

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,
de l'emploi,
de la formation
professionnelle
et du dialogue social

Ministère de l'agriculture,
de l'agroalimentaire
et de la forêt

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/36 DU 24 SEPTEMBRE 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° 36.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/36

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Carrières et matériaux (industries [Normandie, ouvriers et ETAM]) : accord du 27 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2016 (Normandie).....	4
Coiffure (professions connexes) : avenant n° 1 du 15 juin 2016 modifiant l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au fonctionnement du comité de pilotage et de suivi du régime frais de santé	8
Coiffure (professions connexes) : avenant n° 39 du 15 juin 2016 relatif à la clause de non-concurrence à la convention	12
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : avenant n° 1 du 27 juin 2016 à l'accord du 25 septembre 2014 relatif à l'OPCA Transports.....	16
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 90 du 25 avril 2016 relatif à la formation professionnelle	19
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 2 du 30 juin 2016 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé.....	29
Manutention et nettoyage (aéroports [région parisienne]) : avenant du 27 juillet 2016 relatif à l'actualisation de la convention collective	33
Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 8 juillet 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de panier de nuit au 1 ^{er} septembre 2016.....	124
Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 8 juillet 2016 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles pour l'année 2016	127
Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 8 juillet 2016 relatif à la prime spéciale.....	130
Notariat : avenant n° 31 du 7 juillet 2016 relatif au droit syndical et à la représentation (art. 34 de la convention)	131
Panneaux à base de bois (industrie) : accord du 28 juin 2016 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue	136
Pharmaceutique (industrie) : accord du 7 juillet 2016 relatif au dialogue social (modification des articles 9 et 15 de la convention)	141
Retraites complémentaires (institutions) : avenant n° 17 du 3 mai 2016 relatif à la formation professionnelle	160
Transports routiers (sanitaire) : accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire.....	177

Transports routiers (voyageurs [ouvriers]) : avenant n° 65 du 5 juillet 2016 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I).....	190
Travail temporaire (entreprises [intérimaires cadres]) : avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres (OCIRP)	193
Travail temporaire (entreprises [intérimaires cadres]) : avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres (Réunica)	196
Travail temporaire (entreprises [intérimaires non cadres]) : avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres (OCIRP)	205
Travail temporaire (entreprises [intérimaires non cadres]) : avenant n° 1 du 15 avril 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres (Réunica).....	209
Tuiles et briques (industrie [OETAM]) : avenant n° 12 du 2 juin 2016 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2016.....	218

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 27 AVRIL 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2016
(NORMANDIE)

NOR : ASET1650858M

IDCC : 87, 135

Entre :

UNICEM Normandie

D'une part, et

SICMA

UR BATIMAT-TP CFTC

UMN CFDT

D'autre part,

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 : Calvados (14), Eure (27), Manche (50), Orne (61) et Seine-Maritime.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
1	Echelon 1	1 467
	Echelon 2	1 470
2	Echelon 1	1 475
	Echelon 2	1 495
	Echelon 3	1 540
3	Echelon 1	1 542
	Echelon 2	1 566
	Echelon 3	1 613
4	Echelon 1	1 628
	Echelon 2	1 654
	Echelon 3	1 713
5	Echelon 1	1 719
	Echelon 2	1 773
	Echelon 3	1 895
6	Echelon 1	1 922
	Echelon 2	1 997
	Echelon 3	2 156
7	Echelon 1	2 199
	Echelon 2	2 333
	Echelon 3	2 542

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 de l'article 4 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 comprises 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} mai 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 Caen, le 27 avril 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

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

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

Brochure n° 3159

Convention collective nationale

IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

AVENANT N° 1 DU 15 JUIN 2016
MODIFIANT L'AVENANT N° 11 DU 16 AVRIL 2008
RELATIF AU FONCTIONNEMENT DU COMITÉ DE PILOTAGE ET
DE SUIVI DU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650875M

IDCC : 2596

Entre :

CNEC

UNEC

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

UNSA FCS

CGT FCS

CFDT FS

CFE-CGC FNECS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 15 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008, dans sa version en vigueur avant le 1^{er} janvier 2016, avait prévu un comité de gestion gérant un fonds d'action sociale et financé par une cotisation égale à 1 % des cotisations du régime frais de santé.

Le présent accord révisé l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants et en dernier lieu de l'avenant n° 36 du 8 juillet 2015, afin de définir les fonctions et modalités de fonctionnement du comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé.

Article 1^{er}

Un article 6 intitulé « Comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé » est créé et prévoit :

« Article 6

Comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé

Le comité de gestion qui était prévu par l'article 15 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 est désormais remplacé par un comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé (ci-après dénommé "comité de pilotage").

Ce comité est financé par une cotisation annuelle égale à 0,016 % du PASS. Cette cotisation est due par chaque entreprise pour chacun de ses salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes. Elle est prise en charge intégralement par l'employeur.

Article 6.1

Composition et attributions du comité de pilotage

Article 6.1.1

Composition

Chaque organisation patronale et organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes dispose de deux sièges au sein du comité de pilotage.

La présidence du comité est assurée par un président et un vice-président selon les modalités suivantes :

- la présidence est désignée pour deux années civiles ;
- la désignation prend effet lors de la première réunion de l'année civile ;
- le collège des employeurs assure le secrétariat technique et administratif du comité sous le contrôle de sa présidence.

Article 6.1.2

Attributions

Le comité de pilotage a pour mission de :

- s'assurer de la bonne application des dispositions du régime conventionnel frais de santé au sein de l'ensemble des entreprises de la branche ;
- mener des études sur les évolutions à apporter aux garanties, la population couverte (salariés, ayants-droit, retraités) ;
- mener des études et mettre en œuvre des actions de prévention au niveau des salariés et des entreprises de la branche ;
- déterminer l'affectation du produit de la cotisation prévue à l'article 6 du présent accord, dans les conditions prévues à l'article 6.2.2.

Article 6.2

Gestion et affectation de la cotisation

Article 6.2.1

Modalités de gestion

La cotisation définie au présent article est recouvrée par une association paritaire relevant de la loi du 1^{er} juillet 1901, qui sera créée par les organisations patronales et les organisations syndicales

de salariés, représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, pour faciliter l'exercice et la mise en œuvre des missions du comité de pilotage. Elle aura notamment pour missions de permettre aux partenaires sociaux de la convention collective nationale de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes de disposer d'une structure de soutien contribuant à améliorer la gestion des moyens techniques, humains et financiers participant à l'exercice des attributions qui leur sont conférées par le présent accord dans le cadre du comité de pilotage. Les statuts et le règlement intérieur de cette association sont soumis à l'approbation du comité de pilotage et aux formalités légales en vigueur après avis de la commission mixte paritaire.

