

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/27 DU 23 JUILLET 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° 27

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/27

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Automobile (services) : accord du 17 mai 2016 relatif au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue	4
Autoroutes (sociétés concessionnaires ou exploitantes) : accord du 19 mai 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2016	6
Carrières et matériaux (industries [Alsace, ouvriers, ETAM]) : accord du 11 mai 2016 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016.....	10
Carrières et matériaux (industries [Midi-Pyrénées, ouvriers, ETAM]) : accord du 13 mai 2016 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016.....	14
Casinos : avenant n° 22 du 28 avril 2016 relatif à la commission de validation des accords...	18
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 57 du 25 mai 2016 relatif aux salaires minima conventionnels	23
Coopératives de consommateurs : avenant n° 0914 du 8 avril 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1 ^{er} mai 2016.....	26
Fret ferroviaire : dénonciation par lettre du 27 juin 2016 de l'union des transports publics et ferroviaires (UTP) de l'accord du 14 octobre 2008 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail	28
Laitière (industrie) : accord du 28 avril 2016 relatif à la formation professionnelle (CQP, CPNEFP, VAE)	29
Métallurgie (Cher) : adhésion par lettre du 3 juin 2016 de l'UIMM Val de Loire à la convention collective	47
Métallurgie (Finistère) : avenant n° 48 du 22 mai 2015 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} juillet 2015	48
Métallurgie (Finistère) : avenant n° 49 du 2 mai 2016 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2016.....	51
Métallurgie (Finistère) : avenant n° 50 du 12 mai 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} mai 2016.....	53
Métallurgie (Maubeuge) : accord du 21 mars 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations effectives annuelles garanties et à la prime de panier	56
Métallurgie (Maubeuge) : accord du 21 mars 2016 relatif à la prime de vacances pour la période du 1 ^{er} juin 2015 au 31 mai 2016.....	61

Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant n° 2 du 17 mai 2016 à l'accord du 8 février 2010 relatif au niveau de classification de l'enquêteur civil.....	63
Transport ferroviaire : convention collective du 31 mai 2016	66
Transport ferroviaire : accord du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire.....	80
Vins de Champagne : accord du 24 mai 2016 relatif à l'hébergement des vendangeurs	112

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

ACCORD DU 17 MAI 2016

RELATIF AU CAPITAL DE FIN DE CARRIÈRE AU BÉNÉFICE DE CERTAINS SALARIÉS
PRENANT AVANT 60 ANS UNE RETRAITE ANTICIPÉE POUR CARRIÈRE LONGUE

NOR : ASET1650699M

IDCC : 1090

Entre
CNPA
FFC
FNAA
FNCRM
UNIDEC
SPP
GNESA

D'une part, et

FM CFE-CGC
FGMM CFDT
FCM FO
CFTC métal

D'autre part,

Les organisations soussignées,

Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009, convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ;

Vu les accords ayant le même objet conclus le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012, le 27 mars 2013, le 10 avril 2014 et le 18 mars 2015,
conviennent ce qui suit.

Article 1^{er}

Droit temporaire au capital de fin de carrière

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».

Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1^{er} juillet 2016 et au plus tard le 30 juin 2017.

Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes, par dérogation à l'article 17.1 *a* du RPO :

1. Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis de 1 ou de 2 mois découlant de la législation en vigueur ;
2. Etre âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;
3. Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17.3 du RPO ;
4. Faire liquider ses retraites complémentaires ARRCO et, le cas échéant, AGIRC.

Article 2

Montant du capital de fin de carrière

Les dispositions de l'article 17.2 du RPO (calcul de l'ancienneté dans la profession), de l'article 17.3 (montant du capital de fin de carrière), de l'article 17 *bis* (dispositions transitoires) et de l'article 20 (salariés ayant travaillé à temps partiel) sont applicables aux salariés visés à l'article 1^{er}.

Article 3

Application du présent accord

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'OAD de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'OAD, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

Article 4

Extension de l'accord

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. Les versements mis à la charge de l'OAD par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Suresnes, le 17 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3336

Convention collective nationale
IDCC : 2583. – SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES
OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES
OU D'OUVRAGES ROUTIERS

ACCORD DU 19 MAI 2016
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650700M
IDCC : 2583

Entre

ASFA

D'une part, et

FAT UNSA

FGTE CFDT

CFE-CGC BTP

FGT CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs du 18 décembre 2007, du 26 novembre 2008, du 28 octobre 2009, du 21 septembre 2011, du 12 décembre 2012, du 17 octobre 2013, du 22 septembre 2014 et du 1^{er} juillet 2015 repose sur les principes suivants :

- il respecte un échelonnement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel ;

Soucieuse de favoriser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la branche professionnelle rappelle aux entreprises que la moyenne des augmentations individuelles des femmes doit être équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein des grandes catégories professionnelles.

En effet, chaque entreprise doit se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants.

A l'issue de la commission paritaire qui s'est tenue le 19 mai 2016, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

Article 2

Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2016

Le barème précédemment établi au titre de 2015 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

Article 3

Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

En application du 4^e alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Article 4

Date d'effet

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2016, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2016.

Article 5

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 7

Extension

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

Article 8

Dépôt légal

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 19 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2016

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	MONTANT 2016
Exécution	A	17 940
	B	18 646
	C	19 558
Maîtrise	D	20 613
	E	21 896
	F	23 402
	G	25 198
	H	27 403
Cadres	I	30 097
	J	33 345
	K	37 164
	L	42 258
	M	46 084
	N	51 249
	O	56 537
	P	61 822

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 11 MAI 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2016
(ALSACE)

NOR : ASET1650706M

IDCC : 87, 135

Entre

UNICEM Alsace

D'une part, et

Fédération BATIMAT-TP CFTC

SICMA

URCB Alsace

FG FO construction

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 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 du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

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	POURCENTAGE d'augmentation
I	1	1 467	0,6
	2	1 496	0,9
II	1	1 497	0,9
	2	1 520	0,9
	3	1 566	0,9
III	1	1 573	0,9
	2	1 596	0,9
	3	1 644	0,9
IV	1	1 653	0,9
	2	1 681	0,9
	3	1 741	0,9
V	1	1 747	0,9
	2	1 801	0,9
	3	1 926	0,9
VI	1	1 958	0,9
	2	2 034	0,9
	3	2 197	0,9
VII	1	2 240	0,9
	2	2 377	0,9
	3	2 590	0,9

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} janvier 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 Schiltigheim, le 11 mai 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.

Dans la classe 14. – Minéraux divers

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

Dans la 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.

Dans la 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.

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 13 MAI 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2016
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1650709M
IDCC : 87, 135

Entre

UNICEM Midi-Pyrénées,

D'une part, et

Syndicat BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SICMA ;

FG FO construction,

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 : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn-et-Garonne.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM correspondent à une augmentation de 1,2 % par rapport au précédent accord de 2014. Ils sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 475
	2	1 491
II	1	1 496
	2	1 520
	3	1 566
III	1	1 573
	2	1 597
	3	1 646
IV	1	1 654
	2	1 681
	3	1 740
V	1	1 745
	2	1 799
	3	1 926
VI	1	1 958
	2	2 035
	3	2 197
VII	1	2 241
	2	2 377
	3	2 589

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} janvier 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 Toulouse, le 13 mai 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 :

Dans la classe 14. – Minéraux divers

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

Dans la 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.

Dans la 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.

Brochure n° 3167

Convention collective nationale

IDCC : 2257. – CASINOS

AVENANT N° 22 DU 28 AVRIL 2016
RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1650710M
IDCC : 2257

Entre
CDF
SCMF
ACIF

D'une part, et

CSFV CFTC
FS CFDT
FEC FO
INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'étendre le rôle de la commission paritaire nationale d'interprétation définie à l'article 9 de la convention collective à la validation des accords conclus avec des élus non mandatés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux en application de l'article L. 2232-22 du code du travail tel que modifié par la loi du 17 août 2015.

Les parties signataires souhaitent toutefois rappeler que l'interlocuteur privilégié dans la négociation d'entreprise reste le délégué syndical. Ce n'est donc qu'à titre exceptionnel et dans les conditions définies légalement que la négociation avec les représentants élus du personnel peut avoir lieu.

Seuls les accords conclus avec les représentants élus du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation représentative au niveau de la branche ou au niveau national sont soumis à la validation de la commission.

Ces accords ne peuvent concerner que les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail (accords de méthode).

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler dans le respect des principes suivants :

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

La validité des accords conclus avec des élus non mandatés est subordonnée à deux conditions :

- d'une part, ils doivent être signés par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- d'autre part, ils doivent être approuvés par la commission paritaire de branche chargée de contrôler que l'accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 1^{er}

Compétences de la commission

Les articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail stipulent que la commission paritaire nationale se prononce sur :

- la validité d'un accord conclu dans les conditions visées au préambule du présent avenant ;
- la conformité dudit accord aux « dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ».

La CPNV a l'obligation de se réunir dans les 4 mois qui suivent sa saisine. A défaut de réunion, l'accord n'est pas validé.

La CPNV dispose d'un délai d'instruction des dossiers de 4 mois. A défaut de décision, l'accord n'est pas validé.

Article 2

Composition de la commission paritaire nationale de validation

La CPNV est composée de la manière suivante :

Collège salariés : un titulaire et un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Seul le titulaire, ou le suppléant en cas d'absence de celui-ci, participe au vote des décisions de la commission.

Collège patronal : un même nombre total de représentants et éventuellement de suppléants, qui n'ont voix délibérative qu'en l'absence des représentants. Dans les prises de décision, le collège patronal bénéficie du même nombre de voix que le collège salariés présent ou représenté et quel que soit le nombre de ses représentants employeurs présents.

Le représentant faisant partie d'une entreprise dont l'accord est examiné par la commission de validation ne peut pas siéger à cette dernière.

Article 3

Rôle de la CPNV

La commission paritaire nationale de validation a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel, ou les délégués du personnel.

La CPNV « contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables » (art. L. 2232-22 du code du travail).

L'accord soumis à la décision de la commission paritaire nationale de validation ne doit pas déroger dans un sens défavorable aux principes de droit du travail et de la convention collective.

Article 4

Réunion de la CPNV

La CPNV se réunit au plus tard dans les 4 mois qui suivent la saisine par l'entreprise, sur convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion avec l'ensemble des documents. Durant ces 4 mois, les organisations patronales et syndicales de salariés peuvent, par l'intermédiaire du secrétariat de la commission, demander des informations complémentaires s'il y a lieu.

Il est précisé que ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet par le secrétariat de la commission.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers.

Les séances de la CPNV sont présidées alternativement par un membre d'une des organisations syndicales de salariés et par un représentant de l'une des organisations patronales.

En cas d'absence, une organisation syndicale de salariés pourra donner pouvoir à une organisation du même collège, dans la limite de 2 pouvoirs par organisation, étant précisé que le pouvoir doit être présenté en séance et archivé dans les documents relatifs à la réunion concernée.

En cas de baisse (< 5) ou de hausse (> 5) du nombre d'organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, le nombre de pouvoirs par organisation sera revu par avenant.

Article 5

Procédure de validation des accords

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

L'entreprise concernée saisit la CPNV d'une demande de validation de l'accord d'entreprise en adressant un dossier au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception et/ou par courriel avant transmission à la DIRECCTE.

La demande doit être accompagnée des documents suivants sous peine d'irrecevabilité. Le cas échéant, celle-ci sera notifiée par courrier avec avis de réception ou par courriel :

- l'accord signé faisant l'objet de la demande de validation, avec les coordonnées des signataires de ce dernier ;
- une copie du procès-verbal, s'il existe, de la séance de l'instance ayant décidé la signature de l'accord ;
- une fiche de présentation de l'entreprise précisant le nombre de salariés concernés par l'accord soumis à validation ;
- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- une copie des formulaires Cerfa des procès-verbaux des dernières élections professionnelles (CE, DP, DUP) ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation.

Décision de la commission paritaire nationale de validation

La CPNV rend une décision de validation si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- les mesures n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'accord est validé s'il a obtenu la majorité des voix des votants présents ou dûment mandatés à l'intérieur de chaque collège.

Les décisions rendues par la CPNV de branche de la CCN des casinos ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux.

Article 6

Notification de la décision de la CPNV

A la suite du vote de validation ou de non-validation, le secrétariat de la commission procède à la rédaction de l'avis motivé, qui sera immédiatement transmis aux membres de la commission présents.

La décision de la commission est notifiée par courrier recommandé dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision aux parties signataires de l'accord et une copie est transmise par courrier électronique aux organisations syndicales.

Article 7

Secrétariat de la CPNV

Le secrétariat de la CPNV de la CCN des casinos est assuré par le syndicat patronal le plus diligent qui sera chargé de l'organisation de la commission, de la réception et de la constitution des dossiers.

A cet effet, le secrétariat :

- est destinataire des demandes de validation des accords d'entreprise ;
- adresse aux entreprises les avis d'irrecevabilité, s'il y a lieu ;
- rédige les avis prononcés par la commission ;
- rédige les comptes rendus des réunions, s'il y a lieu, afin d'en extraire les remarques et/ou les recommandations émises par les membres de la commission lors de l'examen des dossiers pour les joindre à l'avis ;
- adresse les décisions de la commission aux entreprises et aux signataires des accords par courrier avec avis de réception ;
- adresse les convocations aux membres de la commission avec les dossiers sous format numérique ;
- adresse aux membres présents les avis rédigés. Sans remarque des membres dans les 8 jours suivant l'envoi, l'avis est adressé à l'entreprise ;
- rend compte aux membres de la commission, avant chaque réunion, du nombre de dossiers (complets ou incomplets) qu'il a reçus entre chaque réunion ;
- archive les dossiers et documents originaux établis par la commission.

Article 8

Moyens des membres de la commission (titulaires ou suppléants)

Le temps passé en réunion de la commission, les frais d'hébergement, de restauration et de déplacement des représentants salariés sont régis par les mêmes dispositions applicables aux commissions de la branche et feront également l'objet d'une mention dans le règlement intérieur de la CPNV.

Article 9

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en dix exemplaires et remis à chacune des parties contractantes. Il sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Le présent accord est applicable immédiatement aux parties signataires.

Fait à Paris, le 28 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

Convention collective nationale

**IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

AVENANT N° 57 DU 25 MAI 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1650703M

IDCC : 2216

Entre

FCD

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FNAAL CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Réunis les 23 mars et 15 avril 2016 en commission paritaire nationale dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels pour l'année 2016, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des données économiques et sociales relatives à la branche, issues notamment du rapport annuel produit par l'observatoire prospectif du commerce et des travaux de l'INSEE.

Si la consommation, notamment alimentaire, ne retrouve pas le niveau qui était le sien avant la profonde et persistante crise économique, les organisations signataires constatent avec satisfaction une consolidation en 2014 de l'emploi au sein de la branche professionnelle, avec plus de 603 000 salariés (équivalents temps complet), confirmant le redressement mesuré en 2013. L'absence de dégradation des conditions d'activité des entreprises et leur amélioration constituent cependant une nécessité pour que la branche continue à assurer un rôle majeur en matière d'insertion professionnelle, notamment à l'égard des jeunes n'ayant pas nécessairement acquis une qualification professionnelle dans le cadre du système scolaire.

Dans ce contexte, et après avoir analysé l'évolution de l'inflation, les partenaires sociaux signataires, partageant la volonté d'un accord sur les minima conventionnels de branche, en particulier au regard des salariés ne relevant pas d'autres dispositions négociées, conviennent de la grille de salaires minima ci-après.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaires applicables aux salariés des entreprises incluses dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Article 2

Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG)

pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	MENSUEL	PAUSE 5 %	SMMG ⁽¹⁾
I B (après 6 mois)	9,69	1 469,68	73,45	1 543,13
I A (6 premiers mois)	9,68	1 468,17	73,37	1 541,54
II B (après 6 mois)	9,76	1 480,30	73,98	1 554,28
II A (6 premiers mois)	9,69	1 469,68	73,45	1 543,13
III B (après 12 mois)	9,88	1 498,50	74,89	1 573,39
III A (12 premiers mois)	9,77	1481,82	74,06	1 555,87
IV B (après 24 mois)	10,430	1 581,92	79,06	1 660,98
IV A (24 premiers mois)	9,91	1 503,05	75,12	1 578,17
V	11,056	1 676,86	83,80	1 760,67
VI	11,690	1 773,02	88,61	1 861,63
VII	15,231	2 310,09	115,45	2 425,54
VIII	20,482	3 106,50	155,25	3 261,76
IX	Dirigeants			
(1) Seul montant à comparer au salaire réel brut.				

Article 3

Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an, incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel garanti
VII	32 750
VIII	44 030

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

Article 4

Egalité professionnelle

Une négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes étant parallèlement en cours au sein de la commission paritaire nationale, les partenaires sociaux signataires

conviennent de ne pas en dissocier les mesures évoquées par l'article L. 2241-9 du code du travail, qui sont en conséquence abordées dans ce cadre.

Article 5

Entrée en vigueur

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1^{er} août 2016.

Article 6

Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7

Extension

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 25 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

AVENANT N° 0914 DU 8 AVRIL 2016
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1^{ER} MAI 2016

NOR : ASET1650696M
IDCC : 3205

Entre

FNCC

D'une part, et

FNAACFE-CGC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1^{er} mai 2016.

Article 2

Revalorisation des salaires minima

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE MENSUEL MINIMAL
1	1 466,62
2	1 471,75
3	1 476,83
4	1 481,90
5	1 503,22
6	1 561,07
7	1 672,72

GROUPE	SALAIRE MENSUEL MINIMAL
8 <i>a</i>	1 945,76
8 <i>b</i>	2 060,45
9 <i>a</i>	2 153,83
9 <i>b</i>	2 809,52

Article 3

Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} mai 2016.

Article 4

Formalité, publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 8 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

FRET FERROVIAIRE

(14 octobre 2008)

(Etendu par arrêté du 9 juillet 2009,
Journal officiel du 17 juillet 2009)

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 27 JUIN 2016
DE L'UNION DES TRANSPORTS PUBLICS ET FERROVIAIRES (UTP)
DE L'ACCORD DU 14 OCTOBRE 2008 RELATIF À L'ORGANISATION
ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1650705M

Paris, le 28 juin 2016.

Madame, Monsieur,

Je vous informe de la dénonciation par l'union des transports publics et ferroviaires de l'accord de branche du 14 octobre 2008 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail dans le fret ferroviaire dont elle est signataire, étendu par arrêté ministériel du 9 juillet 2009.

A cet effet, vous trouverez ci-joint ledit accord de branche ainsi qu'une copie des lettres de notification officielle de la dénonciation adressées aux partenaires sociaux signataires, conformément à la procédure prévue à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Restant à votre disposition pour tout complément d'information, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le directeur.

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

ACCORD DU 28 AVRIL 2016
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
(CQP, CPNEFP, VAE)

NOR : ASET1650704M

Entre
FNIL
FNCL

D'une part, et
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT
SNCOA CFE-CGC

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Vu :

- les dispositions du titre I^{er} de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 ;
- la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire ;
- l'accord du 6 décembre 2004 relatif au tutorat applicable à la FNIL ;
- les dispositions très voisines de l'accord du 24 novembre 2005 relatif au tutorat applicable à la FNCL ;
- la mise en œuvre, depuis plusieurs années, par les deux branches de la transformation laitière de certificats de qualification professionnelle (CQP), enregistrés au registre national des certifications professionnelles (RNCP) par arrêté du 26 novembre 2015, publié au *Journal officiel* du 3 décembre 2015 ;

- les dispositions de l'accord du 19 février 2013 sur la formation professionnelle dans la transformation laitière, arrivé à échéance le 31 mars 2016, et le bilan positif qui en résulte,

les organisations signataires soulignent leur volonté commune, par le présent accord, de poursuivre le développement de la formation professionnelle dans la transformation laitière, en renouvelant le précédent accord.

