs et réglementaires, le présent accord pourra être amené à évoluer, notamment s'agissant de la nature et du niveau des engagements pris.

Article V.2

Modification

Le présent accord ne pourra être révisé que par avenant sur demande d'un des signataires.

La demande de révision de tout ou partie de l'accord et la proposition de modification devront être adressées, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national.

Au plus tard, dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les partenaires sociaux devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord.

Article V.3

Extension

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 afin de le rendre opposable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 10 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNRC ;
SNERS.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

INOVA CFE-CGC.

ANNEXE

DONNÉES EXTRAITES DES RAPPORTS ANNUELS DE BRANCHE 2011-2012-2013

Evolution des effectifs

STATUT	HOMME			FEMME			ENSEMBLE		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Cadres	2 548	2 636	2 581	997	1 115	1 175	3 545	3 751	3 756
AM	9 017	9 418	9 611	3 108	3 504	3 751	12 125	12 922	13 362
Employés	22 173	21 088	20 675	39 125	36 808	35 474	61 298	57 896	56 149
Total	33 738	33 142	32 867	43 230	41 427	40 400	76 968	74 569	73 267

CDD, CDI

Année	CDD			CDI		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
2011	5 735	2 180	3 555	71 233	31 558	39 675
2012	5 164	1 986	3 178	69 405	31 156	38 249
2013	4 830	1 945	2 885	68 437	30 992	37 515

Temps plein/temps partiel

Année	TEMPS PLEIN			TEMPS PARTIEL		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
2011	54 950	30 114	24 836	22 018	3 624	18 394
2012	54 220	29 808	24 412	20 349	3 339	17 010
2013	53 795	29 430	24 365	19 472	3 437	16 035

Formation en alternance

Année	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION			CONTRAT D'APPRENTISSAGE		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
2011	53	28	25	813	385	428
2012	80	40	40	794	407	387
2013	66	29	37	1 175	646	529

Brochure n° 3225

Convention collective nationale

**IDCC : 1266. – PERSONNEL DES ENTREPRISES
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

AVENANT N° 1 DU 11 MARS 2016

À L'AVENANT N° 43

RELATIF AU 13^E MOIS

NOR : ASET1650489M

IDCC : 1266

Cet avenant se substitue aux articles 1.4 et 1.5 de l'avenant n° 43 relatif au revenu minimum annuel.

Les articles 16.3 et 16.4 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 sont remplacés et modifiés comme suit :

« Article 16.3

13^e mois

A compter du 1^{er} janvier 2017, les parties signataires conviennent d'instituer pour tous les salariés, quel que soit leur statut, un 13^e mois qui supprime et remplace l'actuelle prime de fin d'année (PFA).

Les salariés déjà bénéficiaires d'un 13^e mois, ou d'une prime assimilée à un 13^e mois, calculé selon des modalités plus avantageuses, à la date d'application du présent avenant, conservent les avantages de ces dispositions qui ne peuvent, en aucun cas, se cumuler avec les dispositions suivantes.

Article 16.3.1

Définition

Le 13^e mois correspond à 1/12 du salaire de base réellement perçu sur l'année civile, correspondant à la contrepartie directe du travail telle que négociée contractuellement.

La prime d'ancienneté et les primes liées à des conditions particulières de travail, par exemple la prime d'activité continue ou la prime de service minimum, ne sont pas prises en compte dans le calcul du 13^e mois.

Le 13^e mois n'entre pas dans le calcul des indemnités de congés payés.

Article 16.3.2

Conditions d'attribution

Le 13^e mois sera acquis au bout de 1 an d'ancienneté continue et révolue, au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile au-delà de cette période de 12 mois.

Article 16.3.3

Modalités de calcul

Le 13^e mois est acquis *pro rata temporis* du temps de travail effectif au cours de l'année civile de référence. La première année de référence sera l'année 2017.

Est considéré comme travail effectif toute période ouvrant droit à congés payés conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Les absences autres que celles assimilées à du temps de travail effectif entraîneront une réduction proportionnelle du 13^e mois ou de l'avance correspondante.

En cas d'année incomplète de travail, de rupture ou de transfert du contrat de travail en cours d'année, le 13^e mois sera dû et calculé au prorata du temps de travail effectif dans l'entreprise, sous réserve d'avoir rempli les conditions d'ancienneté.

Article 16.3.4

Modalités de versement

Le 13^e mois pourra être versé en une ou plusieurs fois au cours de l'année civile de référence selon des modalités propres à chaque entreprise et, au plus tard, avec le salaire du mois de janvier de l'année N + 1 et pour la première fois au plus tard avec le salaire du mois de janvier 2018.