Cette association pourra déléguer la collecte de cette cotisation à tout organisme collecteur de son choix, sous réserve de signer une convention avec celui-ci définissant notamment les obligations des parties, et de garantir le principe de la spécialité de l'affectation des fonds.

La désignation éventuelle d'un organisme collecteur est soumise à l'accord préalable du comité de pilotage et après avis de la commission mixte paritaire.

Article 6.2.2

Affectation

Le comité de pilotage détermine l'affectation du produit de la cotisation prévue à l'article 6 du présent accord pour financer notamment :

- les frais de la structure associative, notamment les frais afférents aux locaux et au personnel de l'association, nécessaires à la réalisation de l'objet associatif ;
- les frais de fonctionnement du comité (déplacements, hébergement, location de salle, édition et impression etc.) ;
- les études que diligente le comité ainsi que la rémunération des experts et prestataires (actuaire-conseil, avocats, agence de communication, ...) auxquels il recourt ;
- les actions d'information et de communication à destination des entreprises de la branche ;
- un budget, déterminé annuellement par le comité de pilotage, alloué également à chacune des organisations patronales et organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, pour financer :
 - par une allocation forfaitaire, la formation et l'information de leurs membres et de l'ensemble des personnels de la branche et des frais de structure ;
 - sur justificatifs et dans la limite des dépenses réellement engagées :
 - leurs frais de participation aux travaux du ressort du comité ;
 - la rémunération des experts et prestataires auxquels ils recourent.

Les sommes non consommées à la fin de l'exercice par les organisations patronales et syndicales seront reportées sur le budget qui leur est alloué sur l'exercice suivant selon des modalités arrêtées par le conseil d'administration de l'association. »

Article 2

Compte tenu de la prise en charge intégrale par l'employeur de la cotisation finançant le comité de pilotage, l'article 5 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes devront prendre en charge au minimum 59,5 % de la cotisation globale correspondant à la couverture familiale.

Cette participation patronale ne pourra en tout état de cause être inférieure à un plancher mensuel de 24,85 €, ce montant étant indexé chaque année sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité

sociale à compter de l'année 2017. En conséquence, pour l'année 2017 sera prise en compte l'évolution entre le plafond 2016 et celui de 2017. Le reste de la cotisation est à la charge des salariés. »

Article 3

L'article 6 intitulé « Dispositions diverses » (ancien art. 17 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008) devient l'article 7.

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'incorpore à l'avenant du 16 avril 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants et en dernier lieu de l'avenant n° 36 du 8 juillet 2015, qu'il modifie. Il est régi par les mêmes modalités de révision et de dénonciation que l'avenant du 16 avril 2008.

La partie la plus diligente des organisations signataires notifiera le texte de cet accord à l'ensemble des organisations représentatives au niveau de la branche à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du trimestre suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2017. Les dispositions du présent accord constituant un ensemble indissociable, celui-ci n'entrera en vigueur que sous réserve que l'ensemble de ses dispositions soient étendues.

Le dépôt en sera fait par la partie la plus diligente dans le respect de la réglementation en vigueur, auprès des services ministériels ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Fait à Paris, le 15 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3159

Convention collective nationale

IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

AVENANT N° 39 DU 15 JUIN 2016

RELATIF À LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

NOR : ASET1650876M

IDCC : 2596

Entre :

CNEC

UNEC

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

UNSA FCS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent les dispositions de l'article 7.2.4 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Constatant les évolutions jurisprudentielles en matière de clause de non-concurrence, les partenaires sociaux ont décidé de supprimer les dispositions de l'article 7.2.4 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes devenues obsolètes et de les remplacer par les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Rappel des grands principes

Il est rappelé que :

- le principe général de la liberté du commerce et de l'industrie interdit toute entrave injustifiée à la liberté d'installation et au libre choix de son employeur pour l'exercice indépendant ou salarié des métiers de la coiffure et des professions connexes ;
- le principe général de loyauté inhérent au contrat de travail interdit toute activité concurrente, quel que soit son mode d'exercice, de la part du salarié pendant la durée de son contrat de travail.

La clause de non-concurrence post-contractuelle constitue une dérogation au principe général de la liberté du commerce et de l'industrie et une extension du principe de loyauté après la fin du contrat de travail.

Article 2

Critères de validité d'une clause de non-concurrence

Pour être valable, une clause de non-concurrence doit être expressément prévue par le contrat de travail ou par avenant et répondre aux conditions cumulatives suivantes :

Article 2.1

La clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit avoir pour objet de protéger les intérêts légitimes de l'employeur (protection de sa clientèle et de son savoir-faire, etc.).

La clause doit par conséquent tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et préciser les fonctions du salarié susceptibles de concurrencer son employeur.

Article 2.2

La clause doit être limitée dans le temps et dans l'espace.

La clause de non-concurrence doit prévoir une durée d'interdiction de concurrence. Cette limite dans le temps ne pourra excéder 12 mois à compter de la cessation effective des relations de travail.

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit définir un espace limité dans lequel la concurrence est prohibée.

La limite géographique fixée au sein de la clause de non-concurrence doit prendre en considération l'emplacement de l'établissement de l'employeur, c'est-à-dire son environnement rural ou urbain.

Dans le cadre de la coiffure à domicile, il pourra être tenu compte de la zone de chalandise.

Article 2.3

La clause de non-concurrence ne peut constituer une entrave absolue à la liberté de travailler ou de s'installer.

La clause ne peut avoir pour effet d'empêcher le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa qualification et à son expérience professionnelle.

Article 2.4

La clause doit prévoir le versement d'une contrepartie financière.

La clause doit obligatoirement comporter une contrepartie financière de nature salariale, versée mensuellement à compter de la cessation effective des relations de travail. Son montant ne doit pas être dérisoire par rapport à l'engagement de non-concurrence qu'elle rémunère.

L'appréciation des conditions visées à l'article 2 relève d'une analyse particulière à chaque situation, compte tenu notamment de la qualification du salarié, des fonctions exercées, de son ancienneté, du lieu d'établissement du salon et de sa zone de chalandise.

Article 3

Prise en compte de l'ancienneté du salarié et de la nature du contrat de travail

La clause de non-concurrence ne pourra être opposable au salarié que s'il dispose à la rupture de son contrat de travail d'une ancienneté minimale égale ou supérieure à 6 mois au sein de l'entreprise (période d'essai comprise).

Une clause de non-concurrence ne peut être insérée dans un contrat en alternance (impliquant une alternance entre le temps passé en entreprise et le temps passé en formation).

Article 4

Renonciation à la clause de non-concurrence

L'employeur est en droit de renoncer à l'application de la clause de non-concurrence sous les conditions suivantes :

- l'employeur pourra renoncer par écrit à l'application de la clause de non-concurrence pendant toute la durée du contrat de travail et au plus tard dans les 15 jours calendaires qui suivent la notification de la rupture du contrat ;
- en cas de rupture conventionnelle, le point de départ du délai est la date de rupture fixée par la convention de rupture ;
- toute renonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Article 5

Situation des clauses de non-concurrence antérieures

Les clauses de non-concurrence, conclues antérieurement aux présentes dispositions sur la base des anciennes dispositions de l'article 7.2.4 et qui ne respecteraient pas les conditions impératives du présent avenant n° 39 sont inopposables au salarié.