CHAMP D'APPLICATION

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

TITRE I^{ER}

DÉVELOPPEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le double objectif de la recherche de la performance des entreprises, du développement et de la reconnaissance de la qualification des salariés.

Pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises de la transformation laitière en matière de qualifications, mais aussi dans la perspective de l'évolution des métiers vers un professionnalisme accru, et pour renforcer l'adaptation ou le développement des compétences des salariés contribuant à la gestion de parcours professionnels, afin de favoriser leur accès, leur maintien et leur évolution dans l'emploi, tant interne qu'externe, les signataires décident de contribuer à la création et au développement dans la profession, dans une démarche paritaire, des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Fondés sur le volontariat, les CQP sont mis à la disposition des entreprises et des salariés de la transformation laitière pour contribuer à la reconnaissance des qualifications professionnelles et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ils sont également accessibles par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 1^{er}

Objets

Les CQP ont pour objets :

- de valider, de reconnaître et de valoriser le professionnalisme des salariés dans leur métier ;
- de renforcer et de développer leurs compétences, grâce à des formations appropriées, pour favoriser leur adaptation aux évolutions techniques et organisationnelles ;
- de fédérer et de motiver les salariés pour contribuer au développement des performances des équipes et de l'entreprise ;
- de favoriser l'intégration des jeunes nouvellement recrutés, notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation et des publics en difficulté susceptibles d'être recrutés dans l'entreprise ;
- de renforcer l'employabilité du personnel, c'est-à-dire de favoriser son maintien dans l'emploi et sa capacité à évoluer professionnellement dans l'entreprise ou dans la transformation laitière ;
- ils ont de plus vocation, par le développement de troncs communs avec des métiers voisins dans d'autres branches des industries agroalimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, dans le cadre de CQP harmonisés et dans celui de CQP transversaux, à favoriser l'élargissement de cette reconnaissance à l'ensemble de celles-ci.

Article 2

Définition

Un CQP, c'est :

- une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification, définie et mise en œuvre paritairement par l'ensemble de la profession de la transformation laitière ;
- un référentiel d'activité avec les compétences associées, regroupées en blocs de compétences capitalisables permettant, le cas échéant, l'acquisition progressive du CQP ;
- une évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, par rapport à un référentiel commun, le référentiel de certification, constitué de six unités de valeur (capitalisables) ;
- des modalités et conditions de mise en œuvre communes ;
- une démarche participative, associant les principaux acteurs ;
- un moyen additionnel permettant, grâce à la formation, entre autres dans le cadre de périodes de professionnalisation, l'accès à une qualification professionnelle, notamment aux salariés dépourvus de qualification, et sa reconnaissance.

Article 3

Liste des CQP existants et création de nouveaux CQP dans la transformation laitière

3.1. Liste des CQP existants, dont la dénomination est adaptée comme suit

CQP « Transformation laitière » :

- opérateur de production dans la transformation laitière, option fabrication ou conditionnement ;
- conducteur de machine dans la transformation laitière, option fabrication ou conditionnement ;
- conducteur de ligne dans la transformation laitière, option fabrication ou conditionnement ;
- pilote d'installation automatisée dans la transformation laitière, option fabrication ou conditionnement ;
- chauffeur-ramasseur dans la transformation laitière ;
- encadrant opérationnel laitier ;
- agent logistique dans la transformation laitière ;
- agent de nettoyage dans la transformation laitière ;
- technicien-conseil relation producteurs dans la transformation laitière.

CQP transversaux :

- responsable d'équipe ;
- responsable de secteur, d'atelier ;
- attaché commercial ;
- gestionnaire administration du personnel et de la paie ;
- agent de maintenance ;
- technicien de maintenance.

3.2. Création de nouveaux CQP

La liste ci-dessus sera progressivement élargie à d'autres métiers caractéristiques de la transformation laitière ou transversaux par la création de nouveaux CQP, sur proposition des parties signataires du présent accord, en prenant en compte les tronc communs des CQP harmonisés.

L'étude d'opportunité et la validation paritaire des référentiels des nouveaux CQP seront confiées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, objet du titre II du présent accord.

Après validation par la CPNEFP, les nouveaux CQP seront intégrés au présent accord par avenant et seront communiqués à l'OPCA du secteur et aux entreprises adhérentes.

3.3. Référentiels communs

Chaque CQP correspond à un référentiel, destiné à faciliter sa mise en œuvre, comprenant :

- d'une part, un référentiel d'activité, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, constituant un cadre commun fédérateur, sous la forme d'une définition type du métier concerné ;
- d'autre part, un référentiel de certification, associé à chaque référentiel d'activité, définissant les compétences requises par chaque métier, en termes de savoir et de savoir-faire, ainsi que les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Prenant en compte les évolutions de l'environnement, ces référentiels permettent de valider les compétences maîtrisées par les candidats au CQP et d'élaborer des actions de formation adaptées pour réduire les écarts entre les compétences maîtrisées et celles exigées par le métier.

Sur proposition des parties signataires, les référentiels d'activité et de certification pourront faire l'objet d'adaptations, pour tenir compte de l'évolution des techniques et des emplois, qui seront soumises pour validation à la CPNEFP.

3.4. CQP harmonisés et CQP transversaux au sein des entreprises agroalimentaires

Les signataires du présent accord s'engagent :

- à favoriser le développement de CQP harmonisés et transversaux, correspondant à des métiers communs, au sein des industries agroalimentaires ;
- à promouvoir la reconnaissance de passerelles, d'équivalences avec les CQP délivrés dans des branches voisines, correspondant à des activités et à des compétences communes.

A cet effet, les signataires s'engagent expressément à adhérer à l'accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP des CQP transversaux du secteur alimentaire, dans les meilleurs délais, sous réserve d'une reconnaissance mutuelle des CQP de la transformation laitière par les signataires dudit accord. Cette reconnaissance mutuelle permettra notamment d'établir d'éventuelles passerelles entre les différents CQP du secteur agroalimentaire et l'identification de troncs communs en vue de leur harmonisation.

Article 4

Modalités de mise en œuvre des CQP « Transformation laitière » proposées

4.1. Opportunité et faisabilité dans l'entreprise

L'analyse d'opportunité et de faisabilité est la première étape proposée dans l'élaboration d'un projet collectif qualifiant sur un établissement. Elle doit permettre à l'entreprise de définir les enjeux et les objectifs en termes socio-économiques du projet CQP et de réfléchir aux conditions de réalisation d'un dispositif qualifiant sur le site.

Ainsi, la décision d'investir dans la préparation d'un CQP doit faire l'objet d'un débat au sein du comité d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation préalable de la commission formation, lorsqu'elle existe, ou, à défaut, des délégués du personnel, et d'une concertation entre les différents responsables de l'entreprise, la hiérarchie et les salariés concernés par le projet, en vue d'obtenir leur adhésion et leur implication.

Cette analyse préalable doit donc permettre de préciser les éléments suivants :

- l'entreprise et son environnement ;
- l'organisation et les méthodes de management (gestion de production, de la qualité...) ;

- l’emploi et la population visée par le projet ;
- les enjeux du projet qualifiant (économiques, organisationnels...) ;
- l’organisation du projet qualifiant (la définition du plan d’action).

Elle est susceptible d’être réalisée suivant les expertises disponibles, par l’entreprise elle-même, l’antenne régionale d’OPCALIM ou un cabinet-conseil.

Le comité d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés des résultats de cette analyse préalable.

4.2. Adaptation des référentiels aux spécificités de l’entreprise

Les référentiels d’activité et de certification des CQP doivent être en harmonie avec les spécificités de l’atelier, du site industriel ou du service qui met en œuvre le projet de CQP et avec celles des postes correspondants.

Ce cadre de référence national, suivant les nécessités et les pratiques de chaque entreprise, sera donc susceptible d’être précisé, adapté ou complété sous la responsabilité de celle-ci, après consultation du comité paritaire de pilotage et de suivi, défini ci-après à l’article 6.

Cependant, cette adaptation au niveau de l’entreprise ne devra pas dénaturer le cadre de référence national de la certification, dont le contenu des référentiels doit garder une valeur commune pour l’ensemble des entreprises de la transformation laitière et avec les autres branches des entreprises agroalimentaires pour les CQP harmonisés et transversaux.

Le référentiel d’activité précisé ou complété : il s’agit d’adapter le référentiel d’activité de la profession aux situations et conditions d’exercice de l’emploi dans l’entreprise. Pour ce faire, il convient d’apporter des précisions aux cinq rubriques décrivant le métier (mission générale, situation hiérarchique, relations fonctionnelles, activités communes et variabilité de la situation professionnelle).

Le référentiel de certification précisé ou complété : de même, pour les six domaines de compétences, il s’agit d’adapter les savoirs et les savoir-faire professionnels pour permettre à la fois une appropriation des pratiques professionnelles en conformité avec les attentes de l’entreprise et une évaluation objective des acquisitions des salariés candidats aux CQP.

Les dénominations de chaque CQP : celles-ci font référence à celles qui sont le plus souvent rencontrées dans la profession pour un même métier. Elles pourront cependant, au regard des usages de chaque entreprise, donner lieu à l’établissement d’une équivalence interne, la dénomination de référence prévalant au niveau de la profession.

4.3. Prérequis des salariés candidats au CQP

Acquérir ou élargir une qualification professionnelle validée par un CQP est une démarche personnelle fondée sur le volontariat, aidée par l’entreprise, qui implique d’être en possession de certaines connaissances et aptitudes de base.

C’est pourquoi il sera souhaitable de procéder à une évaluation préalable de ces connaissances et aptitudes de base pour tout candidat à un CQP. Si à cette occasion, les connaissances et aptitudes de base requises apparaissaient insuffisantes, le projet de formation de l’entreprise permettra une préparation des candidats à la maîtrise des savoirs de base.

4.4. Positionnement préalable des candidats à un CQP

La délivrance d’un CQP justifie, le cas échéant, la mise en place d’actions de formation qualifiante, adaptées aux besoins individuels et collectifs des candidats à un CQP.

Afin d’identifier :

- d’une part, les compétences maîtrisées, au niveau requis, permettant ainsi de valider les domaines correspondants ;

- d'autre part, en termes de besoins, la nature et l'importance des actions de formation nécessaires, permettant de les optimiser dans le but d'amener, à leur rythme, l'ensemble des candidats à la maîtrise professionnelle, justifiant l'attribution du CQP,

un positionnement préalable des candidats à un CQP paraît indispensable sous la responsabilité de l'entreprise.

A cet effet, l'utilisation est recommandée des référentiels de positionnement correspondant à chaque CQP, mis progressivement à la disposition des entreprises de la transformation laitière, qui s'inscriront désormais dans le cadre des référentiels de certification.

Article 5

Tutorat

Les démarches de formation qualifiante, validées par un CQP et intégrant une adaptation aux postes de travail de l'entreprise, justifient l'accompagnement par un tuteur.

Dans le cadre spécifique d'un CQP, les tuteurs auront pour missions :

- la participation à l'adaptation du référentiel d'activité ;
- la participation à l'adaptation du référentiel de certification ;
- la participation éventuelle au positionnement préalable des candidats ;
- la participation à l'élaboration du parcours de formation proposé aux candidats ;
- la contribution à la transmission des savoir-faire professionnels ;
- la participation au suivi en continu de la formation et des candidats ;
- la participation aux évaluations en continu et finales.

Les signataires se réfèrent de plus expressément aux dispositions de l'accord du 6 décembre 2004 relatif au développement du tutorat dans diverses branches des industries alimentaires et à celles de l'accord du 24 novembre 2005 relatif au développement du tutorat dans la coopération laitière, qu'ils entendent promouvoir, en rappelant en particulier la nécessité de la formation des tuteurs.

Article 6

Comité paritaire de pilotage et de suivi

La mise en place d'une démarche CQP dans une entreprise constitue conjointement :

- un acte de direction et de gestion des ressources humaines ;
- un engagement personnel du salarié qui adhère à la démarche. Ses finalités et son succès exigent aussi une large implication des représentants du personnel, qui sont étroitement associés à la préparation, au suivi et au développement du projet.

A cet effet, un comité paritaire de pilotage et de suivi, associant des représentants du personnel, est créé. Il est composé :

- d'une part, d'au moins deux représentants du personnel, désignés :
 - par la commission formation ;
 - ou à défaut par le comité d'entreprise ;
 - ou à défaut par les délégués du personnel ;
 - ou à défaut par les salariés ;
- d'autre part, des personnes désignées par la direction (dont au moins un représentant des tuteurs) pour conduire le projet ou pour participer à sa réalisation.

Ce comité peut être aussi constitué de la commission formation élargie aux personnes désignées par la direction pour conduire le projet ou pour participer à sa réalisation.

Le comité paritaire de pilotage et de suivi est informé et consulté sur :

- les objectifs du projet de CQP et sur les moyens envisagés pour sa réalisation ;
- l'adaptation des référentiels d'activité et de certification, conformément à l'article 4.2 ;

- les modalités de validation des prérequis et de positionnement préalable ;
- les modalités de validation en continu et finales ;
- le livret de suivi ;
- les actions de formation envisagées et leur organisation ;
- les adaptations nécessaires en cours de réalisation ;
- la composition de la commission d'évaluation.

Les représentants du personnel, membres du comité paritaire de pilotage et de suivi, bénéficieront d'une formation à la démarche CQP et d'un temps de réunions préparatoires de 5 heures par projet CQP.

Le comité paritaire de pilotage et de suivi se réunit en tant que de besoin et au moins une fois avant le démarrage du projet, et une fois à son issue pour en faire le bilan.

Article 7

Dispositif d'évaluation, de validation et d'attribution des CQP

7.1. Unités de valeur évaluées

Les six unités de valeur définies dans le référentiel de certification doivent être évaluées, à savoir :

- produit, process ;
- outils, installations ;
- qualité ;
- hygiène ;
- sécurité ;
- communication professionnelle.

7.2. Modalités d'évaluation

L'évaluation des savoirs et des savoir-faire professionnels s'effectue en continu et par des épreuves finales, suivant les dispositions annexées au présent accord (cf. annexe I).

7.3. Commission technique d'évaluation

Pour chaque CQP, une commission technique d'évaluation est mise en place dans l'entreprise ou l'établissement concerné.

La commission technique d'évaluation est composée de quatre à six membres, désignés par l'entreprise, après avis du comité paritaire de pilotage et de suivi ; il pourra notamment être fait appel au responsable du projet CQP, à un membre de la hiérarchie, aux formateurs et aux tuteurs ayant participé à la démarche.

La commission technique d'évaluation est présidée par un professionnel désigné, suivant le cas, par la FNCL ou la FNIL. Celui-ci est chargé de s'assurer de la conformité de la démarche.

Deux représentants du personnel pourront être désignés par la commission formation ou, à défaut, par le CE pour participer aux travaux de la commission technique d'évaluation.

La commission technique d'évaluation est chargée :

- de collationner et de prendre en compte les évaluations en continu ;
- d'organiser les évaluations finales permettant d'apprécier les compétences maîtrisées par les candidats, au regard des référentiels d'activité et de certification, adaptés par l'entreprise et au niveau requis ;
- de consolider les résultats des évaluations en continu et des évaluations finales ;
- de transmettre au jury national toute information utile et de lui proposer l'attribution du CQP ou la validation de certaines unités de valeur ;

- de recommander à l’entreprise toute mesure d’accompagnement ou de formation additionnelle, en vue de cette attribution ou de sa consolidation.

7.4. Jury national paritaire

Pour renforcer la dimension paritaire de la démarche CQP, un jury national paritaire est créé.

Emanation de la CPNEFP transformation laitière, ce jury national est composé d’un représentant par organisation syndicale et d’un nombre au plus égal de représentants employeurs, désignés par celle-ci pour deux ans, parmi ses membres.

Chaque collège veillera à une représentation équilibrée de la coopération et de l’industrie laitières.

Le jury national désigne son président parmi les membres appartenant au collège ne présidant pas la CPNEFP. La première présidence du jury national est donc assurée par le collège salariés.

Un vice-président est désigné par le collège n’assurant pas la présidence.

Le jury national est chargé :

- de recevoir les informations relatives au déroulement des projets CQP et les résultats des évaluations en continu et finales dans l’entreprise ;
- de veiller à la conformité des projets au présent accord ;
- d’examiner les propositions d’attribution du CQP ou la validation de certaines unités de valeur ;
- d’examiner les propositions d’attribution du CQP par la VAE ou acquis par blocs de compétences ;
- de décider d’attribuer les CQP ou, à défaut, les unités de valeur validées ;
- de réclamer si nécessaire à l’entreprise toute information additionnelle qui paraîtra nécessaire à sa décision.

Les salariés d’entreprise participant au jury national bénéficieront de toutes les dispositions applicables aux réunions des commissions nationales paritaires, dont celles relatives à la prise en charge des frais engagés.

7.5. Délivrance des CQP

Le président du jury national paritaire et le vice-président sont conjointement chargés de communiquer à la CPNEFP les décisions du jury et les informations nécessaires à la délivrance par celle-ci des certificats personnalisés.

Le secrétariat de la CPNEFP rédige les certificats de qualification professionnelle et les soumet à la signature du président et du vice-président de la CPNEFP, puis il les adresse à l’entreprise dans les meilleurs délais.

Article 8

Acquisition d’un CQP par blocs de compétences

L’enregistrement des CQP de la transformation laitière au RNCP permet aux salariés d’acquérir indépendamment un ou plusieurs blocs de compétences.

Un bloc de compétences se définit comme un ensemble homogène et cohérent d’activités, telles que définies dans le référentiel d’activité d’un CQP, auxquelles sont associées les compétences correspondantes.

Ces blocs de compétences sont valables 5 ans. Ils sont capitalisables afin de permettre, le cas échéant, l’acquisition progressive du CQP visé.

Article 9

Valorisation des CQP

9.1. Lien avec les classifications conventionnelles

Contribuant à l'élargissement de l'expertise professionnelle et à sa reconnaissance par l'ensemble de la profession, les CQP doivent aussi être pris en compte à l'intérieur de l'entreprise, et notamment dans le cadre de la classification des emplois et des déroulements de carrière proposés aux salariés.

A cet effet, l'application de la classification résultant, suivant le cas, soit des dispositions de l'annexe III de la CCN des coopératives laitières agricoles sur la classification professionnelle du personnel, soit de celles de l'annexe III de la CCN de l'industrie laitière sur les classifications est garantie, à la seule réserve que l'emploi correspondant dans l'entreprise au CQP obtenu soit effectivement tenu par le bénéficiaire.

Pour renforcer ce lien avec les classifications conventionnelles, la candidature des titulaires d'un CQP sera prioritairement examinée pour l'accès à des emplois disponibles de classification supérieure. De plus, pour favoriser le suivi des bénéficiaires d'un CQP et de la démarche, une restitution sera faite au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel, à l'issue de la deuxième année suivant la délivrance du CQP, permettant d'apprécier les évolutions constatées.