Article 16.5

Evolution des SMM

Les SMM seront définis et garantis à l'issue de la négociation annuelle sur les salaires. »

DISPOSITIONS FINALES

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Dénonciation ou modification

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2017.

Extension

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 afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 11 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNRC ;

SNERS.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

CGT ;

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3225

Convention collective nationale

**IDCC : 1266. – PERSONNEL DES ENTREPRISES
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

**AVENANT DU 11 MARS 2016 À L'AVENANT N° 47
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS SUPPORT**

NOR : ASET1650491M
IDCC : 1266

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis dans le triple objectif de :

- répondre à l'engagement pris dans l'avenant n° 47 relatif aux classifications « de mettre en place des modalités de transposition complémentaires des fonctions support » ;
- traduire la volonté que les fonctions support soient identifiées et prises en considération ;
- permettre une cohérence de positionnement des fonctions support au sein des entreprises de la branche.

L'enquête menée auprès de ces dernières a permis d'avoir une vision globale du positionnement des fonctions support réalisé et a confirmé d'une part que certaines appellations ne concernent qu'un nombre très limité de salariés, d'autre part que ces appellations peuvent recouvrir des réalités très différentes selon l'organisation et la taille de l'entreprise.

Les parties signataires sont convenues de regrouper les appellations en familles de métiers et de mettre des seuils minima d'entrée de positionnement.

En complément de la grille de positionnement des fonctions opérationnelles est proposée la grille de positionnement des fonctions support suivante.

(Voir tableau pages suivantes.)

STATUT	NIVEAU	(SECRÉTARIAT) administration	INFORMATIQUE	COMPTABILITÉ FINANCES juridique	PAIE RESSOURCES humaines	COMMERCIAL MARKETING communications achats
Employé	I	Employé de bureau	Employé de bureau	Employé de bureau	Employé de bureau	Employé de bureau
	II	Employé administratif	Employé administratif	Employé administratif	Employé administratif	Employé administratif
	III	Secrétaire administrative	Secrétaire administrative	Secrétaire administrative Aide-comptable	Secrétaire administrative	Secrétaire administrative
	IV (*)	Secrétaire Assistant	Secrétaire Assistant	Secrétaire Assistant	Secrétaire Assistant Technicien paie	Secrétaire Assistant
	V	Assistant administratif	Maquettiste PAO	Comptable	Gestionnaire paie	Secrétaire bureautique spécialisée
Agent de maîtrise	VI	Responsable d'équipe	Assistant technique	Chef de groupe Chef de groupe comptable Assistant : – gestion – trésorerie – juridique	Chargé de mission Technicien paie (****) Gestionnaire paie (****) Chef de groupe paie	Chargé de mission Assistant : – commercial – communication
	VII	Secrétaire / Assistant de direction	Technicien informatique	Responsable administratif Chargé de recouvrement	Responsable administratif	Chargé de : – développement – communication
	VIII	Assistant de direction (d'un membre de comité de direction)	Responsable domaine Administrateur SI	Responsable comptable Responsable gestion Chef comptable	Responsable paie formateur (**)	Gestionnaire achats
	IX	Directeur Chef de service	Directeur Chef de service	Directeur Chef de service Contrôleur de gestion	Directeur formateur (**) Chef de service RRH	Directeur Acheteur Chef de service
(*) S'il y a animation de salariés de niveau inférieur, passage au niveau V.						
(**) Hors missions ponctuelles/occasionnelles.						

STATUT	NIVEAU	(SECRÉTARIAT) administration	INFORMATIQUE	COMPTABILITÉ FINANCES juridique	PAIE RESSOURCES humaines	COMMERCIAL MARKETING communications achats
(***) Dans les sociétés de 3 000 salariés et plus. (****) Dans les sociétés de 300 salariés et plus. Note : toutes ces fonctions sont aussi bien féminines que masculines.						

DISPOSITIONS FINALES

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Dénonciation ou modification

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Extension

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 afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 11 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNRC ;
SNERS.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FGTA FO ;
INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3225

Convention collective nationale

IDCC : 1266. – **PERSONNEL DES ENTREPRISES
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

AVENANT N° 52 DU 11 MARS 2016

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1650494M

IDCC : 1266

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui transpose les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et dont les modalités d'application ont été simplifiées et sécurisées par l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015, instaure le principe d'une durée minimale de travail de 24 heures pour les salariés à temps partiel.