Afin de disposer d'une clause de non-concurrence valable, l'employeur devra rédiger un avenant au contrat de travail de son salarié.

Article 6

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

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

Article 8

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif et il ne pourra donc pas y être dérogé sauf accord plus favorable aux salariés.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 9

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et non signataires et déposé auprès de la direction générale du travail en vue de son extension et auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 15 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 1 DU 27 JUIN 2016
À L'ACCORD DU 25 SEPTEMBRE 2014
RELATIF À L'OPCA TRANSPORTS

NOR : ASET1650874M
IDCC : 1536

Entre :

FNB

FNTR

FNTV

TLF

CSD

FEDESEFI

CNSA

FNAA

FNAP

FNTS

FEDIMAG

OTRE

UNOSTRA

CAF

SNAV

ADF

UNIM

UTP

UPF

FEP

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

FGTA FO
CSFV CFTC
UGICT
FNAA CFE-CGC
FS CFDT
FGA CFDT
FGTE CFDT
FNPD CGT
SNATT CFE-CGC
FNST CGT
FO UNCP
FGT CFTC
FEETS FO
TUI UNSA
SNEPAT FO
SNEPS
FNSM CGT
CFE-CGC marine marchande
SNES CFE-CGC
SNRTC CFE-CGC
FEC navigation

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Choix de l'OPCA pour les entreprises de la
branche distributeurs conseils hors domicile*

Les signataires représentant les entreprises de la branche distributeurs conseils hors domicile décident d'adhérer en lieu et place de tout autre organisme paritaire collecteur agréé à l'OPCA transports et services à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application de ce présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536).

Article 3

*Adhésion à l'accord du 25 septembre 2014 d'adhésion
à l'OPCA transports et services*

Conformément aux statuts de l'OPCA transports et services, le conseil d'administration a statué sur la demande d'adhésion des entreprises de la branche distributeurs conseils hors domicile et a validé cette demande.

Les parties conviennent donc de l'adhésion de la branche distributeurs conseils hors domicile à l'accord d'adhésion du 25 septembre 2014 de l'OPCA transports et services.

A compter de la signature de l'accord, les organisations représentant la branche distributeurs conseils hors domicile pourront prétendre à la qualité de signataire de l'accord du 25 septembre 2014 et aux conséquences de droits en découlant.

Article 4

Versements des entreprises adhérentes

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles issues de la convention collective nationale distributeurs conseils hors domicile, les employeurs entrant dans le champ d'application de ladite convention collective verseront leurs contributions à l'OPCA transports et services avant le 28 février 2017, sur la base de la masse salariale 2016.

Par contributions, il est entendu celles dédiées à l'apprentissage et celles de la formation professionnelle continue.

Article 5

Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 27 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3144

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 90 DU 25 AVRIL 2016
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650870M
IDCC : 1043

Entre :

UNPI

FSIF

ANCC

ARC

FEPL

D'une part, et

SNIGIC

CSFV CFTC

FEC FO

SNUHAB CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Vu l'avenant n° 66 2006-06-27 BO conventions collectives 2006-37 étendu par arrêté du 12 février 2007 JORF 25 février 2007 ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles signataires de la convention collective nationale du 11 décembre 1979 réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour la branche et un outil de valorisation pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi-formation professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles (CEGI) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- confirmer AGEFOS PME comme OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation ;
- s'appuyer sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications des gardiens, concierges et employés d'immeubles portant sur les évolutions de l'emploi et de la formation, pour aider la CEGI à définir et adapter sa politique de branche ;
- inciter les employeurs à anticiper leur besoin en compétences ;
- promouvoir auprès des salariés le compte personnel de formation.

Article 1^{er}

Plan de formation

1.1. Règles générales

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré au cours du premier trimestre avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils existent ou lors de l'assemblée annuelle des copropriétaires dans le cadre de ses décisions de gestion courante, avec l'avis du conseil syndical.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Les employeurs établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent. Dans le cas contraire, le bilan sera communiqué aux salariés annuellement et aux copropriétaires au moment de l'assemblée générale annuelle.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise.

1.2. Catégorisation des actions de formation et rémunération

Le plan de formation comporte deux types d'action de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux principaux critères :

- l'objectif de la formation ;
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

a) Catégorie 1 : les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié et ont pour objectif d'apporter au salarié :

- soit des compétences directement requises dans le cadre du poste qu'il occupe ;
- soit les compétences requises dans leur emploi et correspondent à une anticipation, à une évolution et/ou une modification prévue dans l'emploi.

Elles doivent obligatoirement être organisées par l'employeur.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif ou de présence.

b) Catégorie 2 : les actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de celles requises dans le poste et l'emploi, qu'il s'agisse d'un projet de promotion, de mobilité professionnelle avec ou sans promotion, ou d'une action visant un développement des compétences.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail.

Dans ce dernier cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation, frais annexes).

Les actions de développement des compétences doivent donner lieu, avant le départ en formation, à la définition d'engagements, si le salarié la suit avec assiduité et satisfait aux obligations prévues.

Ces engagements portent sur :

- les conditions dans lesquelles sa candidature, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises, pourra être examinée en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation et sur l'attribution de la classification correspondante ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

1.3. Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA

L'ensemble des versements des employeurs de moins de 10 salariés au titre du plan sont mutualisés au premier euro et sont affectés aux actions de formation, en fonction des orientations prévues par la CEGI et des critères définis par l'instance paritaire compétente de la branche au sein d'AGEFOS-PME, sous la forme d'une délibération annuelle.

Toute prise en charge d'une action de formation ne peut concerner que des dépenses postérieures au dépôt de la demande de financement, sauf dérogation accordée dans des conditions définies par l'instance paritaire compétente de la branche au sein d'AGEFOS-PME.

Article 2

Compte personnel de formation

2.1. Ouverture du compte

A compter du 1^{er} janvier 2015, chaque personne âgée d'au moins 16 ans qu'elle soit salariée, demandeur d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail, dispose d'un compte personnel de formation (CPF) disponible à l'adresse www.moncompteformation.gouv.fr.

Par dérogation, ce compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation vient remplacer le droit individuel à la formation (DIF).

2.2 Alimentation du compte

La Caisse des dépôts et consignations alimente, chaque année, les comptes des personnes sur la base suivante :

- pour un salarié à temps plein, 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond total de 150 heures.
- pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée à proportion du temps de travail effectué.