9.2. Répertoire national des certifications professionnelles

Afin de pérenniser la reconnaissance des CQP de la transformation laitière par les pouvoirs publics et d'assurer leur accès dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), le renouvellement de l'enregistrement desdits CQP au répertoire national des certifications professionnelles, visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, sera systématiquement demandé.

Article 10

Amélioration de la formation professionnelle des salariés sous contrat à durée déterminée

Afin de contribuer au développement des compétences et à l'employabilité des salariés sous contrat à durée déterminée, les signataires souhaitent leur ouvrir plus largement l'accès à la formation professionnelle continue, y inclus l'acquisition des unités de valeur débouchant sur l'attribution d'un CQP.

Ils pourront ainsi bénéficier, sous réserve d'en faire la demande, au moins 1 mois avant l'échéance de leur contrat, et de recevoir l'accord de l'employeur, des actions de développement des compétences prévues au plan de formation ou d'un bilan de compétences.

Ces actions se déroulant prioritairement en dehors du temps de travail effectif ou à l'issue du contrat ouvriront droit au versement de l'allocation de formation.

TITRE II

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la transformation laitière est créée.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières ou de la CCN des industries laitières.

Article 1^{er}

Composition

Elle est composée de deux collèges :

- pour le collège des salariés et pour chacune des branches de la transformation laitière, d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au sein de chaque branche ;
- pour le collège des employeurs, représentant la FNCL et la FNIL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

La CPNEFP établit son règlement intérieur.

Article 2

Objet

La CPNEFP est chargée de contribuer :

- d'une part, à la gestion prévisionnelle active des emplois et des compétences ;
- d'autre part, au développement de la formation professionnelle et en particulier des CQP.

A cet effet :

Elle contribue à l'information réciproque sur la situation de l'emploi ;

Elle procède à un examen périodique de la situation de l'emploi dans la transformation laitière et reçoit à ce titre communication des statistiques concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories ;

Elle étudie l'évolution de l'emploi au cours des mois précédents et les évolutions prévisibles. A ce titre, elle est informée des perspectives quantitatives et qualitatives résultant de l'évolution économique, technologique et organisationnelle ;

Elle contribue à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification ;

Ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandants respectifs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux pouvoirs publics ses analyses et les orientations qui en découlent ;

Elle suit l'application des accords sur la formation professionnelle tout au long de la vie et du présent accord ;

Elle est chargée d'engager les réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix paritaire des prestataires susceptibles d'intervenir et de formuler toutes recommandations et propositions qu'elle jugera utiles ;

Elle est l'interlocutrice de la CPNEFP de la coopération laitière et de la CNPEF de l'industrie laitière.

La CPNEFP a notamment pour missions :

- concernant la formation professionnelle :
 - de contribuer à l'orientation de la formation professionnelle dans la transformation laitière ;
 - elle peut être saisie des difficultés nées à l'occasion des discussions du plan de formation et a, dans cette hypothèse, pour mission de faciliter la relance du dialogue dans les entreprises concernées ;
- concernant l'utilisation des fonds de la formation professionnelle, de proposer les priorités d'utilisation des fonds mutualisés ;
- concernant les contrats et les périodes de professionnalisation :
 - de préciser le cas échéant la nature des actions de professionnalisation, ainsi que les formations qualifiantes, les publics et les domaines de formation prioritaires, notamment susceptibles de bénéficier des modalités élargies ;

- d’arrêter les priorités concernant les actions de formations qualifiantes éligibles, notamment aux financements mutualisés ;
- concernant le compte personnel de formation (CPF) :
 - de proposer la mise à jour de la liste des actions définies comme éligibles ;
 - de proposer l’adaptation éventuelle des modalités de financement ;
 - de veiller à l’information des instances compétentes et à la prise en compte de ses propositions ;
- concernant les CQP :
 - d’émettre un avis sur les projets de nouveaux CQP ;
 - de contribuer à leur développement, en validant les nouveaux CQP et les référentiels d’activité et de certification ;
 - de veiller au bon fonctionnement du jury national paritaire, défini à l’article 7.4 ;
 - de délivrer les CQP ;
 - d’effectuer le suivi de la démarche, dans le cadre d’un bilan annuel ;
- concernant les enquêtes et études :
 - de définir les enquêtes et études susceptibles d’être réalisées par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications dont relèvent la FNCL et la FNIL ;
 - de définir le « cahier des charges » ;
 - de suivre le déroulement des travaux et de s’assurer de leur bonne fin et de leur conformité au « cahier des charges » ;
 - d’en utiliser les résultats.

Article 3

Fonctionnement

La CPNEFP se réunira deux fois par an et chaque fois que de besoin.

Le secrétariat sera assuré par l’association de la transformation laitière française (ATLA).

Le nom des représentants de chaque organisation participante lui est transmis par celle-ci.

La CPNEFP est alternativement présidée, pour une durée de deux ans, par le collège salariés ou par le collège employeurs. La première présidence est assurée par ce dernier.

Un vice-président est également désigné par le collège n’assurant pas la présidence.

Les ordres du jour des réunions sont conjointement arrêtés par le président et par le vice-président et sont adressés avec les convocations au moins 15 jours à l’avance.

Les avis ou décisions sont formulés par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l’expression de la majorité des membres présents ou représentés.

Un relevé de décisions est établi par le secrétariat et adressé aux membres de la commission.

En l’absence de remarque des destinataires dans un délai de 3 semaines suivant sa réception, il est considéré comme adopté pour la mise en œuvre des décisions arrêtées.

TITRE III

VALIDATION DES ACQUIS DE L’EXPÉRIENCE

Les parties signataires soulignent l’importance de toute démarche de validation des acquis de l’expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, dont elles entendent promouvoir les différentes démarches, pour contribuer à l’adaptation et au développement des compétences par la formation professionnelle tout au long de la vie.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié d'une entreprise de transformation laitière doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience, dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'activité de 3 ans, en continu ou non, en rapport avec la certification recherchée. Cette expérience peut avoir été acquise dans plusieurs entreprises de la transformation laitière.

A cet effet, elles s'engagent à contribuer à l'information sur ces dispositifs des entreprises et de leurs salariés et à en favoriser l'accès aux salariés intéressés, en particulier à ceux qui seraient fragilisés dans leur emploi.

Article 1^{er}

Titres et diplômes visés par la VAE

Peuvent donner lieu à la validation des acquis de l'expérience, sous réserve d'être inscrits au registre national des certifications professionnelles :

- les diplômes ou titres professionnels délivrés par l'Etat ;
- les diplômes délivrés au nom de l'Etat par un établissement d'enseignement supérieur ;
- les titres délivrés par un organisme de formation consulaire ou privé ;
- les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches.

A cet effet, comme mentionné à l'article 9.2 du présent accord, le renouvellement de l'inscription des CQP « Transformation laitière » au répertoire national des certifications professionnelles sera demandé.

Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre à finalité professionnelle pour lequel la demande est déposée, et ce quelle que soit leur nature.

Conformément aux dispositions des articles L. 613-3 et R. 335-6 du code de l'éducation, les acquis sont constitués de l'ensemble des compétences professionnelles, issues notamment :

- d'une activité professionnelle salariée ou non salariée ;
- d'une activité bénévole (activité sociale, associative...) ;
- des périodes d'exercice de responsabilités syndicales.

Article 2

Congé de validation des acquis de l'expérience

Chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder, par action de VAE, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée par écrit auprès de l'employeur au plus tard 60 jours avant la date de l'action de validation. Elle indique la désignation et la durée de cette action, ainsi que le ou les organismes intervenant dans la validation des acquis de l'expérience du salarié.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence.

Pour des raisons motivées de service, la satisfaction donnée à une demande peut être reportée, sans que ce report puisse excéder 4 mois.

Les entreprises veilleront en outre à accorder les facilités nécessaires aux démarches administratives s'imposant aux bénéficiaires d'un congé de VAE.

2.1. Salariés sous contrat à durée déterminée

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, y compris après le terme de son contrat à durée déterminée, s'il justifie :

- de 12 mois d'activité continue ou non au cours des 4 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 24 derniers mois, dans une entreprise entrant dans le champ du présent accord,

ou, à défaut, suivant les dispositions légales.

Dans ce cas, le congé de validation est financé au titre du congé individuel de formation des contrats à durée déterminée, dans la limite des fonds disponibles et à la condition que les personnes concernées n'aient pas bénéficié, depuis moins de 2 ans, d'un congé de validation par l'organisme collecteur agréé.

2.2. Salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence continue dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. Pour ces salariés, la possibilité de report, prévue à l'article 2, est réduite à un maximum de 2 mois.

Article 3

Financement

L'ensemble des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est pris en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA dont relève l'entreprise, sur les fonds affectés au financement de la valorisation des acquis de l'expérience, et ce que le salarié bénéficie ou non d'un congé de validation et que celui-ci soit pris ou non au titre du congé individuel de formation ou du compte personnel de formation.

Article 4

Information des salariés

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de VAE et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1^{er}

Durée. – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans, se terminant au 30 avril 2021. Les commissions nationales paritaires de la FNCL et de la FNIL seront réunies, au cours du semestre précédant l'échéance dudit accord, pour effectuer le bilan de son application et en tirer les conclusions pour sa renégociation.

Article 2

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

Article 3

Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 28 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Modalités d'évaluation

1. Evaluation en continu : le livret de suivi

L'évaluation en continu s'appuie sur un livret de suivi propre à chaque candidat. Ce dernier a pour but de :

- suivre dans le temps la progression du candidat, tant au plan théorique que pratique ;
- faciliter les échanges entre le candidat, la hiérarchie, les tuteurs et les formateurs ;
- permettre la délivrance du CQP ou de ses « unités de valeur » capitalisables.

Ce livret est élaboré suivant un modèle-type approuvé par la CPNEFP. Il contient les éléments suivants : identification du candidat, le cas échéant planning et programme des formations théoriques et pratiques, planning des évaluations, fiches d'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels, indicateurs et standards permettant d'apprécier les résultats du candidat.

Ce livret de suivi est rempli conjointement par le(s) tuteur(s) désigné(s) par l'entreprise et le candidat ainsi que, le cas échéant, par le(s) formateur(s). Le résultat devra être communiqué au salarié candidat au CQP.

L'importance accordée à ces opérations d'évaluation en continu et leur contribution à l'appréciation globale du parcours de qualification varient selon un principe de pondération pour chacun des domaines de compétence évalués (cf. en annexe II la grille d'appréciation des savoirs et savoir-faire professionnels proposée).

2. Evaluations finales

Les épreuves finales d'évaluation sont proposées au candidat à l'issue de la démarche CQP.

L'entreprise assume la responsabilité des épreuves avec les différentes personnes ayant participé à la démarche CQP (responsables hiérarchiques, tuteurs, formateurs internes et/ou externes). Ces épreuves s'appuient nécessairement sur les référentiels d'activité et de certification, attachés à chaque CQP. Tous les savoirs et savoir-faire professionnels doivent être évalués.

Il convient d'organiser une épreuve écrite ou orale propre à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, une épreuve pratique au poste de travail permet l'évaluation de la maîtrise des savoir-faire professionnels.

Chaque épreuve est examinée, pour avis, par le comité paritaire de pilotage et de suivi, avant d'être proposée aux candidats. Elle doit comporter les éléments suivants (cf. en annexe III un modèle proposé de grille d'évaluation finale) :

- les conditions de déroulement des épreuves (écrite ou orale pour l'évaluation des savoirs, pratique pour l'évaluation des savoir-faire professionnels) ;
- un énoncé très précis des questions à poser au candidat sous la forme d'une « situation problème » ;
- les réponses ou comportements attendus ;
- les critères d'appréciation à utiliser (nombre ou taux d'erreurs admis, nombre de réponses attendues) ;
- le niveau de maîtrise professionnelle requis.

Pour ces épreuves finales, le principe d'une pondération est également retenu (cf. en annexe II la grille d'appréciation des savoirs et savoir-faire professionnels proposée).

L'entreprise pourra, suivant ses pratiques et moyens disponibles, soit faire application du système d'évaluation proposé, soit d'un système équivalent soumis à l'approbation préalable du comité paritaire de pilotage. En raison du caractère essentiellement qualitatif de la démarche CQP, la validation des compétences maîtrisées ne saurait se limiter à une seule notation, essentiellement destinée à la faciliter.

ANNEXE II

GRILLE DE CONSOLIDATION DES ÉVALUATIONS PROPOSÉE

NOM : À , LE

UNITÉS DE VALEUR	ÉVALUATION DES SAVOIRS			ÉVALUATION DES SAVOIR-FAIRE PROFESSIONNELS (pratique professionnelle)			SYNTHÈSE par domaine acquis si au moins 3 points sur 8		
	Livret de suivi	Epreuves finales		Livret de suivi		Epreuves finales			
UV1 Produit, process	S <input type="checkbox"/> 2	A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1	A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A	A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2	A <input type="checkbox"/> 0	/8
UV2 Outils, installations	S <input type="checkbox"/> 2	A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1	A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A	A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2	A <input type="checkbox"/> 0	/8
UV3 Qualité	S <input type="checkbox"/> 2	A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1	A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A	A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2	A <input type="checkbox"/> 0	/8
UV4 Hygiène	S <input type="checkbox"/> 2	A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1	A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A	A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2	A <input type="checkbox"/> 0	/8
UV5 Sécurité	S <input type="checkbox"/> 2	A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1	A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A	A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2	A <input type="checkbox"/> 0	/8
UV6 Communication professionnelle	S <input type="checkbox"/> 2	A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1	A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A	A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2	A <input type="checkbox"/> 0	/8
Synthèse	/18 Acquis si au moins 9 points sur 18			/30 Acquis si au moins 15 points sur 30					/ 48
Recommandations éventuelles à l'entreprise (mesures d'accompagnement, formation additionnelle...)									
<div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div>									
Proposition de la commission d'évaluation au jury national paritaire :									
<div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div>									
Signature des membres de la commission d'évaluation									
<div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div>									
<div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div>									

S : satisfaisant.
A : à améliorer.

ANNEXE III
GRILLE D'ÉVALUATION FINALE PROPOSÉE

CQP :

Unité de valeur :

Nom du candidat :

Situation professionnelle utilisée :

Date de l'épreuve :

Durée de l'épreuve :

Nom de l'entreprise :

CONDITIONS de déroulement de l'épreuve	N° DU SAVOIR ou du savoir-faire évalué	ÉNONCÉ des questions à poser au candidat	RÉPONSES ou comportements attendus	CRITÈRES d'appréciation

Convention collective départementale

**IDCC : 1576. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES,
CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Cher)

(15 janvier 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)

(Etendue par arrêté du 18 octobre 1990,

Journal officiel du 14 novembre 1990)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 3 JUIN 2016

DE L'UIMM VAL DE LOIRE À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1650695M

IDCC : 1576

Blois, le 3 juin 2016.

*L'UIMM, 27, rue Robert-Nau, 41000 Blois, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation,
professionnelle et du dialogue social, direction des relations du travail, dépôt des accords collec-
tifs, 39-43, quai André-Citroën, 75092 Paris Cedex 15.*

Madame la ministre,

Nous vous informons que l'UIMM Loir-et-Cher envisage de fusionner par absorption avec l'UIMM Cher à compter du 1^{er} juillet 2016 pour devenir l'UIMM Val de Loire.

Dans cette perspective, lors de l'assemblée générale extraordinaire du 2 juin 2016, l'UIMM Loir-et-Cher a modifié ses statuts afin de changer de nom en adoptant dès à présent le nom d'UIMM Val de Loire, d'étendre son champ d'application, en plus du département du Loir-et-Cher, au département du Cher et d'adhérer à la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaire du département du Cher (convention, annexes, avenants, textes complémentaires).

Par conséquent, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, le présent courrier a pour objet de vous informer, en tant que signataire de la convention collective précitée, de notre adhésion à la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher (convention, annexes, avenants, textes complémentaires).

Cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Nous vous prions de bien vouloir agréer, Madame la ministre, l'expression de notre très haute considération.

Le président.

Convention collective départementale

IDCC : 860. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES

(Finistère)

(9 avril 1976)

(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)

(Etendue par arrêté du 11 septembre 1979,

Journal officiel du 8 novembre 1980)

AVENANT N° 48 DU 22 MAI 2015

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

AU 1^{ER} JUILLET 2015

NOR : ASET1650624M

IDCC : 860

Entre

UIMM Finistère,

D'une part, et

CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} juillet 2015 pour la rémunération due au titre du mois juillet, la valeur du point, base 151,67 heures, servant à déterminer la grille des rémunérations minimales hiérarchiques pour une durée du travail de 35 heures de travail effectif par semaine est fixée à 4,45 €.

Article 2

A la date de prise d'effet du présent accord, le barème reproduit ci-après devra être adapté à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié et, le cas échéant, devra supporter les majorations pour heures supplémentaires.

Article 3

Les conditions d'application des rémunérations minimales hiérarchiques sont définies à l'article 15 *bis* de l'avenant « Mensuels » de la convention collective.

Les barèmes mensuels des rémunérations minimales hiérarchiques comprennent les majorations de 5 % pour le personnel ouvrier et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 4

Le présent avenant sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail et de l'emploi.

Fait à Brest, le 22 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté

Barème applicable à compter du 1^{er} juillet 2015.

Base : 35 heures.

Ce barème tient compte des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par l'article 15 de la convention collective de la métallurgie du Finistère.

Valeur du point : 4,45 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIER	AGENT DE MAÎTRISE d'atelier	AGENT DE MAÎTRISE	ADMINISTRATIF
I	1	140	654,15			623,00
	2	145	677,51			645,25
	3	155	724,24			689,75
II	1	170	794,33			756,50
	2	180				801,00
	3	190	887,78			845,50
III	1	215	1 004,59	1 023,72	956,75	956,75
	2	225				1 001,25
	3	240	1 121,40	1 142,76	1 068,00	1 068,00
IV	1	255	1 191,49	1 214,18	1 134,75	1 134,75
	2	270	1 261,58			1 201,50
	3	285	1 331,66	1 357,03	1 268,25	1 268,25
V	1	305		1 452,26	1 357,25	1 357,25
	2	335		1 595,10	1 490,75	1 490,75
	3	365		1 737,95	1 624,25	1 624,25
		395		1 880,79	1 757,75	1 757,75

Convention collective départementale

IDCC : 860. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**

(Finistère)

(9 avril 1976)

(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)

(Etendue par arrêté du 11 septembre 1979,

Journal officiel du 8 novembre 1980)

AVENANT N° 49 DU 2 MAI 2016

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS

POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650693M

IDCC : 860

Entre

UIMM Finistère

D'une part, et

CFDT

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA), base 151,67 heures par mois, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sont fixés à partir de l'année 2016 dans le barème annexé au présent avenant.

Article 2

Les conditions d'application de ces TEGA sont celles qui ont été définies aux articles de l'avenant « Mensuels » de la convention collective.