Dans ce cadre, les parties signataires ont souhaité faire évoluer les dispositions de la convention collective relatives aux modalités d'organisation du temps partiel en tenant compte :

- d'une part, des spécificités des activités des entreprises du secteur de la restauration collective ;
- d'autre part, du souhait des salariés de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle ou de conserver la possibilité d'avoir deux emplois.

Elles ont notamment souhaité :

- porter la durée minimale de travail à 24 heures ;
- permettre aux salariés en poste d'augmenter, pour une période limitée, leur durée de travail en leur proposant de bénéficier d'avenants « complément d'heures » ;
- aménager les coupures avec la mise en place de garanties et de contreparties.

Les parties signataires, après avoir rappelé que les salariés à temps partiel disposent des mêmes droits et avantages que ceux applicables aux salariés à temps plein à proportion de leur temps de travail, et notamment en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle, sont convenues, dans le cadre du présent avenant, des dispositions suivantes.

Le présent avenant annule et remplace :

- l'article 15 de la convention collective, paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel » ;
- l'article 7 de l'accord-cadre du 15 janvier 1999.

Les salariés sous contrat de travail intermittent, relevant de la section 2 du chapitre III du code du travail, ne sont pas visés par le présent avenant.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Article 2

Temps partiel

Le paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel » de l'article 15 de la convention collective devient :

« Emploi des salariés à temps partiel

Article 1^{er}

Durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel

Article 1.1

Durée minimale de travail

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et dans le respect et les limites de l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est portée à 24 heures par semaine ou le cas échéant à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Par ailleurs, les contrats conclus antérieurement à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ne sont pas remis en cause par le présent avenant.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ni aux contrats à durée déterminée de remplacement et aux contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent.

Article 1.2

Dérogation à la demande du salarié

Il peut être dérogé à la durée minimale de 24 heures, à la demande écrite et motivée du salarié.

Cette dérogation doit permettre au salarié :

- de faire face à des contraintes personnelles, et ce en vue de favoriser un équilibre entre son activité professionnelle et sa vie familiale ;
- de conserver la liberté de cumuler plusieurs activités lui permettant d'avoir un emploi à temps plein ou, à défaut, d'une durée supérieure ou égale à 24 heures par semaine ;
- dans l'objectif de favoriser la possibilité d'occuper un second emploi, pour les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles, les horaires de travail prévus dans le contrat de travail devront être réguliers, fixes et sans coupure, sauf demande expresse du salarié.

Une durée de travail inférieure à 24 heures, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Article 1.3

Priorité d'attribution d'emploi

L'article L. 3123-8 du code du travail prévoit que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale légale ou conventionnelle ou occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou à défaut

dans la même entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur devra porter à la connaissance de ces salariés et par tout moyen la liste des emplois disponibles correspondants.

Dans cette éventualité, le salarié transmet sa demande par écrit à l'employeur.

A réception, l'employeur vérifie :

- qu'un poste est bien disponible au sein du même site ou, à défaut, dans l'entreprise ;
- que l'organisation de travail du site le permet ;
- que le salarié a les qualifications et compétences nécessaires.

A défaut, l'employeur peut refuser la demande du salarié et devra le motiver par écrit.

Article 1.4

Information des instances

L'employeur informe chaque année les institutions représentatives du personnel compétentes du nombre de dérogations individuelles à la durée minimale de travail.

Article 2

Avenants "complément d'heures"

Article 2.1

Cas de recours

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux aspirations éventuelles des salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant "complément d'heures" augmentant le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel employé à durée indéterminée ou à durée déterminée peut être proposé par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- suivi d'une formation par un salarié ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière pour les établissements ;
- périodes de vacances scolaires.

Article 2.2

Conditions de recours

Dès lors que l'activité le justifie, les entreprises proposeront des avenants "complément d'heures" aux salariés qui ont les qualifications et compétences requises et qui en ont exprimé le souhait.

L'avenant "complément d'heures" doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment :

- le motif ;
- le terme ;
- la durée contractuelle de travail sur la période considérée, qui peut être portée à temps complet ;
- la rémunération mensualisée correspondante ;
- la répartition de la durée contractuelle de travail.

Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenants "complément d'heures" pouvant être conclu avec un même salarié est limité à 6 par année civile pour une durée maximale sur l'année de 24 semaines.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant "complément d'heures" donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les parties signataires conviennent de se réunir en commission mixte paritaire au terme d'une période de 3 ans à compter de l'entrée en application du présent dispositif, afin de faire un bilan précis et, si nécessaire, d'y apporter des aménagements.