Les abondements n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel du salarié chaque année et ainsi que dans le mode du calcul du plafond de 150 heures.

Afin de permettre l'utilisation du solde DIF par les salariés, les employeurs ont informé les salariés avant le 31 janvier 2015 du solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 et non utilisés.

Conformément à l'article L. 6323-23 du code du travail, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Il peut se cumuler avec le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.

2.3. Modalités de mise en œuvre

Le compte personnel de formation est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi pour suivre une action de formation à son initiative.

Sur le temps de travail

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

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.

Le salarié doit solliciter l'employeur :

- 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur, donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

En dehors du temps de travail

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

2.4. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont :

- d'une part, les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE. Ces deux formations sont éligibles de droit sur le temps de travail, sous réserve d'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation ;

- d'autre part, les formations figurant sur une des listes établies par les partenaires sociaux, à partir du répertoire national des certifications professionnelles, des CQP de branches professionnelles et de l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle, à savoir :
 - la liste élaborée et actualisée par la CPNE de la branche ;
 - la liste nationale interprofessionnelle et les listes régionales interprofessionnelles.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur www.moncompteformation.gouv.fr.

2.5. Financement du CPF

Les frais liés au compte personnel de formation sont pris en charge par l'OPCA de la branche ou par l'entreprise en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

2.6. Abondement du CPF

Les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin de fixer et mettre à jour régulièrement la politique d'abondement de la branche en matière de compte personnel de formation, et plus particulièrement de définir les certifications prioritaires parmi la liste de branche et le cas échéant, les publics concernés et la durée de l'abondement.

Ils confient à la SPP le soin de fixer le budget afférent.

Article 3

Congé individuel de formation (CIF)

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié remplissant les conditions légales d'ancienneté, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Le droit au CIF est un droit individuel, mis en œuvre à l'initiative du salarié. Dès lors qu'il remplit les conditions nécessaires, le salarié doit solliciter de l'employeur l'autorisation de s'absenter de l'entreprise pour suivre la formation qu'il a choisie. L'employeur ne peut lui refuser. Il peut seulement reporter la date de son départ. Le salarié a la possibilité de faire une demande de prise en charge de sa formation à l'OPACIF.

Le CIF offre la possibilité au salarié de suivre une formation de son choix qui doit lui permettre d'atteindre un ou plusieurs objectifs :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF-CDD est :

- de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs et la taille de l'entreprise, au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF-CDI est de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

Article 4

Contrats de professionnalisation

4.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant, dans le cadre d'une action de professionnalisation, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

1. De préparer l'obtention d'un titre ou diplôme d'Etat inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) utilisables dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ;
- 2.2. De préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ;
- 2.3. De préparer l'obtention d'une qualification professionnelle correspondant à un niveau de la convention collective.

4.3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 4.2, est ouvert :

- a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- c) aux bénéficiaires de minimas sociaux ou d'un contrat unique d'insertion.

4.4. Modalités

4.4.1. Durée

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée déterminée (CDI) est d'une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cette durée peut être portée à 24 mois pour les publics sans qualification professionnelle reconnue ou souhaitant obtenir une des qualifications professionnelles visées à l'article 4.2, lorsque la durée de la formation le nécessite.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

Dans le cadre de l'action de professionnalisation, réalisée en CDD ou CDI, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Il est convenu que cette durée peut être portée à 50 % maximum de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, pour les certifications prioritaires mentionnées ci-dessus.

4.4.2. Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance et dont le montant est fixé par décret. Ce montant peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche.

4.4.3. Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les employeurs à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Pour permettre au salarié tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que celui-ci :

- peut suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

La désignation d'un tuteur volontaire est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Article 5

Périodes de professionnalisation

La branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisant, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche respectent les principes suivants :

- le suivi de l'alternance peut être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 4.4.3 et par un formateur dans le cadre d'action d'accompagnement ;
- elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

5.1. Salariés prioritaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés en CDI, aux salariés en contrats aidés en CDD ou CDI.

Les parties signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard du poste ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation, notamment les salariés ayant les premiers niveaux de qualification, ou ayant occupé durablement des emplois à temps partiel ;
- les salariés handicapés ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé maladie d'au moins 6 mois ou un congé parental ;

- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant de plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- aux salariés n'ayant pas bénéficié d'une formation depuis plus de 4 ans.

5.2. Action de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- une qualification validée par un diplôme, un titre ou une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, en recourant si possible à la VAE ;
- le socle de connaissances et de compétences ;
- une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle.

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquelles la candidature du salarié est examinée en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

5.3 Politique d'abondement du CPF

La CEGI établira la liste des actions de formation et des publics pouvant bénéficier des fonds de la période de professionnalisation au titre de la politique d'abondement définie par la branche.

Article 6

Contribution légale

6.1. Pour les entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent verser, tous les ans, à l'OPCA désigné par la branche AGEFOS PME, une contribution légale au développement de la formation professionnelle continue de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours répartie comme suit :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

Les parties signataires conviennent de fixer un plafond de versement de 15 €.

6.2. Pour les entreprises d'au moins 10 salariés

Les entreprises d'au moins 10 salariés doivent verser, tous les ans, à l'OPCA désigné par la branche AGEFOS PME, une contribution légale au développement de la formation professionnelle continue de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises d'au moins 10 salariés.

Ces taux de contribution légale s'appliquent à compter du versement 2016 sur les rémunérations 2015.

6.3. CIF-CDD

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 % assise sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF-CDD.

Cette somme est versée à l'OPCA désigné par la branche AGEFOS PME.

Ne doivent toutefois pas être pris en compte :

- les salariés dont le CDD s'est poursuivi par un CDI ;
- les apprentis, les salariés en contrat de professionnalisation ;
- les jeunes étudiants recrutés en CDD pendant leur cursus scolaire ou universitaire.

Article 7

Répartition de la contribution professionnalisation

L'ensemble des sommes collectées par AGEFOS PME au titre de la professionnalisation pourra financer les actions définies ci-dessous :

- contrats et périodes de professionnalisation ;
- formation de tuteur et des maîtres d'apprentissage ;
- abondement du CPF par la période de professionnalisation ;
- préparation opérationnelle à l'emploi.

Chaque année, une délibération de l'instance paritaire compétente de la branche au sein d'AGEFOS PME fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus.

Article 8

Contributions volontaires

Les entreprises peuvent verser à l'OPCA des contributions volontaires au-delà de l'obligation légale pour bénéficier de l'offre de services de l'OPCA.

Commission paritaire nationale emploi-formation professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles (CEGI)

Article 9

Les partenaires sociaux confient à la CEGI le soin :

- d'élaborer et mettre à jour la liste de branche de formations éligibles au CPF ;
- de définir et mettre à jour la politique d'abondement de la branche en matière de CPF.