Article 3

Le présent avenant sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail et de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Brest, le 2 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) pour 2016

Barème pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA 2016
I	1	140	17 910
	2	145	17 930
	3	155	17 970
II	1	170	18 270
	2	180	18 440
	3	190	18 930
III	1	215	19 150
	2	225	19 260
	3	240	19 910
IV	1	255	20 680
	2	270	21 760
	3	285	22 670
V	1	305	23 740
	2	335	25 950
	3	365	28 320
		395	30 680

Convention collective départementale

IDCC : 860. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**

(Finistère)

(9 avril 1976)

(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)

(Etendue par arrêté du 11 septembre 1979,

Journal officiel du 8 novembre 1980)

AVENANT N° 50 DU 12 MAI 2016

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

AU 1^{ER} MAI 2016

NOR : ASET1650694M

IDCC : 860

Entre

UIMM Finistère

D'une part, et

CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} mai 2016 pour la rémunération due au titre du mois mai, la valeur du point, base 151,67 heures, servant à déterminer la grille des rémunérations minimales hiérarchiques pour une durée du travail de 35 heures de travail effectif par semaine est fixée à 4,52 €.

Article 2

A la date de prise d'effet du présent accord, le barème reproduit ci-après devra être adapté à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié et, le cas échéant, devra supporter les majorations pour heures supplémentaires.

Article 3

Les conditions d'application des rémunérations minimales hiérarchiques sont définies à l'article 15 *bis* de l'avenant « Mensuels » de la convention collective.

Les barèmes mensuels des rémunérations minimales hiérarchiques comprennent les majorations de 5 % pour le personnel ouvrier et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 4

Le présent avenant sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail et de l'emploi.

Fait à Brest, le 12 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2016.

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,52 €.

Ce barème tient compte des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, prévues par l'article 15 de la convention collective de la métallurgie du Finistère.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	OUVRIER	AGENT de maîtrise d'atelier	AGENT de maîtrise	ADMINISTRATIF
I	1	140	664,44			632,80
	2	145	688,17			655,40
	3	155	735,63			700,60
II	1	170	806,82			768,40
	2	180				813,60
	3	190	901,74			858,80
III	1	215	1 020,39	1 039,83	971,80	971,80
	2	225				1 017,00
	3	240	1 139,04	1 160,74	1 084,80	1 084,80
IV	1	255	1 210,23	1 233,28	1 152,60	1 152,60
	2	270	1 281,42			1 220,40
	3	285	1 352,61	1 378,37	1 288,20	1 288,20
V	1	305		1 475,10	1 378,60	1 378,60
	2	335		1 620,19	1 514,20	1 514,20
	3	365		1 765,29	1 649,80	1 649,80
		395		1 910,38	1 785,40	1 785,40

Convention collective

**IDCC : 1813. – INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX
(Région de Maubeuge)
(8 juillet 1994)**

(Bulletin officiel n° 1994-4 bis)
(Etendue par arrêté du 19 janvier 1995,
Journal officiel du 28 janvier 1995)

ACCORD DU 21 MARS 2016

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES, AUX
RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES ANNUELLES GARANTIES ET
À LA PRIME DE PANIER**

NOR : ASET1650707M
IDCC : 1813

Entre

UIMM Grand Hainaut

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles 46, 47, 48 (relatifs aux rémunérations garanties [RMH et REAG]) et 60 (relatif à la prime de panier) de la convention collective des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge.

Article 2

Prime de panier

Le montant de la prime de panier est fixé à 7,45 € à compter du 1^{er} avril 2016.

Article 3

*Valeur du point et barème
de la rémunération minimale hiérarchique (RMH)*

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,48 € à compter du 1^{er} avril 2016.

Le barème de la RMH, mis à jour en fonction de la nouvelle valeur du point, est annexé au présent accord.

Article 4

Barème des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG)

Les REAG, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sont fixées selon le barème annexé au présent accord, précisant :

- les valeurs des REAG applicables aux ouvriers ;
- les valeurs des REAG applicables aux administratifs, techniciens ;
- les valeurs des REAG applicables aux agents de maîtrise atelier.

Article 5

Modalités d'application des minima

Concernant la REAG :

Conformément aux dispositions de l'article 48 de la convention collective des industries de la transformation des métaux de Maubeuge, les entreprises effectuent la vérification du compte du salarié en fin d'année, et procèdent au complément éventuel de la rémunération brute en début d'année suivante.

Concernant la RMH et la prime de panier :

Les nouveaux montants prévus par le présent accord ont été négociés pour une application dès le mois d'avril 2016.

Article 6

Dépôt

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.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Maubeuge, le 21 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations minimales hiérarchiques

Base mensuelle : 151,67 heures.

Base hebdomadaire : 35 heures.

Valeur du point : 4,48 €.

Barème applicable à partir du 1^{er} avril 2016

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	INDICE	OUVRIER ⁽¹⁾			MAÎTRISE		ADMINISTRATIF ET TECHNICIEN
						Sauf atelier	D'atelier ⁽²⁾	
I	1	140	O1	658				627
	2	145	O2	682				650
	3	155	O3	729				694
II	1	170	P1	800				762
	2	180						806
	3	190	P2	894				851
III	1	215	P3	1 011	AM1	963	1 030	963
	2	225				1 008		1 008
	3	240	TA1	1 129	AM2	1 075	1 150	1 075
IV	1	255	TA2	1 199	AM3	1 142	1 222	1 142
	2	270	TA3	1 271		1 210		1 210
	3	285	TA4	1 341	AM4	1 277	1 366	1 277

NIVEAU	ÉCHELON	INDICE	OUVRIER ⁽¹⁾		MAÎTRISE		ADMINISTRATIF ET TECHNICIEN
					Sauf atelier	D'atelier ⁽²⁾	
V	1	305		AM5	1 366	1 466	1 366
	2	335		AM6	1 501	1 606	1 501
	3	365		AM7	1 635	1 749	1 635
		395			1 770	1 894	1 770
(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.							
(2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.							

Rémunérations effectives annuelles garanties

Base mensuelle : 151,67 heures.

Base hebdomadaire : 35 heures.

Année 2016

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	INDICE	OUVRIER			MAÎTRISE		ADMINISTRATIF ET TECHNICIEN
						Sauf atelier	D'atelier	
I	1	140	O1	17 600				17 600
	2	145	O2	17 667				17 667
	3	155	O3	17 801				17 801
I	1	170	P1	17 946				17 946
	2	180						17 969
	3	190	P2	18 224				18 224
III	1	215	P3	18 519	AM1	18 297	19 426	18 297
	2	225				18 596		18 596
	3	240	TA1	19 793	AM2	19 258	20 170	19 202
IV	1	255	TA2	20 760	AM3	19 823	20 884	19 763
	2	270	TA3	21 984		20 513		20 454
	3	285	TA4	23 116	AM4	21 726	22 984	21 457
V	1	305			AM5	24 363	25 763	24 270
	2	335			AM6	27 313	29 079	27 909
	3	365			AM7	30 474	31 983	29 951
		395					34 785	32 171

Convention collective

**IDCC : 1813. – INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX
(Région de Maubeuge)
(8 juillet 1994)**

(Bulletin officiel n° 1994-4 bis)
(Etendue par arrêté du 19 janvier 1995,
Journal officiel du 28 janvier 1995)

**ACCORD DU 21 MARS 2016
RELATIF À LA PRIME DE VACANCES
POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} JUIN 2015 AU 31 MAI 2016**

NOR : ASET1650708M
IDCC : 1813

Entre

UIMM Grand Hainaut

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Montant

En application de l'article 91 de la convention collective, pour le calcul de la prime de vacances, l'allocation est fixée à 555 € pour 30 jours ouvrables, soit 18,5 € par jour de congé principal.

Article 2

Période de référence

Cette disposition est applicable à l'occasion de l'attribution des congés afférents à l'exercice 1^{er} juin 2015 - 31 mai 2016.

Article 3

Dépôt

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.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Maubeuge, le 21 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

AVENANT N° 2 DU 17 MAI 2016
À L'ACCORD DU 8 FÉVRIER 2010
RELATIF AU NIVEAU DE CLASSIFICATION DE L'ENQUÊTEUR CIVIL

NOR : ASET1650698M
IDCC : 2098

Entre
FIGEC

D'une part, et
FNECS CFE-CGC
CSFV CFTC
FEC FO
F3C CFDT

D'autre part,

après avoir rappelé ce qui suit :

L'évolution législative venue encadrer les différents métiers des agents de recherches privés a poussé la branche à créer, le 12 novembre 2007, un certificat de qualification professionnelle d'enquête civile.

Suite à la création de ce certificat de qualification professionnelle, la branche des prestataires de services a mis en œuvre les démarches nécessaires à l'intégration de l'activité de l'enquête civile dans le cadre de son champ conventionnel.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont entendu mettre en place un cadre conventionnel permettant d'apprécier, en termes de classification, l'obtention du certificat de qualification professionnelle d'enquêteur civil par un salarié.

Un accord a ainsi été conclu le 8 février 2010, modifié par un avenant du 25 juillet 2011, venant exposer les conditions de classification des salariés enquêteurs civils.

Concomitamment, les partenaires sociaux ont effectué les démarches nécessaires à l'intégration de l'activité d'enquête civile au champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services.

C'est par un avenant conclu le 16 décembre 2009, étendu par un arrêté du 2 décembre 2011, que cette activité a été intégrée à cette convention collective.

Après plusieurs années d'application des textes conventionnels de cette branche professionnelle, les professionnels du secteur ont tiré un certain nombre d'enseignements économiques et sociaux.

C'est dans ce cadre que le collège patronal a présenté un certain nombre d'éléments au collège syndical en vue de négocier un nouveau cadre conventionnel, actualisé et adapté aux enjeux de la profession de l'enquête civile.

A l'issue de différentes réunions, les organisations syndicales et patronales, qui se sont accordées sur la nécessité d'adapter le cadre conventionnel à la réalité d'un métier aujourd'hui mieux appréhendé par la branche, ont convenu des dispositions suivantes venant modifier l'accord du 8 février 2010 modifié par l'avenant du 25 juillet 2011.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Classification des titulaires du CQP « Enquête civile »

L'article 1^{er} de l'accord du 8 février 2010 modifié par l'avenant du 25 juillet 2011, initialement rédigé comme suit :

« En outre, le niveau de classification minimal de l'enquêteur civil au titre de cette activité telle que précisée dans le champ d'application sera fixé selon le coefficient établi comme suit :

- 190 pour les débutants ;
- 220 après une expérience de 2 ans. »

Est modifié comme suit :

« Toutes les entreprises réalisant l'enquête civile telle que définie ci-dessus doivent se conformer au certificat de qualification professionnelle créé par la branche le 12 novembre 2007.

A l'issue de cette formation, le salarié effectivement titulaire du certificat de qualification professionnelle sera positionné aux coefficients suivants :

- coefficient 170 dès le premier mois suivant l'obtention du certificat de qualification professionnelle ;
- coefficient 190 après une expérience de 1 an ;
- coefficient 200 après une expérience de 2 ans ;
- coefficient 220 après une expérience de 4 ans ;
- coefficient 230 après une expérience de 7 ans ;
- coefficient 240 après une expérience de 10 ans.

Il est précisé que correspondent à la notion d'expérience toutes les périodes effectivement travaillées par le salarié au sein d'une entreprise donnée.

Ainsi, toute période de suspension d'activité et/ou du contrat de travail prolongera d'autant et pour une durée équivalente la période d'expérience requise.

Il est précisé que toutes les entreprises exerçant l'activité d'enquête civile telle que définie dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services sont concernées par le présent avenant qui s'impose ainsi en matière de classification des enquêteurs civils. »

Article 2

Dispositions finales

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

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

Fait à Paris, le 17 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3217. – Branche ferroviaire
(31 mai 2016)

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU 31 MAI 2016

NOR : ASET1650697M

IDCC : 3217

Entre

UTP

D'une part, et

FGTE CFDT

FGT CFTC

UNSA Ferroviaire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions prévues en annexe du présent accord sont partie intégrante de la convention collective nationale de la branche ferroviaire. Elles s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de cette convention.

Article 2

*Intégration au sein de la convention collective nationale
de la branche ferroviaire*

Les dispositions prévues en annexe du présent accord constituent les dispositions générales de la future convention collective nationale de la branche ferroviaire, qui lui seront intégrées à l'issue des négociations. Dès lors, elles entreront en vigueur selon les modalités prévues à l'article 12 de l'annexe au présent accord.

Dans cette attente, il est rappelé que les dispositions du protocole d'accord relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de la branche ferroviaire du 23 avril 2014 continuent à s'appliquer.

Par exception, les dispositions des articles 6, 8, 9 et 10 de l'annexe du présent accord seront applicables dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 4 ci-dessous.

Article 4

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

ANNEXE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

Article 1^{er}

Durée de la convention collective

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Soucieux de la qualité du dialogue social dans la branche ferroviaire, les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, conviennent, en complément des négociations périodiques obligatoires, de procéder à chaque fois que les circonstances l'exigent ou, au plus tard tous les 5 ans, à une relecture commune de la présente convention collective pour identifier les dispositions qui ne seraient plus adaptées à la situation de la branche ou qui nécessiteraient une évolution.

Article 2

Révision de la convention collective

Les dispositions de la présente convention collective peuvent faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs qui engage la procédure de révision en adresse alors la demande, par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture, à l'ensemble des organisations syndicales de salariés et à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, ainsi qu'au président de la CMPN. Cette demande doit indiquer les dispositions dont la révision est demandée. Elle est accompagnée d'un projet de rédaction.

Le président de la commission mixte paritaire nationale (CMPN) convoque une réunion de la commission mixte paritaire nationale dans les meilleurs délais et, au plus tard, dans un délai maximum de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Les dispositions de la présente convention collective dont la révision est demandée demeurent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision. Sauf accord unanime de l'ensemble des signataires et adhérents de la présente convention collective, aucune demande de révision ne peut être introduite dans l'année suivant l'entrée en vigueur d'un avenant de révision.

L'avenant portant révision des dispositions de la présente convention collective fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

L'avenant portant révision des dispositions de la présente convention collective se substitue de plein droit aux dispositions qu'il modifie. Il sera opposable à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord.

Article 3

Dénonciation de la convention collective

La dénonciation de la présente convention collective peut porter sur l'ensemble de ses dispositions ou sur certains de ses chapitres, titres, avenants ou annexes.

Le signataire ou adhérent de la présente convention collective qui souhaite procéder à la dénonciation de celle-ci le notifie par courrier recommandé avec avis de réception aux autres signataires et adhérents de la présente convention collective.

La durée de préavis précédant la dénonciation de la présente convention collective est fixée à 3 mois. Ce préavis prend effet à compter de la réception du courrier recommandé.

La dénonciation de la présente convention collective est déposée dans les conditions prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 4

Commission mixte paritaire nationale (CMPN)

Article 4.1

Rôle de la commission mixte paritaire nationale

La CMPN est chargée de la négociation de la présente convention collective, de ses avenants, annexes et des accords de branche.

Elle assure également le rôle de promotion de la présente convention collective.

Article 4.2

Composition de la commission mixte paritaire nationale

Le nombre de participants composant chaque délégation doit être compatible avec un bon fonctionnement des réunions.

La composition de la délégation en CMPN de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à trois représentants maximum.

La délégation de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, correspondant aux nombres définis à l'alinéa précédent.

Article 4.3

Fonctionnement de la commission mixte paritaire nationale

a) Désignation

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective choisissent librement leurs représentants en CMPN.

Elles notifient au président de la CMPN les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour participer à la CMPN.

L'employeur du représentant concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale de salariés mandante.

Pour justifier de leur participation effective à la réunion de la CMPN, le président de la CMPN remettra aux représentants des organisations syndicales de salariés qui le souhaitent une attestation de présence.

b) Ordre du jour et convocation

La convocation officielle et l'ordre du jour sont envoyés par le président de la CMPN au moins 15 jours avant la réunion de la CMPN, par courrier électronique, et, le cas échéant, par courrier postal.

Avant ce délai d'envoi, une organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la présente convention collective, peut, en application de son droit de saisine, demander par écrit l'ajout d'un point à l'ordre du jour. Cette demande est adressée au président de la CMPN avec copie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

*c) Modalités d'envoi des documents aux membres
de la commission mixte paritaire nationale*

Les documents, propositions et projets d'articles ou d'accord sont envoyés à l'ensemble des organisations syndicales de salariés et à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, dès que possible et au plus tard 8 jours avant la réunion de la CMPN, par courrier électronique, et, le cas échéant, par courrier postal.

Article 5

*Modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation
émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives*

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective peuvent adresser des propositions de thème de négociation à l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective, par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture. Elles en adressent une copie au président de la CMPN.

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective répond à cette proposition par courrier au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande. Elle en adresse une copie au président de la CMPN.

Article 6

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC)

Article 6.1

Rôle de la CPNIC

La CPNIC est chargée de :

- étudier les demandes d'interprétation des dispositions de la présente convention collective et élaborer des avis d'interprétation de ces dispositions ;
- dans les cas prévus par le code du travail, valider les accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif ;
- examiner les différends collectifs liés à l'application de la présente convention collective, favoriser et rechercher leur règlement.

Article 6.2

Composition de la CPNIC

La CPNIC est composée des représentants des organisations syndicales de salariés et de l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La composition de la délégation en CPNIC de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à un titulaire et un suppléant. Ces deux représentants peuvent siéger conjointement aux réunions de cette commission.

La délégation de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives correspondant au nombre défini à l'alinéa précédent.

Article 6.3

Procédures d'interprétation, de validation et de conciliation

a) Procédure d'interprétation

Les organisations syndicales de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, transmettent une demande d'interprétation des dispositions de la présente convention collective au secrétariat de la CPNIC par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture. Cette demande précise les articles de la convention collective dont l'interprétation est demandée.

La CPNIC se réunit au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la réception du courrier recommandé avec accusé de réception ou du courrier électronique.

Sans préjudice des dispositions relatives à la révision de la présente convention collective, si l'ensemble des signataires des dispositions à interpréter estiment que les dispositions concernées doivent être révisées, ils adressent au président de la CMPN une demande de réunion de la CMPN en vue de leur éventuelle révision.

Lorsque l'interprétation sera commune à l'ensemble des signataires et adhérents des dispositions à interpréter, ceux-ci établiront un avis d'interprétation qui aura la valeur d'un avenant à la présente convention collective. Il sera transmis au président de la CMPN et fera l'objet de dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque l'interprétation des dispositions concernées n'est pas commune à l'ensemble des signataires et adhérents des dispositions à interpréter, le secrétariat de la CPNIC établira un relevé de conclusions faisant état des différentes positions, qui pourra être adressé par chaque délégation à titre d'information à ses mandants ou adhérents.

b) Procédure de validation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les cas prévus par le code du travail

La demande de validation d'un accord conclu dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux est transmise, dans les cas prévus par le code du travail, au secrétariat de la CPNIC par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture.

Elle est accompagnée d'un exemplaire de l'accord signé, ainsi que des pièces attestant de la validité de la procédure :

- les noms, adresse, et code NAF de l'entreprise ;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par le code du travail ;
- la qualité de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé ;
- la copie du formulaire CERFA des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel ayant précédé l'accord (résultats du premier tour pour chaque collège et, le cas échéant, procès-verbal de carence aux élections du comité d'entreprise) ;
- une copie des courriers que l'entreprise a adressés, préalablement à la négociation de l'accord, au siège national de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective pour les informer de sa décision d'engager des négociations.

La CPNIC vérifie que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Elle ne se prononce pas sur l'opportunité de l'accord.

Le(s) membre(s) s'opposant à la validation de l'accord transmis doivent motiver leur décision, en précisant la disposition légale, réglementaire ou conventionnelle qui n'est pas respectée. A défaut de motivation, il ne sera pas tenu compte d'une telle opposition.