Article 3

Heures complémentaires

Article 3.1

Définition

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail stipulée dans son contrat.

Article 3.2

Limite du nombre d'heures complémentaires

La limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à 25 % de la durée du travail inscrite au contrat de travail.

Cependant, conscientes que les salariés à temps partiel ont fait un choix d'organisation personnelle qui ne peut être remis en cause de la seule initiative de l'employeur en imposant des heures complémentaires, les parties signataires reconnaissent la faculté au salarié de refuser l'accomplissement de ces heures complémentaires.

Lorsque, pendant une période de 8 semaines consécutives, 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, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Article 3.3

Délai de prévenance

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur s'engage à en informer le salarié au moins 7 jours à l'avance. Ce dernier fera connaître sa réponse dans les 48 heures.

Article 3.4

Majoration salariale

Conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 du code du travail, les heures complémentaires font l'objet d'une majoration dès la première heure et apparaissent distinctement sur le bulletin de paie. Les parties conviennent des majorations suivantes :

- 10 % dès la première heure complémentaire dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle ;
- 25 % au-delà de 1/10, dans la limite de 25 % de la durée contractuelle.

Article 4

Coupures

Article 4.1

Limitation des coupures

Conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail, l'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

Cependant, afin de prendre en compte les exigences propres à l'activité du secteur, les parties signataires prévoient la possibilité, pour les établissements qui ont une obligation d'assurer deux services quotidiens, de prévoir une coupure journalière supérieure à 2 heures.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-2 du code du travail, les coupures ne sauraient être considérées comme un temps de travail effectif.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article "Dérogation à la demande du salarié", les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou à 52 heures mensuelles ne peuvent comporter de coupure, sauf demande expresse du salarié.

Article 4.2

Garanties et contreparties octroyées aux salariés en cas de coupure supérieure à 2 heures

1. Amplitude et répartition journalière

En contrepartie de toute coupure supérieure à 2 heures, les entreprises s'engagent à limiter l'amplitude journalière maximale des salariés concernés à 12 heures. Dans ce cas, la durée minimale de repos quotidien ne sera pas inférieure à 12 heures consécutives.

Elles doivent, en outre, assurer un temps de travail effectif de 2 h 30 minimum par séquence de travail.

2. Augmentation de la durée contractuelle

Les salariés à temps partiel concernés de façon permanente par cette organisation bénéficient d'un contrat de travail d'une durée hebdomadaire minimale de 25 heures.

3. Indemnité conventionnelle compensatrice

Les salariés concernés par une organisation du travail incluant une coupure d'une durée supérieure à 2 heures bénéficient d'une indemnité forfaitaire de 57 % du minimum garanti (MG) par coupure.

Le paiement de cette indemnité sera effectué mensuellement.

4. Indicateur de suivi

Un nouvel indicateur de suivi sera mis en place dans le bilan social des entreprises.

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent article par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable. Par ailleurs, les présentes contreparties ne peuvent se cumuler avec des dispositions de même objet ou de même nature instituées par les entreprises. »

Article 3

Dénonciation ou modification

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

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, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 11 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNRC ;

SNERS.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3225

Convention collective nationale
IDCC : 1266. – PERSONNEL DES ENTREPRISES
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS

AVENANT N° 53 DU 11 MARS 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1650496M

IDCC : 1266

Entre :

Le SNRC ;

Le SNERS,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

L'INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Article 2

Taux horaires minima

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE
I	9,68
II	9,79
III	9,95

NIVEAU	TAUX HORAIRE
IV	10,11
V	10,49
VI	10,95
VII	11,80
VIII	12,81
IX	16,58

Article 3

Salaires minima mensuels

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
I	1 468,17
II	1 484,85
III	1 509,12
IV	1 533,38
V	1 591,02
VI	1 660,79
VII	1 789,71
VIII	1 942,89
IX	2 514,69

Article 4

Revenus minima annuels

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	REVENU MINIMUM ANNUEL
I	19 086,15
II	19 303,04
III	19 618,51
IV	19 933,99
V	20 683,24
VI	21 590,22
VII	23 266,18

NIVEAU	REVENU MINIMUM ANNUEL
VIII	25 257,61
IX	32 690,95

Article 5

Egalité entre les femmes et les hommes

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6 rappelle que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à anciennetés égales, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'« assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ».

Les bilans et rapports de situations comparées doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective.

Article 6

Dénonciation ou modification

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Article 7

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et, au plus tard, le 1^{er} juin 2016.

Article 8

Extension

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 afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 11 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160180-000516

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