Article 10

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

10.1. Dispositions générales

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles est un outil au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. Il doit accompagner les employeurs dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Les travaux accomplis par l'observatoire viennent en appui des réflexions menées au sein de la CEGI à laquelle ils sont régulièrement communiqués.

L'observatoire s'inscrit dans une démarche globale et permanente, impliquant les divers partenaires concernés par les questions d'emploi et de formation dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Les modalités de mise en place et de fonctionnement de l'observatoire sont confiées à la CEGI.

10.2. Objet

L'observatoire doit apporter :

- les informations quantitatives et qualitatives permettant d'identifier et de mesurer les évolutions des métiers ainsi que les compétences et formations nécessaires à leur exercice ;
- son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquences les besoins de formation.

Article 11

Financement des frais de jury

Les partenaires sociaux entendent favoriser la participation des salariés de la branche aux jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, en particulier pour le(s) CQP de la branche.

Pour cela, et conformément aux dispositions légales, ils rappellent que lorsque le jury intervient pour délivrer une certification inscrite au RNCP, les frais résultant de la participation au jury sont considérés comme des dépenses de formation.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les cotisations sociales obligatoires qui s'y rattachent.

Les partenaires sociaux prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle paritaire au CA de l'OPCA.

Article 12

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 25 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3144

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

AVENANT N° 2 DU 30 JUIN 2016
À L'ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650872M
IDCC : 1043

Entre :

UNPI

FSIF

ANCC

ARC

FEPL

D'une part, et

SNIGIC

CSFV CFTC

FS CFDT

FEC FO

SNUHAB CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article relatif aux dispenses d'affiliation, l'assiette de cotisation de la cotisation dite « Isolé », de modifier les taux de cotisations ainsi que de créer un fonds de solidarité au sein de l'accord collectif du 6 décembre 2013 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

En conséquence, l'accord collectif du 6 décembre 2013 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

Dispenses d'affiliation

L'article 8 de l'accord est désormais rédigé comme suit.

« Article 8.1

Cas de dispenses d'affiliation

L'adhésion des salariés visés à l'article 3 est obligatoire.

Toutefois, les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur, une dispense d'affiliation à l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord :

1. Les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission d'une durée inférieure à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

2. Les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission dont la durée de couverture collective à adhésion obligatoire est inférieure à 3 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ;

3. Les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;

4. les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou au moment de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

5. les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective frais de santé, servie au titre d'un autre emploi, relevant de l'un des dispositifs suivants :

a) Contrat collectif à adhésion obligatoire, en matière de frais de santé, conformément aux dispositions de l'article L. 242-1 du CSS (cas notamment des salariés à employeurs multiples).

b) Contrat complémentaire des agents de la fonction publique d'Etat souscrit auprès d'un organisme référencé (décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007) ou des agents de la fonction publique territoriale souscrit auprès d'un organisme labellisé ou dans le cadre d'une convention de participation (décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011).

c) Contrats d'assurance groupes, dits Madelin (loi n° 94-126 du 11 février 1994).

d) Régime local d'assurance-maladie Alsace-Moselle (CSS, art. D. 325-6 et D. 325-7).

e) Régime complémentaire d'assurance-maladie des industries électriques et gazières (décret n° 46-1541 du 22 juin 1946).

Ces salariés doivent formuler leur demande de dispense d'affiliation par écrit et l'employeur doit être en mesure de produire ces demandes.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime.

L'affiliation prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la demande.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la doctrine fiscale ou sociale sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent accord, ces modifications s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi.

Article 8.2

Cas particulier des salariés à employeurs multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant ou non du champ d'application du présent accord est régi comme suit :

Les salariés à employeurs multiples ont le choix de l'employeur auprès duquel leur couverture complémentaire frais de santé est mise en place.

L'appel des cotisations se fait auprès de l'employeur choisit par le salarié. L'employeur ne peut se soustraire à son obligation conventionnelle.

Le salarié à employeurs multiples doit fournir aux employeurs auprès desquels il souhaite être dispensé d'affiliation un justificatif de la couverture souscrite par ailleurs auprès d'un autre employeur. A défaut, l'employeur aura l'obligation d'affilier le salarié. »

Article 2

Financement du régime de frais de santé

L'article 9.2 de l'accord collectif est désormais rédigé comme suit :

« 9.2. Assiette, taux et répartition de la cotisation

La cotisation servant au financement du contrat d'assurance de remboursement de frais de santé s'élève à un montant correspondant à 2,094 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour les salariés relevant du régime général et 1,514 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

Pour information, le PMSS est fixé, pour l'année 2016, à 3 218 €. Il est modifié une fois par an (au 1^{er} janvier), par voie réglementaire.

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations « Enfant » et « Conjoint » facultatives sont fixées dans les conditions suivantes (la cotisation « Enfant » est gratuite à compter du 3^e enfant affilié.) :

Régime général

(En pourcentage.)

	COTISATION salariale	COTISATION patronale	COTISATION globale
Isolé (en % du PMSS)	1,047 %	1,047 %	2,094 %
Par enfant (facultatif en % du PMSS)	0,86 %	–	0,86 %
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1,87 %	–	1,87 %

Régime local Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

	COTISATION salariale	COTISATION patronale	COTISATION globale
Isolé en % du PMSS	0,757 %	0,757 %	1,514 %
Par enfant (facultatif en % du PMSS)	0,62 %	–	0,62 %
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1,34 %	–	1,34 %

Le montant des cotisations inclut les taxes et/ou contributions obligatoires en vigueur. »

Article 3

Fonds de solidarité

Il est inséré après l'article 11 « Prestations », un article 12 intitulé et rédigé comme suit :

« Article 12

Fonds de solidarité

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ont convenu de créer un fonds de prévention et d'action sociale dédié aux entreprises de la branche choisissant d'adhérer à l'organisme recommandé.

Pour ces entreprises, au moins 0,034 % du plafond mensuel de la sécurité sociale est affecté au financement de ce fonds. Cette cotisation est incluse dans la cotisation servant au financement du contrat d'assurance de remboursement de frais de santé pour les salariés relevant du régime général et les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

Le fonds social est destiné à la mise en place d'un dispositif d'accompagnement social et d'assistance psychologique, à caractère confidentiel et en faveur des salariés rencontrant des difficultés personnelles de nature à affecter leur situation professionnelle.

Le règlement du fonds d'action social précisera les règles de fonctionnement du fonds et les modalités d'attribution des aides.