En l'absence d'opposition motivée d'au moins 50 % des membres présents ou représentés, l'accord est validé. A défaut, il est réputé non écrit.

La CPNIC se réunit dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la saisine par courrier recommandé avec avis de réception ou du courrier électronique.

La décision de la CPNIC est envoyée dans un délai de 1 mois à compter de la réunion, par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier électronique, aux parties signataires de l'accord qui a été transmis à la CPNIC. A défaut, l'accord est réputé validé.

c) Procédure de conciliation

En cas de différend d'ordre collectif lié à l'application de la présente convention collective, une organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la présente convention collective, peut saisir, par courrier recommandé avec accusé de réception, ou par courrier électronique avec accusé de lecture, la CPNIC en vue de l'examen dudit différend. Cette saisine expose précisément la nature du différend.

La CPNIC se réunit au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la réception du courrier recommandé avec avis de réception ou du courrier électronique.

L'examen d'un différend d'ordre collectif en vue de sa résolution donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation. Ce procès-verbal sera adressé par chaque délégation à titre d'information à ses mandants ou adhérents.

Article 6.4

Fonctionnement de la CPNIC

a) Désignation

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective choisissent librement leurs représentants à la CPNIC.

Elles notifient à l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour les réunions de la CPNIC.

L'employeur du représentant concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale de salariés mandante.

Pour justifier de leur participation effective à la réunion de la CMPN, l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective remettra une attestation de présence aux représentants des organisations syndicales de salariés ayant participé à la réunion de la CPNIC. L'attestation de présence devra, s'il y a lieu, être remise par le salarié à son employeur.

b) Présidence et vice-présidence

La CPNIC élira tous les 2 ans un président et un vice-président, issus alternativement du collège des salariés et de celui des employeurs. Lorsque le président est issu du collège des salariés, le vice-président est issu du collège des employeurs, et réciproquement.

c) Secrétariat de la CPNIC

Le secrétariat de la CPNIC est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective.

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective tient à jour un registre chronologique des avis d'interprétation rendus, des accords d'entreprise validés et des procès-verbaux, établis dans le cadre du règlement des différends collectifs. Ce registre peut être communiqué, sur demande à l'ensemble des signataires ou adhérents de la présente convention collective.

Les procès-verbaux et les avis d'interprétation seront transmis, à titre d'information, par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective aux membres de la CMPN ainsi qu'à son président.

d) Ordre du jour et convocation

La convocation officielle et l'ordre du jour de la CPNIC sont envoyés par le secrétariat de la CPNIC au moins 15 jours avant la réunion de la CPNIC, par courrier électronique et, le cas échéant, par courrier postal.

e) Modalités d'envoi des documents aux membres de la CPNIC

Les documents cités à l'article 6.3 sont envoyés aux membres de la CPNIC au plus tard 8 jours avant la réunion de la CPNIC par courrier électronique et, le cas échéant, par courrier postal.

Article 7

Observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC)

Article 7.1

Rôle de l'OPNC

L'OPNC est chargé de :

- suivre les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, pour la mise en œuvre d'une disposition législative ;
- établir un bilan des demandes relatives aux thèmes de négociation au niveau de la branche transmises par les organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la présente convention collective, des réponses qui ont pu être apportées à ces demandes et des accords qui en ont résulté.

Pour permettre à l'observatoire de mener à bien ses missions, les signataires des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative en adressent une copie par courrier électronique et, le cas échéant, par courrier postal, au secrétariat de l'OPNC dans un délai de 2 mois à compter de leur signature.

Article 7.2

Composition de l'OPNC

L'OPNC est composé des représentants des organisations syndicales de salariés et de l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La composition de la délégation en OPNC de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à un titulaire et un suppléant. Ces deux représentants peuvent siéger conjointement aux réunions de cette commission.

La délégation de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des

délégations syndicales de salariés représentatives correspondant au nombre défini à l'alinéa précédent.

Article 7.3

Fonctionnement de l'OPNC

a) Désignation

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective choisissent librement leurs représentants à l'OPNC.

Elles notifient à l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour les réunions de l'OPNC.

L'employeur du représentant concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale de salariés mandante.

Pour justifier de leur participation effective à la réunion de la CMPN, l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective remettra une attestation de présence aux représentants des organisations syndicales de salariés ayant participé à la réunion de l'OPNC. L'attestation de présence devra, s'il y a lieu, être remise par le salarié à son employeur.

b) Présidence et vice-présidence

L'OPNC élira tous les 2 ans un président et un vice-président, issus alternativement du collège des salariés et de celui des employeurs. Lorsque le président est issu du collège des salariés, le vice-président est issu du collège des employeurs, et réciproquement.

c) Secrétariat de l'OPNC

Le secrétariat de l'OPNC est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective.

d) Ordre du jour et convocation

La convocation officielle et l'ordre du jour de l'OPNC sont envoyés par le secrétariat de l'OPNC 15 jours avant la réunion de l'OPNC.

e) Modalités d'envoi des documents aux membres de l'OPNC

Les documents sont envoyés aux membres de l'OPNC au plus tard 8 jours avant la réunion de l'OPNC par courrier électronique ou par courrier postal.

f) Réunions de l'OPNC

L'OPNC se réunit au moins une fois par an.

Lors de cette réunion, est présenté un bilan :

- des accords collectifs d'entreprise et d'établissement signés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective ;
- des demandes relatives aux thèmes de négociation au niveau de la branche transmises par les organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la présente convention collective, des réponses qui ont pu être apportées à ces demandes et des accords qui en ont résulté.

Article 8

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

Article 8.1

Rôle de la CPNE

La CPNE a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi ainsi qu'à développer et promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche ferroviaire dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi et le volet formation de la présente convention collective.

La CPNE a notamment pour mission de :

- proposer les orientations à donner à la politique de formation de la branche ferroviaire ainsi que les priorités à retenir ;
- établir, en application de l'article L. 6314-2 du code du travail, des certificats de qualification professionnelle de la branche ferroviaire ;
- élaborer, en application de l'article L. 6323-16 du code du travail, la liste des formations éligibles au compte personnel de formation dans la branche ferroviaire.

La CPNE assure ses missions, le cas échéant, en lien avec la section professionnelle paritaire au sein de l'OPCA désigné en tant qu'OPCA de la branche ferroviaire.

Article 8.2

Composition de la CPNE

La CPNE est composée des représentants des organisations syndicales de salariés et de l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La composition de la délégation en CPNE de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche ferroviaire.

La délégation de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales de salariés représentatives correspondant au nombre défini à l'alinéa précédent.

Article 8.3

Fonctionnement de la CPNE

a) Désignation

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective choisissent librement leurs représentants à la CPNE.

Les organisations syndicales de salariés représentatives notifient à l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour les réunions de la CPNE.

L'employeur du représentant concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale de salariés mandante.

Pour justifier de leur participation effective à la réunion de la CPNE, l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective remet une attestation de présence aux représentants des organisations syndicales de salariés ayant participé à la réunion de la CPNE. L'attestation de présence devra, s'il y a lieu, être remise par le salarié à son employeur.

b) Présidence et vice-présidence

La CPNE élira tous les 2 ans un président et un vice-président, issus alternativement du collège des salariés et de celui des employeurs. Lorsque le président est issu du collège des salariés, le vice-président est issu du collège des employeurs, et réciproquement.

L'élection du président et du vice-président de la CPNE se déroule lors de la réunion suivant immédiatement la réunion de la section professionnelle paritaire au sein de l'OPCA désigné en tant qu'OPCA de la branche ferroviaire au cours de laquelle l'élection du président et du vice-président de la section s'est tenue. Lorsque le président de la section professionnelle paritaire est issu du collège des salariés, le président de la CPNE est issu du collège des employeurs, et réciproquement.

c) Modalités de délibération de la CPNE

Lorsque la CPNE est appelée à délibérer dans le cadre de ses missions, et notamment concernant l'établissement des listes de formations éligibles au compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-16 du code du travail, la délibération de la CPNE est considérée comme adoptée en l'absence d'opposition d'au moins 50 % des membres présents ou représentés.

d) Secrétariat de la CPNE

Le secrétariat de la CPNE est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective.

e) Ordre du jour et convocation

La convocation officielle et l'ordre du jour de la CPNE sont envoyés par le secrétariat de la CPNE au moins 15 jours avant la réunion de la CPNE.

f) Modalités d'envoi des documents aux membres de la CPNE

Les documents sont envoyés aux membres de la CPNE au plus tard 8 jours avant la réunion de la CPNE par courrier électronique ou par courrier postal.

g) Réunions de la CPNE

La CPNE se réunit au moins deux fois par an.

Article 9

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC)

Article 9.1

Rôle de l'OPMQC

L'OPMQC a pour vocation d'éclairer et d'accompagner la politique de la branche en matière de formation professionnelle, dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi et le volet formation de la présente convention collective.

L'OPMQC a notamment pour mission :

- d'analyser les métiers et les compétences existantes dans la branche ferroviaire et assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers ;
- de réaliser les descriptifs de ces compétences ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle.

L'OPMQC intervient en appui de la CPNE de la branche ferroviaire.

Article 9.2

Composition de l'OPMQC

L'OPMQC est composé des représentants des organisations syndicales de salariés et de l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La composition de la délégation en OPMQC de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche ferroviaire.

La délégation de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales de salariés représentatives correspondant au nombre défini à l'alinéa précédent.

Article 9.3

Fonctionnement de l'OPMQC

a) Désignation

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective choisissent librement leurs représentants à l'OPMQC.

Les organisations syndicales de salariés représentatives notifient à l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour les réunions de l'OPMQC.

L'employeur du représentant concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale de salariés mandante.

Pour justifier de leur participation effective à la réunion de l'OPMQC, l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective remettra une attestation de présence aux représentants des organisations syndicales de salariés ayant participé à la réunion de l'OPMQC. L'attestation de présence devra, s'il y a lieu, être remise par le salarié à son employeur.

b) Ordre du jour et convocation

La convocation officielle et l'ordre du jour de l'OPMQC sont envoyés par le secrétariat de l'OPMQC au moins 15 jours avant la réunion de l'OPMQC.

c) Modalités d'envoi des documents aux membres de l'OPMQC

Les documents sont envoyés aux membres de l'OPMQC au plus tard 8 jours avant la réunion de l'OPMQC par courrier électronique ou par courrier postal.

d) Réunions de l'OPMQC

L'OPMQC se réunit au moins deux fois par an.

Article 10

Modalités de participation aux réunions paritaires

Article 10.1

Autorisation d'absence et maintien de la rémunération

a) Autorisation d'absence

Les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, bénéficient pour se rendre aux réunions mentionnées

aux articles 4, 6, 7, 8 et 9 du présent accord d'une autorisation d'absence sur présentation à leur employeur de la convocation afférente.

Le temps consacré à la préparation, la participation et la restitution de ces réunions n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont les intéressés bénéficient éventuellement dans leur entreprise, s'ils exercent par ailleurs des fonctions représentatives.

b) Maintien de la rémunération

Le temps consacré à la préparation et à la restitution des réunions mentionnées aux articles 4, 6, 7, 8 et 9 du présent accord par les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Le temps consacré à la participation aux réunions mentionnées aux articles 4, 6, 7, 8 et 9 du présent accord par les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

En conséquence, la rémunération des salariés concernés est maintenue par leur employeur, en fonction du temps consacré à ces réunions, dans la limite de 2 jours maximum par réunion et par représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative.

Est également considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, le temps des trajets effectués pendant l'horaire normal de travail. Pour les trajets effectués en dehors de l'horaire normal de travail, est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel le temps excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Article 10.2

Indemnisation des frais

a) Frais de transport

Les frais de transport des membres des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite maximale du prix du billet de train en seconde classe, ou lorsque les nécessités l'exigent ou le temps de trajet le justifie (au-delà de 3 heures), dans la limite maximale du billet de train en première classe ou du billet d'avion en classe économique (pour un aller et retour).

b) Frais de nourriture et d'hébergement

Les frais de nourriture et d'hébergement des membres des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives sont remboursés, par leur employeur, sur justificatifs selon les modalités suivantes :

- les frais de repas sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de huit fois le minimum garanti (MG) au 1^{er} janvier de l'année en cours ;
- les frais d'hébergement sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs et lorsque les nécessités l'exigent, dans la limite de 100 € par nuit, en région parisienne, et de 80 € en province (nuitée et petit déjeuner compris) ;
- dans le cas où la réunion n'imposerait pas un découcher : 2 repas ;
- dans le cas où la réunion imposerait un découcher : 3 repas et une nuitée (hôtel et petit déjeuner).

Article 11

Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés représentative ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou employeurs pris individuellement, non signataires de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

L'organisation syndicale de salariés représentative, l'organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement désirant adhérer à la présente convention collective le notifie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés et à l'organisation professionnelle d'employeurs, signataires ou adhérentes à la présente convention collective et représentatives dans son champ d'application, par courrier recommandé avec avis de réception. Elle en assure également le dépôt dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention applicable à un secteur professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Article 12

Entrée en vigueur de la convention collective

La présente convention collective entre en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 13

Publicité et dépôt

La présente convention collective fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 31 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3217. – Branche ferroviaire
(31 mai 2016)

ACCORD DU 31 MAI 2016
RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL ET À L'ORGANISATION DU TRAVAIL
DANS LA BRANCHE FERROVIAIRE

NOR : ASET1650702M

IDCC : 3217

Entre

UTP

D'une part, et

FGTE CFDT

FGT CFTC

UNSA Ferroviaire

D'autre part,

il a été convenu de ce qui suit

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions suivantes sont partie intégrante de la convention collective nationale de la branche ferroviaire. Elles s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de cette convention.

En outre, les dispositions de la deuxième partie du présent accord s'appliquent également aux salariés affectés aux activités visées par l'article L. 2162-2 du code des transports.

Article 2

Intégration au sein de la convention collective nationale de la branche ferroviaire

Les dispositions du présent accord constituent les volets sur le contrat de travail et l'organisation du travail de la future convention collective nationale de la branche ferroviaire, qui lui seront intégrées à l'issue des négociations.

Article 3

Date d'entrée en vigueur et période transitoire

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 4 ci-dessous.

Afin de prendre en compte les contraintes techniques liées à la mise en application des dispositions de la deuxième partie du présent accord, celles-ci seront mises en œuvre dans la période comprise entre sa date d'entrée en vigueur et le 1^{er} janvier 2017.

Article 4

Substitution aux accords de branche du 14 octobre 2008 et du 8 septembre 2010

La première partie du présent accord se substitue aux dispositions portant sur les mêmes matières de l'accord de branche du 8 septembre 2010 relatif au contrat de travail et aux classifications. Cette substitution sera effective dès l'entrée en vigueur du présent accord.

De plus, la deuxième partie du présent accord se substitue aux dispositions de l'accord de branche du 14 octobre 2008 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail dans le fret ferroviaire dans leur intégralité. Cette substitution sera effective dès que les dispositions du présent accord seront mises en œuvre, dans les conditions précisées à l'article 3 ci-dessus.

Article 5

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

PARTIE 1

CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{ER}

NON-DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Article 1^{er}

Principes généraux

Lutter contre les discriminations en s'attachant au respect de l'effectivité du droit et s'engager en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et de traitement, reconnaître à chacun sa place dans la société, sont autant d'actions indispensables au respect rigoureux des droits de l'homme.

Les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives, tenant à l'origine vraie ou supposée, au sexe, aux mœurs, à l'orientation ou à l'identité sexuelle, à l'âge, à la situation de famille ou à la grossesse, aux caractéristiques génétiques, à l'appartenance ou à la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, au lieu de résidence, à l'état de santé ou au handicap du salarié constituent un frein injustifié à l'embauche ou à l'évolution professionnelle de certaines personnes.

Le transport ferroviaire de voyageurs et de marchandises, vecteur de cohésion et de développement des territoires et de leurs populations, doit s'affranchir de toute forme de discrimination directe, indirecte ou injonction de discrimination, et de tout harcèlement, quelle que soit sa forme, revêtant par nature le caractère d'une discrimination.

Article 2

Prévention des discriminations

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation ou de l'identité sexuelle, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des

caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du nom de famille, du lieu de résidence, de l'état de santé ou du handicap du salarié.

De même, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice du droit de grève, dans les conditions définies par l'article L. 1132-2 du code du travail, et de l'exercice du droit de retrait, dans les conditions définies à l'article L. 4131-3 du code du travail.

Les parties signataires estiment qu'il est essentiel de prévenir et de combattre toute pratique discriminatoire. Dans cet objectif, les entreprises de la branche ferroviaire sensibilisent leurs salariés aux principes et pratiques de non-discrimination, et particulièrement les salariés impliqués dans l'encadrement du personnel, le recrutement et la gestion des ressources humaines.

Article 3

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité de rémunération entre les salariés femmes et hommes, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, doit être assurée.

Dans une offre d'emploi, toutes mentions du sexe ou de la situation de famille du candidat recherché sont interdites.

Toutes décisions de refus d'embaucher une personne, de mutation, de résiliation ou de refus de renouvellement du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse sont prohibées.

Toute mesure prise en considération du sexe ou de la grossesse, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation (y compris au retour du congé parental), de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation est interdite.

Les parties signataires de la présente convention collective soulignent à ce titre l'importance de la négociation annuelle obligatoire relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui constitue un levier majeur pour permettre aux entreprises de s'engager en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette négociation porte sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel et de mixité des emplois.

Les entreprises de la branche ferroviaire appliquent dans ce cadre le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle des salariés. Elles mettent en place les mesures prévues dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour atteindre les objectifs fixés dans le cadre de cette négociation. Cette négociation s'appuie sur les données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la base de données économiques et sociales, permettant d'assurer un suivi dans le temps de l'évolution de la situation d'entreprise.

Les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes. Les entreprises portent une attention particulière au fait que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences égales, la part des candidatures des femmes et des hommes reçues.

Dans ce but, elles demandent aux différents organismes pouvant intervenir en matière de recrutement (Pôle emploi, APEC, cabinets de recrutement, entreprises d'intérim, missions locales...) que parmi les candidats présentés figure, à profil équivalent, une part significative de femmes, ou d'hommes selon la compétence recherchée.

Cette politique de mixité des emplois implique les mêmes droits de carrière à compétences égales.

Les entreprises doivent en particulier examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès, alors même qu'elles ou ils disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder. De la même façon, elles s'attachent à ce que les modalités d'organisation du travail au sein d'une même fonction ne constituent pas un facteur volontaire ou involontaire de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

Par ailleurs, les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne doivent pas faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

Article 4

Action de la branche ferroviaire en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux mettent en place dans la branche ferroviaire une véritable action en faveur de l'égalité femmes-hommes. Cette action se construit dans le cadre :

- de la négociation annuelle de branche sur les salaires au cours de laquelle doit être pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ;
- de la négociation triennale de branche sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Cette négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de l'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel ;
- de la négociation quinquennale de branche visant à examiner la nécessité de réviser les classifications. Cette négociation prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Article 5

Emploi des personnes en situation de handicap

Les parties signataires de la présente convention collective insistent sur l'importance de l'insertion des travailleurs handicapés au sein des entreprises de la branche ferroviaire, conformément à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par la législation en vigueur.

Dans les entreprises de la branche ferroviaire, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail portera également sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap. Cette négociation se déroulera sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les entreprises de la branche ferroviaire privilégient l'embauche directe et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elles s'appuient dans ce cadre sur les autres acteurs compétents en matière d'insertion des travailleurs handicapés, tels que notamment :

- le médecin du travail ;
- le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise (CHSCT) ;
- l'association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Les entreprises de la branche ferroviaire ont également recours aux autres modalités d'insertion des travailleurs handicapés prévues par la loi.

Elles peuvent ainsi mettre en œuvre l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en faisant application d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Par ailleurs, les entreprises de la branche peuvent également conclure des contrats de prestation de services auprès du secteur protégé.

Enfin, les entreprises de la branche peuvent, le cas échéant, verser une contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

CHAPITRE II

RECRUTEMENT

Article 6

Conditions de recrutement dans la branche ferroviaire

Les parties signataires de la présente convention collective font une priorité des questions de sécurité ferroviaire et de sécurité des personnels, notamment dans le cadre du recrutement des salariés de la branche ferroviaire.

A ce titre, dans les conditions prévues par les textes réglementaires spécifiques au secteur, les employeurs mettent en place des examens d'aptitude et procèdent aux autorisations et habilitations des salariés.

Article 7

Période d'essai des contrats à durée indéterminée

Afin de pouvoir évaluer les compétences du salarié dans son travail et de permettre à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, toute personne engagée par un contrat de travail à durée indéterminée est soumise à une période d'essai dont la durée est fixée comme suit, conformément au code du travail :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque la conclusion d'un contrat à durée indéterminée succède à la conclusion avec le même salarié dans la même entreprise d'un ou plusieurs contrats à durée déterminée, la durée de ces contrats à durée déterminée est déduite de la période d'essai prévue dans le contrat à durée indéterminée.

Les périodes de suspension du contrat de travail reportent d'autant le terme de la période d'essai.

La période d'essai doit être expressément prévue par le contrat de travail.

Les périodes citées au premier alinéa peuvent être renouvelées une fois au maximum pour une durée équivalente.

La possibilité de renouveler la période d'essai doit être expressément prévue par le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai nécessite un accord exprès du salarié concerné.

En cas de rupture de la période d'essai par l'une ou l'autre des parties au contrat de travail, les délais de prévenance définis par le code du travail doivent être observés.

Lorsque l'employeur rompt la période d'essai, il en avertit le salarié par écrit.

Conformément à l'article L. 1211-1 du code du travail, le présent article s'applique sous réserve des dispositions spécifiques applicables aux salariés soumis à un statut particulier.

Article 8

Contrat de travail à durée indéterminée

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que le contrat de travail à durée indéterminée constitue la forme normale et générale de recrutement dans les entreprises de la branche ferroviaire. Les entreprises de la branche ferroviaire privilégient le recrutement en contrat de travail à durée indéterminée.

Article 9

Information des salariés sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise

Au moment de l'embauche, l'employeur fournit au salarié une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

L'employeur tient également un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail, et met ces textes sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier.

L'employeur fournit un exemplaire de chaque texte conventionnel applicable dans l'entreprise ou l'établissement au comité d'entreprise, aux comités d'établissement, délégués du personnel et délégation unique du personnel, ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés. De même, il fournit chaque année au comité d'entreprise, comité d'établissement, délégation unique du personnel, ainsi qu'aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise. A défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

CHAPITRE III

CONTRATS DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Article 10

Temps partiel

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que l'emploi à temps complet est le principe dans la branche ferroviaire.

Elles estiment toutefois qu'il peut être mis en place dans la branche ferroviaire des contrats de travail à temps partiel pour répondre à la fois à certains impératifs de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et à certaines situations de production. Dans la branche ferroviaire, l'emploi à temps partiel peut donc être mis en place soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre des recrutements.

Article 10.1

Temps partiel à la demande du salarié

Sous réserve des dispositions spécifiques du code du travail et notamment celles relatives au congé parental d'éducation et au passage à temps partiel, le salarié employé à temps complet souhaitant occuper un emploi à temps partiel en fait la demande par écrit au plus tard 2 mois avant la date souhaitée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois, à compter de la réception de la demande du salarié, pour y répondre. Le refus de la mise en place

des horaires à temps partiel doit être écrit et motivé et préciser les raisons objectives qui conduisent l'employeur à ne pas donner suite à la demande du salarié.

Le salarié à temps partiel souhaitant occuper un emploi à temps complet en fait la demande par écrit au plus tard 2 mois avant la date souhaitée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande du salarié, pour y répondre.

Dans le cas d'événements familiaux graves et exceptionnels (divorce, dissolution du pacte civil de solidarité, surendettement, longue maladie du conjoint, chômage ou décès du conjoint), les salariés à temps partiel bénéficient sur leur demande d'une priorité de retour à temps plein dans un emploi équivalent à celui précédemment occupé.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre soit un emploi à temps complet, soit un emploi à temps partiel d'une durée égale à la durée minimale fixée par le code du travail, ainsi que les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

En l'absence d'emplois dans la même catégorie professionnelle ou d'emplois équivalents, l'employeur peut proposer à un salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

Article 10.2

Temps partiel à l'initiative de l'employeur

Des recrutements à temps partiel peuvent être faits par l'employeur.

La durée du travail des contrats ainsi conclus ne peut être inférieure à la durée minimale légale ou conventionnelle définie dans les articles suivants.

Un salarié, embauché en contrat à temps partiel, qui souhaite occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent dans les conditions définies dans l'article 10.1 de la présente partie.

Par ailleurs, aucun salarié ne peut se voir imposer un contrat de travail à temps partiel. Ainsi, lorsqu'un salarié à temps complet accepte d'occuper un emploi à temps partiel, un avenant au contrat de travail est conclu entre le salarié et l'employeur.

Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 11

Durée minimale de travail du salarié à temps partiel

La durée minimale de travail à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Par dérogation au premier alinéa, dans les cas visés ci-dessous, la durée minimale de travail à temps partiel est fixée à 18 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Cette durée minimale s'applique aux personnels suivants :

- personnels chargés du secrétariat ou de l'assistance administrative ;
- personnels chargés de l'accueil, de l'information ou de la vente ;
- personnels chargés du nettoyage ou du petit entretien.

De même, par dérogation au premier alinéa, dans les cabinets médicaux, et dans les services d'action sociale des entreprises de la branche ferroviaire, eu égard à l'activité de ces entités ou services, une durée minimale de travail à temps partiel de 2 heures par semaine ou, le cas échéant de l'équivalent mensuel de cette durée, ou de l'équivalent calculé sur la période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, est prévue, uniquement pour les métiers suivants :

- médecins ;
- psychologues ;
- psychomotriciens ;
- orthophonistes ;
- répétiteurs.

Lorsqu'il est fait application du présent article, les horaires de travail du salarié sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes, afin que le salarié puisse exercer d'autres activités lui permettant d'atteindre un temps plein ou un temps partiel de 24 heures par semaine. Pour les personnels visés au paragraphe précédent ce regroupement doit être compatible avec l'exercice de leurs fonctions hospitalières, ou leur activité libérale.

Le présent article ne s'applique pas aux exceptions déjà prévues par le code du travail.

Article 12

Période minimale de travail continu des salariés à temps partiel

La durée quotidienne minimale de travail continu pour une journée de service d'un salarié à temps partiel est fixée à 4 heures, à l'exception des situations visées au quatrième paragraphe de l'article 11 de la présente partie, pour lesquelles cette durée minimale est de 2 heures.

Article 13

Limitation du nombre d'interruptions d'activité des salariés à temps partiel au cours d'une même journée de service

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée de service, plus d'une interruption d'activité. La durée maximale de cette interruption est de 2 heures, sauf dans les cas prévus expressément par la présente convention collective.

Article 14

Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par le salarié, calculé le cas échéant sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, ne peut être supérieur au tiers de la durée stipulée au contrat de travail du salarié.

Les heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée stipulée au contrat de travail du salarié donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %. Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée stipulée au contrat de travail du salarié donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Article 15

Egalité de rémunération entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Article 16

Egalité de traitement avec les salariés à temps complet

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, la présente convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif, notamment :

- la période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet ;
- pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité ;
- l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Par ailleurs, les salariés à temps partiel bénéficient de mêmes droits que les salariés à temps complet en matière d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Article 17

Bilan annuel de la mise en œuvre du temps partiel

L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise, qu'il s'agisse du temps partiel à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les modalités d'établissement de ce bilan sont prévues par le code du travail.

Ce bilan doit faire apparaître les données relatives aux dérogations individuelles aux durées légales ou conventionnelles du temps partiel (nombre de demandes, durées de travail).

CHAPITRE IV

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 18

Congés payés

Tout salarié a droit chaque année à un congé de 26 jours ouvrés par an.

Ce nombre n'intègre pas les 2 jours maximum de congés de fractionnement prévus au code du travail.

Ces jours de congés s'acquièrent du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours.

La période de prise de congés est fixée par accord d'entreprise, ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur. Elle comprend en tout état de cause, la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

La période de prise des congés payés est portée à la connaissance des salariés par l'employeur au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période.

Chaque salarié bénéficie d'une période continue de congés de 10 jours ouvrés à l'intérieur de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 20 jours ouvrés.

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits.

A l'intérieur de la période de congés, l'ordre de départ en congés payés est fixé par l'employeur dans le cadre de la législation en vigueur. Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre de départs en congé est communiqué à chaque salarié 1 mois avant son départ. Il est affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

Article 19

Congés pour événements familiaux

Chaque salarié bénéficie, sur justificatif et à l'occasion de certains événements, des congés exceptionnels prévus ci-dessous :

- 4 jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur (les beaux-parents doivent s'entendre des seuls parents du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs. Il ne s'agit pas du conjoint/partenaire de la mère ou du père du salarié en cas de remariage ou de conclusion d'un nouveau Pacs) ;
- 1 jour pour le décès du grand-père, de la grand-mère ou d'un petit-enfant.

Ces congés n'entraînent pas de perte de rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Les congés pour événements familiaux sont pris pendant les périodes qui en motivent l'attribution.

Article 20

Indemnisation en cas d'absence pour maladie ou accident

Les salariés, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, victimes d'une maladie ou d'un accident bénéficient d'une indemnité complémentaire prise en charge par l'employeur lorsqu'ils en remplissent les conditions légales et réglementaires, selon les modalités prévues dans le tableau ci-dessous :

ANCIENNETÉ	DURÉE ET NIVEAU DE PRISE EN CHARGE	
1 à 5 ans	100 % de la rémunération brute 30 premiers jours	75 % de la rémunération brute 30 jours suivants
6 à 10 ans	100 % de la rémunération brute 60 premiers jours	75 % de la rémunération brute 60 jours suivants
11 ans et plus	100 % de la rémunération brute 90 premiers jours	75 % de la rémunération brute 90 jours suivants

Les périodes d'indemnisation précitées se calculent sur 12 mois glissants. La durée totale des absences indemnisées au cours de ces 12 mois est limitée aux durées fixées à l'alinéa précédent.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire, les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements d'employeur.

En tout état de cause, le salarié ne pourra pas être amené à percevoir un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Un délai de carence de 2 jours est observé en cas d'absence pour maladie non professionnelle.

CHAPITRE V

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 21

Préavis de rupture

Article 21.1

Dispositions applicables aux non-cadres

Tout salarié non cadre licencié, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, ou démissionnaire doit exécuter un préavis dont la durée est fixée comme suit :

- 15 jours s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 1 mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

Des durées de préavis plus favorables peuvent être prévues d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Article 21.2

Dispositions applicables aux cadres

Compte tenu de l'étendue de leurs responsabilités et des missions qui leur sont confiées, les salariés cadres licenciés, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, ou démissionnaires doivent exécuter un préavis dont la durée est fixée comme suit :

- 15 jours s'ils justifient chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 3 mois s'ils justifient chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 6 mois.

Des durées de préavis plus favorables peuvent être prévues d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Article 22

Heures pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis de licenciement, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence d'une durée de 2 heures par jour de travail effectif au cours de la période de préavis, pour rechercher un nouvel emploi. Les salariés à temps partiel bénéficient d'un nombre d'heures pour recherche d'emploi, calculé au prorata de leur temps de travail contractuel.

Lorsqu'un salarié fait une demande de bénéficier d'heures pour la recherche d'emploi instaurées par le présent article, ces heures sont fixées d'un commun accord avec l'employeur. Dans ce cadre, un regroupement des heures pour recherche d'emploi sur un même mois peut être prévu.

Les heures pour la recherche d'emploi n'entraînent pas de réduction de salaire.

Cette autorisation d'absence étant accordée pour la recherche effective d'un emploi, le salarié ne peut en bénéficier que jusqu'au moment où il a trouvé un nouvel emploi. Il est donc tenu d'informer son employeur dès qu'il a trouvé un nouvel emploi.

Article 23

Indemnités de licenciement

A compter de 1 an d'ancienneté continue chez le même employeur, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficient d'une indemnité de licenciement lorsque leur licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde.

Le montant de cette indemnité est fixé comme suit :

- entre 1 et 9 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise ;
- entre 10 et 19 ans d'ancienneté : 2/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise ;
- à partir de 20 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est déterminé conformément au code du travail.

Article 24

Départ à la retraite

Article 24.1

Préavis

Lors du départ volontaire à la retraite d'un salarié, la durée de préavis est conforme aux durées fixées par le code du travail.

Article 24.2

Indemnités

Les salariés qui souhaitent quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier d'une pension de vieillesse ont droit à une indemnité de départ en retraite dont le montant est fixé comme suit :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté.

Cette disposition ne s'applique pas aux personnels relevant d'un statut particulier.

Article 25

Mise à la retraite

La mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur respecte les conditions prévues par le code du travail.

Article 25.1

Préavis

Lors d'une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, la durée de préavis est identique à celle prévue pour le préavis de rupture.

Article 25.2

Indemnités

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, dans les conditions prévues par le code du travail, ouvre droit à une indemnité dont le montant est égal à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Cette disposition ne s'applique pas aux personnels relevant d'un statut particulier.

PARTIE 2

ORGANISATION DU TRAVAIL

TITRE I^{ER}

DÉFINITIONS

Article 1^{er}

Définitions

Au sens du présent accord :

1° Le lieu principal d'affectation est le lieu d'affectation mentionné dans le contrat de travail du salarié ;

2° Le lieu de rattachement est un lieu de détachement temporaire ;

3° Le repos périodique est un repos d'au moins 24 heures ; il est séparé de six périodes de 24 heures au plus du repos périodique précédent ;

4° La grande période de travail est l'intervalle entre deux repos périodiques successifs ; la durée du travail peut être organisée dans le cadre de la grande période de travail en lieu et place de la semaine civile ;

5° La zone de résidence est la zone qui entoure le lieu d'affectation ou de rattachement du salarié dans une limite fixée par accord d'entreprise ou d'établissement, sans être supérieure à 50 kilomètres calculés sur carte routière ;

6° Le repos journalier à la résidence est le repos pris dans la zone de résidence ;

7° Le repos journalier hors résidence est le repos pris en dehors de la zone de résidence ;

8° L'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de rester en liaison avec ce dernier afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ;

9° La journée de service (ou l'amplitude) est l'intervalle existant entre la fin d'un repos journalier ou périodique et le début du repos journalier ou périodique suivant ;

10° L'attente de la commande est l'obligation pour un salarié roulant, à l'expiration d'un repos à la résidence, de rester joignable par l'employeur sans être à sa disposition permanente et immédiate et d'être en mesure de rejoindre son poste dans les meilleurs délais. La période d'attente de la commande ne constitue pas une astreinte ;

11° La navette de fret de proximité est un mouvement aller et retour pouvant se reproduire une ou plusieurs fois dans la même journée de service, sans excéder 200 kilomètres par mouvement aller ;

12° La remonte est un mouvement circulant entre deux gares ou chantiers déterminés et proches l'un de l'autre ;

13° La manœuvre désigne un convoi déplacé sur ordres de manœuvre, un ensemble de mouvement sur un chantier ou un véhicule non remorqué déplacé par gravité. Elle désigne également la nature du déplacement ;

14° Un service de travaux est un service de conduite, manœuvre ou accompagnement de convois circulant hors droit d'accès sous l'agrément du gestionnaire d'infrastructures ;

15° Un service facultatif est un service non programmé ou dont la mise en œuvre n'est confirmée que peu de temps avant celle-ci ; de par sa nature, il ne peut pas correspondre au mode principal d'organisation de la production ferroviaire ;

16° Un service de réserve est un service consistant à remplacer des salariés absents ou à pallier des événements imprévus ;

17° La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ;

18° Le jour calendaire est la journée de calendrier comptée de 0 à 24 heures ;

19° La pause est une interruption de service pendant laquelle le salarié dispose librement de son temps.

TITRE II

DISPOSITIONS COMMUNES

Article 2

Lieu de prise et de fin de service

La prise de service du salarié ainsi que la fin de service se font habituellement à son lieu principal d'affectation ou à son lieu de rattachement, à l'exception des cas de déplacement professionnel ou de repos hors résidence.

Toutefois, pour répondre aux besoins du service, un salarié peut être amené à prendre ou finir son service dans un autre lieu. Dans ce cas, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu d'affectation du salarié, ce dépassement pour se rendre ou revenir de ce lieu fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

A défaut d'accord d'entreprise, ce dépassement ne peut excéder 45 minutes par trajet estimé dans des conditions normales de trafic.

Les modalités d'acheminement des salariés prenant ou terminant leur service dans un lieu géographique différent de leur lieu principal d'affectation, de rattachement ou de prise de service, ainsi que les modalités de prise en charge des surcoûts éventuels, sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

En tout état de cause, l'entreprise assume les éventuels frais additionnels découlant d'une prise ou d'une fin de service du salarié dans un autre lieu que son lieu principal d'affectation, son lieu de rattachement ou de son lieu de prise de service.

CHAPITRE I^{ER}

DURÉE DU TRAVAIL

Article 3

Durée de travail annuelle

La durée de travail annuelle applicable dans la branche est de 1 600 heures.

Article 4

Programmation de la durée du travail

Une grande période de travail ne peut comporter moins de 2 et plus de 6 journées de service.

En l'absence d'horaire collectif de travail, un tableau indiquant la programmation des périodes travaillées et de repos et des heures quotidiennes de travail est communiqué à l'avance aux salariés concernés.

Les salariés sont informés du calendrier prévisionnel des périodes travaillées et de repos au plus tard 10 jours calendaires avant sa mise en œuvre. Ils sont informés de ses modifications au plus tard 7 jours avant la mise en œuvre de celles-ci.

Les heures de prise et de fin de service sont communiquées au plus tard 3 jours calendaires avant la journée de service concernée.

Pour les salariés affectés à des services facultatifs ou à des services de réserve, le tableau ne comporte que les périodes travaillées et de repos. Ces salariés sont informés des modalités de leur service au plus tard avant la fin de la journée précédente.

Toutefois, les salariés sont informés de la modification de leur calendrier de travail au plus tard 24 heures avant le début du jour concerné et de la modification de leurs heures de travail au plus tard 1 heure avant leur mise en œuvre, dans les cas suivants :

- perturbations, au sens de l'article L. 1222-2 du code des transports, ayant pour conséquence la réorganisation des moyens humains et matériels pour assurer ou adapter le plan de transport ;
- circonstances exceptionnelles ou imprévisibles impactant l'exploitation ;
- remplacement de salariés dont l'absence n'a pas été programmée ;
- événements impactant les activités des salariés des services internes de sécurité relevant de l'article L. 2251-1 du code des transports et des salariés des établissements sanitaires et sociaux ;
- attribution tardive de sillons. Par exception, dans ce cas, le délai de prévenance minimum pour la modification des heures de travail est porté à 2 heures avant leur mise en œuvre, à l'exception des salariés affectés à des services facultatifs ou à des services de réserve.