Le fonds social ainsi constitué est dénommé « fonds social de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeuble. »

Les entreprises n'adhérant pas à l'organisme recommandé doivent mettre en place, en faveur de leurs salariés, des actions de prévention et d'action sociale en y consacrant une cotisation au moins équivalente. »

La numérotation des articles suivants est modifiée en conséquence.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

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

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3234

Convention collective régionale
IDCC : 1391 – MANUTENTION ET NETTOYAGE
SUR LES AÉROPORTS
(Région parisienne)

AVENANT DU 27 JUILLET 2016
RELATIF À L'ACTUALISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1650871M
IDCC : 1391

Entre :

SAMERA

D'une part, et

FNPD CGT

FGT CFTC

FEETS FO

USPDA CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans un objectif de réponse à un contexte de concurrence sociale qui fragilise les entreprises de la branche et les conditions d'emploi des personnels sous CCR MNA, lors des négociations salariales (fin 2014) sur les salaires 2015, les partenaires sociaux ont engagé le projet d'actualisation de cette convention collective, sans faire évoluer l'économie de celle-ci.

Les travaux paritaires ont débuté le 12 mai 2015 lors d'une réunion au cours de laquelle ont été présentés :

- les objectifs et motifs du projet ;
- les principes encadrant les travaux paritaires à conduire ;
- les axes d'actualisation de la CCR MNA et notamment :
 - la réorganisation des thématiques ;
 - le regroupement des dispositions des annexes ;
 - la réécriture des dispositions nécessitant une actualisation ;
- la recherche de thématiques pour une nouvelle dynamique de dialogue social au sein de la branche (adaptation aux enjeux actuels, emploi et rémunération des salariés).

Les partenaires sociaux ont échangé le 15 septembre 2015 et à l'occasion d'échanges bilatéraux début 2016 sur les conditions de la bonne conduite du projet en portant une attention particulière à la demande de temps nécessaire pour l'examen des textes et d'une méthode permettant un examen par étapes et sur la base d'une comparaison du projet de texte soumis par le Samera complété par une colonne reprenant les anciennes rédactions d'articles.

Le plan de travail ainsi établi a donné lieu aux réunions paritaires suivantes :

- groupe de travail paritaire du 11 février 2016 : parties I + II + III ;
- groupe de travail paritaire du 22 mars 2016 : parties VI + VII + VIII ;
- groupe de travail paritaire du 24 avril 2016 : partie IV (dont classifications et emplois-repères) ;
- groupe de travail paritaire du 16 juin 2016 : parties IX + X + XI.

Lors des échanges bilatéraux et de ces réunions du groupe de travail paritaire les partenaires sociaux ont fait état de propositions qui ont toutes fait l'objet d'un examen par les instances du Samera à l'aune de l'actualisation des dispositions conventionnelles.

A l'issue de ces travaux, le 27 juillet 2016 la convention collective régionale manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne a été actualisée selon les dispositions suivantes :

Partie I : Dispositions relatives à la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique

Partie II « Droit syndical et représentation du personnel »

Partie III « Entrée dans l'entreprise »

Partie IV « Classifications. – Emploi »

Partie V « Formation »

Partie VI « Temps de travail »

Partie VII « Conditions de travail. – Hygiène et sécurité »

Partie VIII « Rémunérations »

Partie IX « Administration du personnel »

Partie X « Départ de l'entreprise »

Partie XI « Dispositions annexées (grilles, tableaux, accords...) »

PARTIE I

DISPOSITIONS RELATIVES À LA CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE CONCERNANT LE PERSONNEL DE L'INDUSTRIE DE LA MANUTENTION ET DU NETTOYAGE SUR LES AÉROPORTS DE LA RÉGION PARISIENNE OUVERTS À LA CIRCULATION PUBLIQUE

Préambule

(Préambule DC)

La présente convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique porte actualisation de tous les accords, avenants et dispositions conventionnelles, notamment celles du 1^{er} octobre 1985, conclus antérieurement à la date de sa signature.

Par ce fait même, elle se substitue purement et simplement à ces textes auxquels elle apporte les adaptations de fond et de forme rendues nécessaires par cette actualisation.

Article 1^{er}

Champ d'application (art. 1 DC)

1. La présente convention collective régionale règle les rapports entre employeurs et travailleurs des deux sexes de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique.

Elle s'étend aux départements de la région parisienne.

Elle est applicable à l'ensemble du personnel, sauf exceptions visées dans le texte des articles, des entreprises, établissements ou toute autre structure – quelle que soit l'activité principale de l'entreprise dont dépend cet établissement ou cette structure –, dont l'activité déployée à titre principal est l'un des travaux visés ci-après :

- travaux de chargement et de déchargement de marchandises ;
- travaux de manutention du matériel ;
- nettoyage des cours et des aires d'arrivée et de départ des avions ;
- nettoyage, lavage et polissage des avions ;
- portage des bagages.

Article 2

Personnels concernés (art. 1 AI + art. 1 AII + art. 1 Personnel visé AIII)

La présente convention collective régionale reprend les dispositions particulières applicables au personnel de la catégorie « ouvriers » occupés, par les entreprises assujetties, aux travaux de manutention (ancienne annexe I « Manutention » ou AI), aux travaux de nettoyage (ancienne annexe II « Nettoyage » ou AII) et aux « agents de maîtrise » et aux « cadres » des entreprises assujetties (ancienne annexe III « Agents de maîtrise et cadres » ou AIII).

Article 3

Conventions collectives et accords antérieurs. – Avantages acquis (art. 3 DC)

A la date de son application, la présente convention collective régionale se substitue à la CCR MNA du 1^{er} octobre 1985 et aux avenants ou accords de même niveau (c'est-à-dire de la branche) liés à la convention collective régionale.

Toutefois la présente convention régionale ne peut en aucun cas être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

En outre, l'application de la présente convention régionale ne peut être l'occasion d'une modification des fonctions habituellement remplies par les salariés à la date de son entrée en vigueur.

Article 4

Commission paritaire de conciliation (art. 40 DC)

Il est institué une commission paritaire de conciliation compétente en matière de résolution des difficultés d'application (interprétation) des dispositions conventionnelles (ou « différends collectifs ») et de révision de ses dispositions par le biais de la dénonciation de certains de ses articles :

1. Difficultés d'application de la convention et différends collectifs

Cette commission doit être obligatoirement saisie de tout différend collectif survenu sur un point quelconque du champ territorial d'application de la convention mettant en cause l'interprétation

ou l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention. Elle a seule qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions contestées.

En cas de différends collectifs, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne peut être décidée avant l'expiration de 1 semaine franche permettant la recherche d'une solution de conciliation.

Le délai ci-dessus est à compter du moment où la commission paritaire de conciliation est saisie à la demande de la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception.

2. Révision de la convention (par dénonciation partielle de ses dispositions)

Avant toute dénonciation d'un ou plusieurs articles de la présente convention, les parties signataires doivent obligatoirement, à peine de nullité de la dénonciation, informer de leur intention la commission paritaire de conciliation. Celle-ci est alors chargée d'établir, dans un délai de 15 jours, le projet de modification du ou des articles en cause, projet qui sera soumis aux parties signataires pour faire éventuellement l'objet d'un avenant à la convention.