Un bilan semestriel des modifications des calendriers et des heures de travail des salariés intervenues pour ce motif au sein de l'entreprise est présenté au comité d'entreprise ou au comité d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Un bilan annuel des modifications des calendriers et des heures de travail des salariés intervenues pour ce motif au sein des entreprises de la branche est présenté à l'observatoire visé par l'article 52.

Tous les 3 ans, ce bilan fait également apparaître un récapitulatif de ces modifications et de leurs évolutions.

Article 5

Décompte de la durée du travail

La durée du travail de chaque salarié, à l'exception des salariés visés par l'article 51 de la présente partie, est décomptée selon les modalités suivantes :

1° Chaque jour, par enregistrement, selon tous les moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;

2° Chaque semaine ou grande période de travail, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié.

Les employeurs peuvent être autorisés à mettre en œuvre des procédés de dématérialisation du tableau visé à l'article 4 de la présente partie, dans le respect des dispositions de la loi susvisée du 6 janvier 1978, par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé des transports.

L'ensemble des documents mentionnés au présent article est conservé durant 3 années par l'employeur et tenu à disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail ainsi que des délégués du personnel et des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Article 6

Durée maximale journalière du travail

La durée quotidienne du travail s'apprécie sur la période comprise entre deux repos journaliers successifs, ou entre un repos journalier et un repos périodique.

La durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Toutefois, la durée journalière de travail effectif peut être, à titre temporaire, prolongée au-delà des limites fixées par le présent accord dans les cas et conditions ci-après :

- a) Pour assurer l'exécution ou l'achèvement d'un travail qui ne pourrait être différé sans dommage pour la continuité du trafic : de 2 heures par jour dans la limite de 20 heures pour ce travail ;
- b) Pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou pour assurer la continuité des circulations : dans la limite des 24 heures ayant pour origine l'heure du début de la journée de service ainsi prolongée, 2 heures les jours suivants ;
- c) En cas de réquisition pour les besoins généraux de la nation ouverte dans les conditions prévues aux articles L. 1111-2 et L. 2141-3 du code de la défense dans les limites fixées dans chaque cas par le ministre chargé des transports.

Article 7

Durée maximale hebdomadaire du travail

Les durées maximales prévues au présent article peuvent être calculées par semaine ou par grande période de travail.

La durée maximale hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures.

La période de référence sur laquelle est calculée la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail est fixée à 6 mois maximum. Cette durée moyenne est de 44 heures.

Article 8

Continuité de l'activité

Exception faite des cas particuliers de maladie ou de blessure médicalement confirmés, les salariés ne peuvent invoquer la prolongation de leur durée de service ou la modification des conditions de ce service, ou la réduction de leur repos, pour abandonner ou refuser le service qui leur est commandé.

Lorsqu'un salarié chargé d'effectuer la commande du personnel a connaissance, suffisamment tôt, de ce que des circonstances imprévisibles au moment de la commande de service doivent normalement entraîner une dérogation, il doit prendre toutes les mesures utiles pour l'éviter ou, pour le moins, la réduire.

Article 9

Télétravail

Revêtant un caractère volontaire, le télétravail ne peut être imposé au salarié et doit être mis en place dans le cadre du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. Le refus par le salarié d'accepter un poste en télétravail ne saurait être un motif de licenciement.

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;
- d'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

A défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, un salarié ne peut être en télétravail plus de 2 jours par grande période de travail ou par semaine, à l'exception des salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, l'employeur est tenu de respecter les dispositions du code du travail et du présent accord sur le repos journalier, le repos périodique et les durées maximales de travail envers les salariés en télétravail.

Article 10

Droit à la déconnexion

Sous réserve des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles impliquant la nécessité de pouvoir être contacté par l'entreprise, les salariés ne sont soumis à aucune obligation de connexion avec leur entreprise en dehors de leur temps de travail, notamment par le biais des outils numériques mis à leur disposition pour une utilisation professionnelle.

CHAPITRE II

REPOS

Article 11

Repos périodique

Les salariés ont droit à un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute la durée du repos journalier.

Compte tenu de la nécessaire continuité de l'activité ferroviaire, les entreprises de la branche peuvent accorder le repos périodique par roulement, c'est-à-dire sur un jour quelconque de la semaine, aux salariés employés aux activités visées à l'article R. 3132-5 du code du travail.

A l'exception des cas de détachement temporaire, le repos périodique est pris à la résidence.

Article 12

Jours fériés

L'article L. 3133-1 du code du travail liste les fêtes légales :

- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1^{er} Mai ;
- le 8 mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;

- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 Novembre ;
- le jour de Noël.

Le 1^{er} Mai est un jour férié et chômé. Le chômage du 1^{er} Mai ne peut entraîner de réduction du salaire.

Conformément à l'article L. 3133-6 du code du travail, et compte tenu de la nature particulière des activités des entreprises de la branche ferroviaire, les salariés soumis à la présente convention peuvent être amenés à travailler le 1^{er} Mai. Dans ce cas, ils bénéficient, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Les jours fériés chômés autre que le 1^{er} Mai sont définis par accord d'entreprise ou d'établissement, ainsi que la compensation du travail lors de ces jours fériés définis comme chômés.

A défaut d'accord, le salarié amené à travailler un autre jour férié que le 1^{er} mai a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une compensation en temps ou à une rémunération, équivalente à une journée.

Le salarié doit au minimum bénéficier de 5 jours fériés chômés ou compensés en repos sauf accord de sa part pour un seuil inférieur.

Seuls les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans bénéficient légalement du chômage des jours fériés.

Dans tous les cas, les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération, et le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions spécifiques aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

CHAPITRE III

TRAVAIL DE NUIT

Article 13

Recours au travail de nuit

Les parties signataires conviennent que le recours au travail de nuit dans la branche ferroviaire est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services. Il est notamment destiné aux emplois afférents au fonctionnement des équipements ou à la continuité du trafic.

Le travail de nuit revêt une importance particulière dans l'activité de la branche, fonctionnant en continu. Les employeurs doivent donc apporter une attention particulière aux conditions d'exercice des salariés travaillant la nuit.

Il est rappelé que le travail de nuit constitue un facteur de risque professionnel pour lequel l'entreprise doit mettre en œuvre des mesures d'information et de prévention spécifiques.

Ces mesures doivent notamment avoir pour fondements les principes généraux de prévention fixés à l'article L. 4121-2 du code du travail.

Article 14

Amélioration des conditions de travail

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée à intervalles réguliers suivant les modalités prévues par le code du travail.

En outre, des précautions et des contreparties particulières sont mises en place afin de renforcer les impératifs de sécurité et de santé des travailleurs de nuit dont les modalités sont fixées au présent chapitre.

En outre, une attention particulière est apportée par les entreprises à la répartition des horaires des travailleurs de nuit ainsi qu'à leurs possibilités de transport, tels que des aménagements des moyens de transport et/ou des conditions de stationnement. Ces mesures doivent avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

De plus, les entreprises ayant recours au travail de nuit de façon habituelle veillent à ce que des équipements et moyens permettant la restauration soient mis à la disposition des travailleurs de nuit. Toutefois, compte tenu des caractéristiques particulières de l'activité ferroviaire, lorsque cela est impossible, les travailleurs de nuit bénéficient d'une compensation dont le montant est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Par ailleurs, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que le médecin du travail sont obligatoirement consultés sur la mise en place du travail de nuit ou sur son extension à de nouvelles catégories de salariés.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 15

Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La considération du sexe féminin ou masculin ne peut être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour à un poste de nuit, ou d'un poste de nuit à un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

En outre, les parties signataires conviennent que les travailleurs de nuit, qu'ils soient de sexe féminin ou masculin, doivent pouvoir bénéficier des mêmes dispositifs de formation professionnelle que ceux mis en place pour le personnel en horaire de jour.

Le travail de nuit ou la considération du sexe ne peuvent en aucun cas justifier à eux seuls un motif de refus d'accès à une action de formation.

TITRE III

PERSONNEL ROULANT

Article 16

Champ d'application

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux salariés lorsqu'ils assurent le service de conduite d'un engin de traction autre que pour :

- des services de manœuvre, de remonte et de travaux ;
- des services pour lesquels le matériel roulant utilisé est un matériel léger apte à la circulation sur le réseau ferré national et sur une infrastructure de tramway ;

– des services de navette de fret de proximité.

Elles s'appliquent également aux salariés lorsqu'ils assurent un service à bord d'un train en étant habilités à prendre des mesures en application de la réglementation de sécurité prévue par le décret du 19 octobre 2006.

Article 17

Durée maximale journalière du travail

La durée de travail effectif par journée de service des personnels roulants ne peut excéder 10 heures.

Elle est réduite à 9 heures lorsqu'elle comprend plus de 2 h 30 dans la période mentionnée à l'article L. 1321-7 du code des transports.

Elle est réduite à 8 heures lorsqu'elle comprend plus de 2 heures de conduite dans la période comprise entre 0 h 30 et 4 h 30.

Elle ne peut excéder 8 heures en moyenne sur une période de référence de 3 grandes périodes de travail.

A titre exceptionnel, dans les conditions prévues à l'article 6 de la présente partie, ces durées maximales pourront être dépassées. Toutefois, l'alinéa *a* de cet article 6 n'est pas applicable au personnel visé par le présent titre.

Article 18

Durée maximale de la journée de service (amplitude)

La durée maximale d'une journée de service ne peut excéder 11 heures.

Elle est réduite à 9 h 30 si la journée de service comprend plus de 2 h 30 dans la période mentionnée à l'article L. 1321-7 du code des transports.

Dans les cas prévus au sixième alinéa de l'article 4 de la présente partie, elle peut être portée :

- à 14 heures dans la limite d'une fois par grande période de travail pour les salariés affectés aux activités de transport ferroviaire de marchandises ;
- à 12 heures dans la limite de deux fois par deux grandes périodes de travail consécutives pour les salariés affectés aux autres activités.

A titre exceptionnel, dans les conditions prévues à l'article 6 de la présente partie, ces durées maximales pourront être dépassées. Toutefois, l'alinéa *a* de cet article 6 n'est pas applicable au personnel visé par le présent titre.

Article 19

Durée minimale de travail

A l'exception des salariés en service facultatif ou de réserve pour lesquels des dispositions spécifiques doivent être prévues au sein des entreprises mettant en place ces types de service, toute journée pour laquelle un travail effectif est décompté ne peut être retenue pour moins de 5 heures dans la durée du travail effectif de la grande période de travail, pour les salariés employés à temps complet.

Article 20

Temps maximal de conduite

La durée du temps de conduite par journée de service ne peut être supérieure à 8 heures ; elle ne peut comporter plus de 7 heures consécutives de conduite.

Dans tous les cas, la durée de conduite ne peut être supérieure à 70 heures au cours de deux grandes périodes de travail consécutives.

D'autres tâches peuvent s'ajouter à la conduite dans les limites des durées maximales quotidiennes et périodiques de travail définies par le présent accord.

Article 21

Nombre de repos

Les personnels roulants bénéficient annuellement, dans le respect de la durée de travail annuelle du présent accord, de 117 périodes de repos de 24 heures incluant exclusivement :

- les périodes de 24 heures au titre des repos périodiques ;
- les repos au titre de l'aménagement du temps de travail mis en place dans l'entreprise ou l'établissement.

Ce nombre ne comprend pas les repos compensateurs de toute nature.

Article 22

Repos journalier à la résidence

Le repos journalier à la résidence a une durée minimale de 13 heures consécutives par période de 24 heures.

Il peut être réduit une fois par grande période de travail sans être inférieur à 11 heures, ou à 12 heures après une journée de service comprenant plus de 2 h 30 dans la période mentionnée à l'article L. 1321-7 du code des transports.

A titre exceptionnel, dans les conditions prévues à l'article 29 de la présente partie, le repos journalier pourra être suspendu ou réduit.

Article 23

Repos journalier hors résidence

Le repos journalier hors résidence a une durée minimale de 9 heures consécutives par période de 24 heures.

Le repos journalier hors résidence ne peut dépasser 24 heures consécutives sans donner lieu à une compensation, dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Lorsque la durée du repos journalier hors résidence est inférieure à 11 heures, le salarié bénéficie d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la durée du repos supprimé.

Ce repos compensateur est ajouté à un repos journalier ou périodique du salarié, avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante.

Lorsque l'attribution de ce repos de récupération n'est pas possible, une contrepartie pécuniaire équivalente, dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, peut être accordée.

Par ailleurs, lorsque l'organisation de l'exploitation le nécessite, la durée de ce repos peut être réduite, dans la limite de 8 heures, une fois par trois grandes périodes de travail consécutives. Dans ce cas, il doit être suivi d'un repos à la résidence d'une durée supérieure de 1 heure à la durée minimale obligatoire, prévue à l'article 22 de la présente partie.

Deux repos journaliers hors résidence peuvent se succéder. Toutefois, un second repos journalier hors résidence consécutif n'est possible, dans la limite d'une seule fois par grande période de travail, que dans les conditions particulières correspondant à des trajets spécifiques pour lesquels l'organisation de l'entreprise ne permet pas une relève par un conducteur à résidence.

Des compensations seront prévues par accord d'entreprise ou d'établissement pour le second repos journalier hors résidence consécutif.

Article 24

Affectation temporaire

En cas d'affectation temporaire, un salarié peut être rattaché temporairement sur une zone de résidence différente de celle à laquelle il est habituellement rattaché. Dans ce cas, il bénéficie des dispositions de l'article 22 de la présente partie sur le repos journalier à résidence et de la prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Article 25

Repos périodique

Les personnels roulants ont droit à un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute la durée du repos journalier prévu à l'article 22 de la présente partie.

Le nombre de repos périodiques consécutifs ne peut être supérieur à trois.

Article 26

Repos doubles

Chaque salarié roulant bénéficie annuellement de 39 repos doubles incluant 30 repos périodiques doubles, dont 14 doivent comprendre un samedi et un dimanche ou un dimanche et un lundi. Parmi ceux-ci, 12 au minimum doivent comprendre un samedi et un dimanche.

Article 27

Encadrement des repos périodiques simples

Pour les salariés affectés aux activités de transport ferroviaire de marchandises, le repos périodique simple auquel s'ajoute le repos journalier comprend au moins 8 heures consécutives dans chacune des deux périodes entre 19 heures et 6 heures.

Pour les salariés affectés aux autres activités, le repos périodique simple auquel s'ajoute le repos journalier comprend au moins 9 heures consécutives dans chacune des deux périodes entre 19 heures et 6 heures.

Article 28

Encadrement des repos périodiques doubles et triples

Pour les salariés affectés aux activités de transport ferroviaire de marchandises, le repos périodique double ou triple auquel s'ajoute le repos journalier comprend au moins 7 heures consécutives dans la période entre 19 heures et 6 heures de la première nuit et 8 heures consécutives dans la période entre 19 heures et 6 heures de la dernière nuit.

Pour les salariés affectés aux autres activités, le repos périodique double ou triple auquel s'ajoute le repos journalier comprend au moins 9 heures consécutives dans chacune des deux périodes entre 19 heures et 6 heures de la première et de la dernière nuit.

Article 29

Suspension ou réduction exceptionnelle du repos

Le repos des salariés visés par le présent accord peut être suspendu ou réduit dans les cas prévus à l'article 6 de la présente partie.

Article 29.1

Suspension ou réduction du repos journalier

Dans le cas où son repos journalier a été suspendu ou réduit en deçà de 11 heures pour les motifs visés au présent article, le salarié bénéficie d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la durée du repos supprimé.

Ce temps de repos compensateur est ajouté à un ou plusieurs repos journalier ou périodique du salarié, avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante.

Article 29.2

Suspension ou réduction du repos autre que journalier

Dans le cas où son repos autre que journalier a été suspendu ou réduit en deçà de 35 heures, le salarié bénéficie d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la durée du repos supprimé.

Ce temps de repos compensateur lui est attribué dans les 3 semaines civiles suivantes.

Article 30

Temps de trajet

Le temps de trajet entre deux lieux de travail est compté pour la moitié de sa durée dans le temps de travail effectif lorsque le salarié effectue ce trajet en tant que passager.

Article 31

Pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié roulant bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.

A défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, cette pause ne peut commencer au plus tôt qu'une heure trente après l'heure de prise de service, sauf si cela permet de l'accorder dans la plage horaire 11 h 30-13 h 30 ou 18 h 30-20 h 30.

La période de pause peut être remplacée par une période de repos équivalente attribuée au plus tard avant la fin de la journée de service suivante.

Article 32

Travail de nuit

Il est rappelé que les dispositions du titre II relatives au travail de nuit s'appliquent à l'ensemble des personnels roulants sous réserve des dispositions spécifiques prévues ci-dessous.

Article 32.1

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accompli au moins deux fois par grande période de travail, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du code des transports ;
- soit accompli, au cours d'une année civile, au moins 300 heures de travail durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du code des transports.

Article 32.2

Durée du travail de nuit

Les dispositions de l'article 17 de la présente partie s'appliquent à l'ensemble des personnels roulants, y compris les travailleurs de nuit.

Pour les travailleurs de nuit, la durée du travail supérieure à 8 heures donne lieu à l'attribution de périodes au moins équivalentes de repos. Lorsque, dans des cas exceptionnels, l'attribution de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente est prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 32.3

Contrepartie au travail de nuit

Les heures de travail de nuit donnent lieu à compensation suivant l'une des deux modalités suivantes :

A. – Soit par attribution d'un repos compensateur forfaitaire égal à 5 % du temps de travail effectué durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du code des transports.

Outre la compensation prévue à l'alinéa précédent, les travailleurs de nuit bénéficient de mesures destinées à améliorer leurs conditions de travail. A ce titre, il leur est octroyé une compensation complémentaire équivalente à 5 % du temps de travail effectué durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du code des transports, dont les modalités sont déterminées par l'employeur, soit en repos compensateur, soit sous forme de rémunération.

Les conditions et modalités de prise des repos compensateurs sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

B. – Soit par attribution, en repos compensateurs, du plus élevé des 2 décomptes suivants :

- 2 % des heures accomplies dans la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du code des transports ;
- 15 % des heures accomplies dans la période comprise entre 0 h 30 et 4 h 30, à partir de l'accomplissement du nombre d'heures de nuit prévu au deuxième tiret de l'article 32.1 de la présente partie.

Les conditions et modalités de prise des repos compensateurs sont définies au niveau de l'entreprise.

Le choix entre ces deux modalités est effectué par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

TITRE IV

PERSONNEL SÉDENTAIRE

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS COMMUNES AU PERSONNEL SÉDENTAIRE

Article 33

Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent au personnel sédentaire, qui comprend les salariés autres que ceux mentionnés à l'article 16 de la présente partie, sous réserve des dispositions spécifiques des salariés visés par le chapitre II du présent titre.

Article 34

Nombre de repos

Les salariés bénéficient annuellement d'un nombre de 104 repos périodiques, acquis au prorata du nombre de journées travaillées.

Article 35

Repos journalier

Les salariés ont droit à un repos journalier d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Article 36

Travail de nuit

Il est rappelé que les dispositions du titre II relatives au travail de nuit s'appliquent à l'ensemble des personnels visés par le présent titre sous réserve des dispositions spécifiques prévues ci-dessous.

Article 36.1

Période nocturne

En application de l'article L. 3122-29 du code du travail, tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit pour le personnel sédentaire.

Article 36.2

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accompli au moins deux fois par grande période de travail, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie à l'article 36.1 de la présente partie ;
- soit accompli, au cours d'une année civile, au moins 385 heures de travail durant la période nocturne définie à l'article 36.1 de la présente partie.

Article 36.3

Durée du travail du travailleur de nuit

La durée maximale du travail peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit travaillant dans les établissements sanitaires et sociaux.

La durée hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines ou grandes périodes de travail consécutives, ne peut pas dépasser 44 heures.

Article 36.4

Contrepartie au travail de nuit

Les heures de travail de nuit donnent lieu à compensation suivant l'une des deux modalités suivantes :

A. – Soit par attribution d'un repos compensateur forfaitaire égal à 5 % du temps de travail effectué durant la période nocturne définie à l'article 36.1 du présent accord.

Outre la compensation prévue à l'alinéa précédent, les travailleurs de nuit bénéficient de mesures destinées à améliorer leurs conditions de travail. A ce titre, il leur est octroyé une compensation complémentaire équivalente à 5 % du temps de travail effectué durant la période nocturne définie à l'article 36.1 de la présente partie, dont les modalités sont déterminées par l'employeur, soit en repos compensateur, soit sous forme de rémunération.

Les conditions et modalités de prise des repos compensateurs sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

B. – Soit par attribution, en repos compensateurs, du plus élevé des 2 décomptes suivants :

- 2 % des heures accomplies dans la période nocturne définie à l'article 36.1 de la présente partie ;
- 15 % des heures accomplies dans la période comprise entre 0 heure et 4 heures, à partir de l'accomplissement du nombre d'heures de nuit prévu au deuxième tiret de l'article 36.2 de la présente partie.

Les conditions et modalités de prise des repos compensateurs sont définies au niveau de l'entreprise.

Le choix entre ces deux modalités est effectué par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Article 37

Pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.

A défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, cette pause ne peut commencer au plus tôt que 1 h 30 après l'heure de prise de service, sauf si cela permet de l'accorder dans la plage horaire 11 h 30-13 h 30 ou 18 h 30-20 h 30.

Article 38

Recours à l'astreinte

Compte tenu des spécificités du transport ferroviaire, les entreprises de la branche peuvent recourir à l'astreinte pour les salariés visés par le présent titre en vue de répondre à des besoins urgents, dans les conditions définies ci-après.

La durée d'intervention pendant la période d'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif. La réalisation d'une intervention ne peut conduire le salarié à dépasser les limites maximales de travail fixées par le présent accord.

Après une intervention, le salarié bénéficie du repos journalier, conformément aux durées prévues par le présent accord, sauf s'il en a déjà bénéficié avant le début de son intervention.

Article 38.1

Organisation de l'astreinte

Les entreprises doivent porter à la connaissance des salariés concernés la programmation individuelle des périodes d'astreintes au moins 3 semaines à l'avance, selon les modalités d'information fixées au niveau de l'entreprise conformément à l'article L. 3121-7 du code du travail.

Ce délai peut être réduit si un événement imprévu survient tel incident, accident, absence imprévue, production imprévue, et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document doit être tenu à la disposition de l'inspection du travail et conservé pendant 3 ans.

En tout état de cause, les entreprises de la branche s'engagent à ce qu'un même salarié ne soit pas en astreinte de manière systématique.

Sauf accord du salarié, un salarié ne peut être soumis à l'astreinte plus d'une semaine ou grande période de travail sur trois, ou plus d'un repos périodique sur trois.

Sauf accord du salarié, cette obligation ne peut, par ailleurs, lui être imposée pendant plus de sept périodes consécutives de 24 heures.

Article 38.2

Compensation de l'astreinte

L'astreinte doit donner lieu à l'attribution d'une compensation sous forme de repos et/ou à une compensation financière, dont les modalités sont fixées conformément à l'article L. 3121-7 du code du travail.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL SÉDENTAIRE AFFECTÉ À DES ACTIVITÉS LIÉES AUX HORAIRES DE TRANSPORT ET À L'ASSURANCE DE LA CONTINUITÉ ET DE LA RÉGULARITÉ DU TRAFIC

Article 39

Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent au personnel sédentaire affecté à des activités liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic.

Elles s'appliquent également aux salariés des services internes de sécurité relevant de l'article L. 2251-1 du code des transports.

Article 40

Durée maximale journalière du travail

La durée de travail effectif d'une journée de service ne peut excéder 10 heures. Elle est réduite à 8 h 30 lorsque la journée de travail comprend plus de 2 h 30 de travail effectif dans la période définie à l'article 36.1 de la présente partie.

Pour les travailleurs de nuit, la durée du travail supérieure à 8 heures donne lieu à l'attribution de périodes au moins équivalentes de repos. Lorsque, dans des cas exceptionnels, l'attribution de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente est prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

A titre exceptionnel, dans les conditions prévues à l'article 6 de la présente partie, ces durées maximales pourront être dépassées.

Article 41

Durée minimale de travail

A l'exception des salariés en service de réserve pour lesquels des dispositions spécifiques doivent être prévues au sein des entreprises mettant en place ces types de service, le temps de travail effectif des salariés employés à temps complet ne peut être inférieur à 11 heures sur deux journées de service consécutives.

Article 42

Nombre de repos

Les personnels visés par le présent chapitre bénéficient annuellement, dans le respect de la durée de travail annuelle du présent accord, de 113 périodes de repos de 24 heures incluant exclusivement :

- les périodes de 24 heures au titre des repos périodiques ;
- les repos au titre de l'aménagement du temps de travail mis en place dans l'entreprise ou l'établissement.

Ce nombre ne comprend pas les repos compensateurs de toute nature.

Article 43

Repos journalier

Le repos journalier du personnel visé par le présent chapitre a une durée minimale de 12 heures consécutives par période de 24 heures.

Le repos journalier peut être réduit une fois par grande période de travail sans être inférieur à 10 heures.

Le repos journalier peut être réduit à 9 heures pour les salariés qui ne travaillent pas en service continu et dont l'activité est directement liée au passage des trains.

Dans ces deux derniers cas, les salariés concernés bénéficient d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la différence entre le repos effectué et la durée minimale de principe prévue par le présent article.

Cette période de repos compensateur est ajoutée à un repos journalier ou périodique du salarié, avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante.

Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir, lorsque l'attribution de ce repos n'est pas possible, le remplacement de la récupération en temps par une compensation pécuniaire équivalente.

A titre exceptionnel, dans les conditions prévues à l'article 46 de la présente partie, le repos journalier pourra être suspendu ou réduit.

Article 44

Repos périodique

Les personnels visés par le présent chapitre ont droit à un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute la durée du repos journalier prévu à l'article 43.

Article 45

Repos doubles

Chaque salarié bénéficie annuellement de 39 repos doubles incluant 30 repos périodiques doubles. 14 repos doubles doivent comprendre un samedi et un dimanche ou un dimanche et un lundi. Parmi ceux-ci, 12 au minimum doivent comprendre un samedi et un dimanche.

Article 46

Suspension ou réduction exceptionnelle du repos

Le repos des salariés visés par le présent chapitre peut être suspendu ou réduit dans les cas prévus à l'article 6 de la présente partie.

Article 46.1

Suspension du repos journalier

Dans le cas où son repos journalier a été suspendu, le salarié bénéficie d'un repos compensateur dans les conditions suivantes :

Pour les salariés dont la journée de service de jour comporte une interruption de travail d'une heure minimum, et qui ont bénéficié d'au moins 9 heures de repos ininterrompu comprenant en totalité la période comprise entre 0 heure et 4 heures, le repos journalier est considéré comme pris et la reprise de service se fait à l'heure prévue.

Si ces conditions ne sont pas remplies, la reprise du service est décalée et les salariés reprennent leur service après l'interruption de service visée à l'alinéa précédent. Toutefois, si la durée de l'intervention ou de la totalité des interventions est supérieure à 5 heures et se termine après 4 heures, la journée de service suivant la nuit de l'intervention n'est pas assurée.

Pour les autres salariés, lorsqu'ils ont bénéficié d'au moins 10 heures de repos ininterrompu, le repos journalier est considéré comme pris et la reprise du service se fait à l'heure prévue.

Si cette condition n'est pas remplie, la prise du service doit être, si possible, reportée à 10 heures au moins après la fin de l'intervention. En cas d'impossibilité de report, la journée de service n'est pas assurée.

Toutefois, lorsque la durée de l'intervention après le repos de 10 heures est supérieure à 5 heures, les salariés n'assurent pas la journée de service qu'ils devaient effectuer.

Article 46.2

Réduction du repos journalier

Dans le cas où son repos journalier a été réduit en deçà de 11 heures, le salarié bénéficie d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la durée du repos supprimé.

Ce repos compensateur est ajouté à un repos journalier ou périodique du salarié, avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante.

Article 46.3

Suspension du repos autre que journalier

Dans le cas où son repos autre que journalier a été suspendu, le salarié bénéficie d'un repos compensateur dans les conditions suivantes :

Pour les salariés dont la journée de service de jour comporte une interruption de travail de 1 heure minimum, et qui ont bénéficié d'au moins 33 heures de repos ininterrompu, le repos périodique est considéré comme pris et la reprise de service se fait à l'heure prévue.

Si ces conditions ne sont pas remplies, la reprise du service est décalée et les salariés reprennent leur service après l'interruption de service visée à l'alinéa précédent. Toutefois, si la durée de l'intervention ou de la totalité des interventions est supérieure à 5 heures, la journée de service suivant le repos périodique de l'intervention n'est pas assurée.

Pour les autres salariés, lorsqu'ils ont bénéficié d'au moins 33 heures de repos ininterrompu, le repos périodique est considéré comme pris et la reprise du service se fait à l'heure prévue.

Si cette condition n'est pas remplie, la prise du service doit être, si possible, reportée à 33 heures au moins après la fin de l'intervention. En cas d'impossibilité de report, la journée de service n'est pas assurée.

Toutefois, lorsque la durée de l'intervention après le repos de 10 heures est supérieure à 5 heures, les salariés n'assurent pas la journée de service qu'ils devaient effectuer.

Article 46.4

Réduction du repos autre que journalier

Dans le cas où son repos autre que journalier a été réduit en deçà de 35 heures, le salarié bénéficie d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la durée du repos supprimé.

Ce repos compensateur lui est attribué dans les 3 semaines civiles suivantes.

Article 47

Temps de trajet

Le temps de trajet entre deux lieux de travail est compté pour la moitié de sa durée dans le temps de travail effectif lorsque le salarié effectue ce trajet en tant que passager.

Article 48

Pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.

A défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, cette pause ne peut commencer au plus tôt que 1 h 30 après l'heure de prise de service, sauf si cela permet de l'accorder dans la plage horaire 11 h 30-13 h 30 ou 18 h 30-20 h 30.

La période de pause peut être remplacée par une période de repos équivalente attribuée au plus tard avant la fin de la journée de service suivante.

Article 49

Durée du travail d'équivalence des gardes de passage à niveau

En application de l'article L. 3121-9 du code du travail, pour les gardes de passage à niveau, la durée du travail équivalente à la durée légale du travail est de 40 heures par semaine ou grande période de travail.

CHAPITRE III

CONVENTIONS DE FORFAIT

Article 50

Recours aux conventions de forfait

Compte tenu de la disponibilité et de l'autonomie dont bénéficient certains personnels, les signataires du présent accord conviennent que les entreprises de la branche ont la possibilité de recourir aux conventions de forfait, étant précisé que cette modalité d'organisation du temps de travail doit rester compatible avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales du personnel intéressé.

En outre, pour l'ensemble des salariés soumis aux conventions de forfaits, l'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

Toute convention de forfait est obligatoirement et expressément prévue dans le contrat de travail ou un avenant. En cas de modification de l'emploi occupé, l'avenant modificatif doit préciser si le forfait est maintenu ou non. A défaut, le forfait est présumé avoir pris fin.

En application de l'article L. 2323-17 du code du travail, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise les informations portant sur le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 51

Convention de forfait en jours sur l'année

Ces conventions concernent les salariés visés à l'article L. 3121-43 du code du travail, à savoir :

1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Est autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son travail et de son emploi du temps.

Dans le respect des dispositions du code du travail, un accord d'entreprise peut préciser les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année.

Cette modalité d'organisation du temps de travail doit expressément être prévue dans le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail du salarié concerné. Le salarié demeure libre d'accepter ou de refuser la mise en place de la convention individuelle de forfait en jours qui lui est proposée.

Le nombre de jours convenu au forfait ne peut être supérieur à 217 jours par an.

Par exception aux dispositions de l'article 5 de la présente partie, le décompte des journées et demi-journées travaillées par les salariés est assuré et récapitulé selon les moyens retenus par l'employeur. Ce décompte peut s'exercer par un système auto-déclaratif et assurant une traçabilité, sous la responsabilité de l'employeur. Il permet notamment au supérieur hiérarchique du salarié d'assurer un suivi de l'organisation du travail du salarié, afin de veiller à ce que l'amplitude de ses journées de travail et sa charge de travail soient raisonnables.

Les conventions de forfait visées au présent article doivent respecter les dispositions du code du travail et du présent accord sur le repos journalier, le repos périodique et le droit à la déconnexion.

Les salariés ayant conclu une convention de forfait doivent notamment bénéficier d'un repos journalier d'une durée minimale de 12 heures consécutives.

Les salariés visés par le présent article ne sont pas soumis aux dispositions du présent accord sur les durées journalière et hebdomadaire maximales de travail.

Les conditions de contrôle de l'application du forfait font l'objet d'une information du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

Article 51.1

Calcul du forfait en jours

Le nombre de jours annuels de travail est déterminé *pro rata temporis* pour tout nouveau salarié embauché au cours de la période de référence ainsi que pour les salariés dont le contrat de travail serait rompu au cours de la période de référence.

Article 51.2

Acquisition des repos

Les repos issus de la convention de forfait défini à l'article précédent s'acquièrent au prorata du temps de travail effectué.

Toute absence, même autorisée, réduit ce nombre de repos au prorata du temps de travail réellement effectué.

Article 51.3

Prise des repos

Ces repos sont à prendre au cours d'une période égale à l'année de référence augmentée des 3 premiers mois de l'année suivante.

L'employeur détermine le délai de prévenance avec lequel le salarié doit demander la prise de ses repos.

Article 51.4

Prise en compte des absences

Toute absence des salariés visés par le présent article entraîne une retenue sur sa rémunération forfaitaire.

A défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, pour le calcul de cette retenue en cas d'absence de 1 journée ou de 1/2 journée, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

A défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, pour le calcul de cette retenue en cas d'absence inférieure à 1 journée ou à 1/2 journée la retenue opérée résulte de la durée de l'absence et de la détermination, à partir du salaire mensuel ou annuel, d'un salaire horaire tenant compte du nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait et prenant pour base, soit la durée légale du travail si la durée du travail applicable dans l'entreprise aux salariés soumis à l'ho-

raire collectif lui est inférieure, soit la durée du travail applicable à ces salariés si elle est supérieure à la durée légale.

Article 51.5

Entretien annuel individuel

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jour sur l'année. Il porte sur les questions relatives aux modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude de la journée et de la charge de travail des salariés concernés, sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, sur la rémunération des salariés et sur l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

TITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 52

Observatoire paritaire de suivi

Les parties signataires conviennent de mettre en place un observatoire paritaire chargé de suivre la mise en œuvre, par les entreprises de la branche, de l'ensemble des dispositions de la présente partie, sans préjudice des missions de la CPNIC.

Cet observatoire se réunit pour la première fois dans un délai de 6 mois suivant la mise en œuvre du présent accord.

L'observatoire se compose, d'une part, des organisations syndicales signataires du présent accord et, d'autre part, de l'UTP, dans la limite maximale d'un représentant titulaire par organisation syndicale, et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale.

Article 53

Accords d'entreprise ou d'établissement

En application de l'article L. 1321-3-1 du code des transports, pour les salariés relevant de la convention collective ferroviaire et les salariés mentionnés à l'article L. 2162-2 du même code, les stipulations d'un accord d'entreprise ou d'établissement relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail ne peuvent comporter des stipulations moins favorables que celles de la présente partie.

Fait à Paris, le 31 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale
IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE
(9 juillet 1985)
(Etendue par arrêté du 6 juin 1986,
Journal officiel du 28 juin 1986)

ACCORD DU 24 MAI 2016
RELATIF À L'HÉBERGEMENT DES VENDANGERS
NOR : ASET1650701M
IDCC : 1384

Entre
UMC

D'une part, et
ISC CGT
FRAACA CFE-CGC
CFDT Champagne

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ACCORD TRIPARTITE DU 24 MAI 2016

Un article B.399 « Hébergement des vendangeurs » est ajouté à la convention collective du champagne :

« B.399. – Hébergement des vendangeurs

Depuis une décision de la direction du travail de la Marne en date du 28 juillet 1997 adressée à l'union des maisons de Champagne, les conditions d'hébergement des salariés viticoles saisonniers étaient fixées à 4,5 m² par occupant avec un maximum de 12 personnes par chambrées. Dorénavant, des dérogations individuelles se substituent à cette dérogation collective.

Considérant que :

- l'hébergement gratuit d'équipes de vendangeurs leur garantit des conditions d'accueil auxquelles ils tiennent (éléments de confort de base, repas, transport jusqu'aux vignes, sécurité, convivialité, etc.) ;
- à défaut, ces équipes seraient contraintes de renoncer à venir faire les vendanges en Champagne ou à se loger par leurs propres moyens avec toutes les conséquences qui en découleraient ;
- en dépit des contraintes matérielles et logistiques que cela représente, les Maisons choisissent d'héberger des équipes récurrentes provenant, le plus souvent, de régions voisines (Nord - Pas-de-Calais, Picardie, Lorraine, etc.) qui ont une bonne connaissance du métier ;

- les bâtiments d'accueil (vendangeoirs) dont l'unique destination est l'hébergement de saisonniers pendant 15 jours par an, ne sont pas extensibles ;
- les partenaires sociaux conviennent de conditions d'hébergement, fixées par dérogations individuelles prises en application de l'article R. 716-16 du code rural et de la pêche maritime, de nature à permettre l'accueil satisfaisant de vendangeurs selon les mêmes critères qu'antérieurement. A ce titre :
 - toute pièce destinée au sommeil peut recevoir au maximum douze travailleurs. Sa superficie minimale est de 4,5 m² par occupant. Les lits superposés sont interdits. Les pièces destinées au sommeil sont séparées pour les hommes et pour les femmes ;
 - la salle d'eau comporte des lavabos à raison d'un pour six personnes. Des douches et des cabinets d'aisance sont aménagés à raison d'un pour huit personnes.

Il n'est pas dérogé aux dispositions légales prévues en matière d'issues, de dégagements et de lutte contre les incendies.

Ces conditions d'hébergement font l'objet de dérogations individuelles accordées par l'inspection du travail sur le fondement des dispositions de l'article R. 716-16 du code rural et de la pêche maritime.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160270-000716

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