En cas d'impossibilité constatée par le président d'aboutir à un accord au sein de la commission sur un tel projet, les parties seront libres de faire jouer la procédure prévue à l'article 5 de la présente convention.

3. Composition de la commission paritaire de conciliation

La commission paritaire de conciliation comprend des représentants désignés par chacune des organisations professionnelles et syndicales représentatives au sein de la convention collective régionale.

Article 5

Durée. – Dénonciation. – Révision
(art. 39 DC)

La présente convention collective régionale est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend application au lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'accord du 27 juillet 2016 portant révision de la CCR manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Elle peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, avec préavis de 2 mois. A peine de nullité, la dénonciation est notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception. Lorsque la dénonciation a pour objet la révision d'un ou plusieurs articles, elle est accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles. Cette proposition est soumise, dans un délai de 5 jours, à la commission paritaire de conciliation. Si, avant la date d'expiration du préavis de dénonciation un accord a été réalisé au sein de la commission, la convention demeure en vigueur dans les conditions fixées par l'accord intervenu.

A défaut d'accord, la convention continue à produire ses effets pendant une durée de 1 an, à compter de l'expiration du délai de préavis.

La convention cesse automatiquement de produire ses effets à l'expiration du délai de 1 an visé ci-dessus. Toutefois, la partie qui a dénoncé la convention peut, pendant ce délai, revenir sur sa décision. Dans ce cas, la convention reprend ses effets.

Article 6

Publicité
(art. 42 DC)

La présente convention collective fera l'objet d'une part, d'un dépôt auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5

et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail et, d'autre part, d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

PARTIE II DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 7

Liberté syndicale et liberté d'opinion (art. 4 DC)

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que la liberté syndicale, qui donnent la possibilité d'adhérer librement et de faire partie d'un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du code du travail.

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'exercice d'une activité syndicale ou/et le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus énoncé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 8

Exercice du droit syndical (art. 5 DC)

1. Sur les chantiers dont l'effectif est inférieur à 50 salariés :
 - panneaux d'affichage : dans un lieu choisi par accord entre l'employeur et les délégués du personnel, des panneaux d'affichage distincts, pour les organisations syndicales et les délégués du personnel fermés par une vitre ou porte translucide, sont réservés à toutes les organisations syndicales reconnues pour afficher les communications syndicales, les convocations aux réunions, signées d'un responsable de l'organisation syndicale ;
 - chaque communication syndicale est transmise au chef d'entreprise, ou à son représentant, simultanément à l'affichage.
2. Sur les chantiers dont l'effectif est inférieur à 150 salariés :
 - réunions syndicales : à concurrence d'une absence mensuelle et sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 3 jours à l'avance, les représentants syndicaux peuvent assister à des réunions de leur syndicat ;
 - congrès syndicaux : sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 8 jours à l'avance et précisant la durée de leur absence, les représentants syndicaux peuvent assister aux congrès de leur organisation et aux assemblées générales de leur syndicat.
3. Commissions paritaires :
 - au cas où des salariés participent à une commission paritaire décidée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations syndicales, le temps de travail perdu est payé par l'employeur comme temps de travail effectif ;

- ces salariés sont tenus d’informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et de s’efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l’entreprise.

Article 9

Délégués du personnel (art. 6 à 10 et art. 12 DC)

Dans tout chantier occupant plus de 10 salariés, il est institué, conformément à la législation en vigueur, des délégués titulaires et des délégués suppléants du personnel. En outre les dispositions légales sont complétées et précisées par les dispositions suivantes.

En cas de vacance d’un poste de délégué titulaire, le remplacement de celui-ci est assuré par un délégué suppléant suivant les dispositions d’ordre public de l’article L. 2314-30 du code du travail. Le suppléant ainsi désigné remplace le titulaire jusqu’au retour de ce dernier ou jusqu’au renouvellement de l’institution.

En complément des dispositions de l’article L. 2314-7 du code du travail relatives aux élections partielles, le remplacement du délégué suppléant devenu titulaire est effectué par le premier candidat « titulaire » non élu de la liste dont il est issu. A défaut, le remplacement est effectué par le premier candidat « suppléant » non élu de la liste dont il est issu.

S’il n’existe pas de comité d’hygiène et de sécurité, les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l’application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d’accident ou de maladie professionnelle grave.

Les délégués sont reçus collectivement, par le chef d’entreprise ou son représentant, au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d’urgence, sur leur demande.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d’un représentant du syndicat de leur profession.

Les délégués sont autant que possible répartis dans les différents services de jour et de nuit.

Ils ne peuvent être changés de service, par l’employeur, en raison de leurs fonctions de délégués

Article 10

Comités d’entreprise (art. 13 DC)

L’institution et le fonctionnement des comités d’entreprise, dans les entreprises régies par la présente convention, ainsi que le financement des œuvres sociales gérées par lesdits comités, sont réglés par la législation en vigueur.

PARTIE III

ENTRÉE DANS L’ENTREPRISE

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux soulignent leur attachement au principe de non-discrimination et rappellent qu’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, telle que définie à l’article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Article 11

Conditions d'embauche (art. 14 DC, art. 2 A III)

Le personnel est embauché après examen de ses aptitudes à remplir l'emploi sollicité.

Tout nouvel embauché est immédiatement informé des travaux dont il sera chargé et de la catégorie dans laquelle il sera classé avec indication du coefficient correspondant.

Les employeurs recrutent de préférence les agents de maîtrise et les cadres parmi leur personnel le plus apte à en remplir les fonctions.

L'embauche n'est valable et définitive qu'aux conditions de la présente convention et après une période d'essai qui est définie selon les dispositions ci-après :

	PÉRIODE D'ESSAI	RENOUVELLEMENT COMPRIS
Ouvriers/employés	1 mois	2 mois
Agents de maîtrise	2 mois	4 mois
Cadres	3 mois	6 mois

Pour les emplois qui le justifient, un essai technique peut être demandé.

Il est demandé à chaque candidat un extrait de son casier judiciaire datant de moins de 2 mois. Cette pièce reste en la possession de l'intéressé.

PARTIE IV

CLASSIFICATIONS. – EMPLOI

Article 12

Classifications (art. 8 AI + art. 8 AII + art. 11 AIII)

Propos liminaires

La classification est organisée autour de la notion de catégorie d'emploi assortie d'un coefficient minimum applicable pour le calcul des salaires garantis.

Les catégories d'emploi ont été regroupées en deux filières « manutention » et « nettoyage ».

Chaque agent est responsable de la bonne utilisation du matériel mis à sa disposition. Chaque agent qui exerce des fonctions de conduite sur les aires doit être titulaire d'une autorisation particulière en cours de validité. L'obligation d'être titulaire du permis de conduire qui convient peut, selon certains cas, y être associée.

Le passage d'une catégorie à une autre se fait après formation et habilitation par chaque entreprise.

Position d'accueil – Coefficient 145 (catégorie A)
(AI Manutention/AII Nettoyage/Ouvriers)

L'agent en position d'accueil exerce progressivement les mêmes activités que l'agent d'exploitation ou que l'agent de nettoyage puis est classé dans l'une de ces catégories après 6 mois de présence dans l'entreprise.

FILIERE « MANUTENTION »

Agent d'exploitation – Coefficient 156 (catégorie B) (AI Manutention/Ouvriers)

Assure les opérations de manutention et de traction simples effectuées dans le cadre de l'activité aéroportuaire sur les aires de stationnement des avions et dans les zones de traitement des bagages.

Placé sous l'autorité d'un agent de qualification supérieure son activité couvre :

- dans les aérogares passagers et galeries : les opérations de manutention et les opérations connexes liées à l'enregistrement des bagages et leur livraison ;
- sur les aires de stationnement des avions : les travaux de manutention et les opérations connexes liés aux opérations de manutention du fret, de la poste, des bagages au sol et dans les soutes des avions ainsi que des travaux de mise en place de matériels d'assistance. Il assure également la mise en place des équipements statiques concourant à la sécurité de l'avion tels que par exemple : cales, cônes, extincteurs.

Dans le cadre de leurs fonctions, ces agents peuvent utiliser des engins simples de traction et/ou des élévateurs à fourches, après avoir reçu la formation nécessaire.

En ce qui concerne les élévateurs à fourches, il s'agit de ceux d'une capacité égale ou inférieure à 2,5 tonnes et utilisés hors opérations de chargement et déchargement des avions.

Conducteur – coefficient 160 (catégorie C) (AI Manutention/Ouvriers)

Outre toutes les fonctions précédentes, utilise tous les engins qui permettent d'assurer les liaisons internes au chantier et celles en relation avec les autres chantiers ainsi que les opérations nécessitant la mise en œuvre de matériel autre que celui de la responsabilité du conducteur qualifié.

L'exécution des travaux divers d'entretien simple du matériel roulant ou statique, tels que lavage, retouche de peinture, etc. ; la vérification des pleins de tous les types de matériel et les compléments en tant que de besoin sont assurés par des agents appartenant à cette catégorie. Dans le cadre de ces divers travaux d'entretien, les mêmes agents assurent le déplacement sur courte distance de tout type de matériel.

Assistant avion – coefficient 165 (catégorie C') (AI Manutention/Ouvriers)

Outre toutes les fonctions imparties au conducteur, l'assistant avion assure le branchement et la mise en œuvre de tout le matériel roulant d'assistance technique à l'avion par exemple : groupe électrogène, groupe de démarrage, qu'il soit tracté ou automoteur à l'exclusion des engins spécialisés pour le repoussage/tractage des avions.

Conducteur qualifié – coefficient 170 (catégorie D) (AI Manutention/Ouvriers)

Outre toutes les fonctions précédentes, concoure aux opérations par sa connaissance et son expérience de conduite et de mise en œuvre de l'ensemble des matériels, engins et équipements.

Assure notamment, mais de façon non exclusive les opérations complexes d'accostage des avions par du matériel ou des équipements tels que plates-formes élévatrices, passerelles télescopiques, etc.

En outre, l'agent qualifié assure la mise en œuvre des commandes des systèmes mécanisés des soutes d'avions.

Les prestations de départ au casque et/ou par signes conventionnels sont assurées par des agents appartenant à cette catégorie.

La vérification de l'opérationnalité des fonctionnalités du matériel et son compte rendu ; le remplacement ou la réparation ne nécessitant pas de connaissances techniques particulières sont assurés par des agents appartenant à cette catégorie.

Chef d'équipe, niveau I – coefficient 180 (catégorie E)
(AI Manutention/Ouvriers)

Dirige une unité opérationnelle nécessaire au traitement d'avions simples et/ou les diverses opérations dans les aéroports passagers.

En conséquence, assure l'animation, la coordination et la répartition des tâches. Peut être amené à exécuter n'importe laquelle de ces tâches.

Est le premier interlocuteur des clients directs ou indirects et règle les problèmes de sa compétence avec eux.

Rend compte et réfère autant que de besoin pour l'ensemble de ses responsabilités.

Peut avoir une responsabilité administrative simple dans l'exercice de sa fonction.

S'assure de l'observation par tous de l'application des procédures et notamment des instructions de sûreté et de sécurité.

La planification et la coordination nécessaires avec les activités d'exploitation et les ateliers de maintenance des actions d'entretien préventif et curatif ainsi que la tenue des supports administratifs nécessaires, sont assurées par des agents appartenant à cette catégorie.

Les opérations de transfert de fret et leurs travaux connexes mettant en œuvre des équipements lourds pour lesquels la détention du permis poids lourd est obligatoire, sont assurées par des agents appartenant à cette catégorie.

Les opérations qui mettent en œuvre des matériels très spécifiques, comme par exemple le repoussage et/ou le tractage d'avions, sont assurées par des agents appartenant à cette catégorie.

Chef d'équipe, niveau II – coefficient 190 (catégorie F)
(AI Manutention/Ouvriers)

Exerce pleinement la fonction de responsable et d'animateur d'une unité opérationnelle pour la réussite de la tâche qui lui a été confiée, dans le cadre des procédures définies.

En conséquence, assure l'animation, la coordination et la répartition des tâches.

Peut être amené à exécuter n'importe laquelle de ces tâches.

S'occupe particulièrement des membres de son équipe en ce qui concerne le développement de leurs aptitudes.

Est le premier interlocuteur des clients directs ou indirects et règle les problèmes de sa compétence avec eux.

Rend compte et réfère autant que de besoin pour l'ensemble de ses responsabilités.

Peut avoir une responsabilité administrative simple dans l'exercice de sa fonction.

S'assure de l'observation par tous de l'application des procédures et notamment des instructions de sûreté et de sécurité.

Agent de maîtrise, 1^{er} degré – coefficient 225 (catégorie I)
(AIII AM-Cadres/AM)

Assure le contrôle des effectifs à la prise de service.

Veille au maintien de la discipline, de la tenue, de la sécurité, de la propreté et du rangement du matériel.

Assure les contrôles de qualité. Propose toute amélioration à sa hiérarchie.

Son activité peut l'amener à exercer des fonctions de régulateur.

Cet agent est placé sous l'autorité d'un agent de maîtrise, 2^e degré ou d'un cadre.

Agent de maîtrise, 2^e degré – coefficient 236 (catégorie II)
(AIII AM-Cadres/AM)

Veille à la bonne exécution des tâches assurées par les agents de maîtrise, 1^{er} degré et est à même d'en assurer leurs responsabilités.

Assure la répartition et la planification du travail des effectifs et des moyens matériels mis à sa disposition avec l'aide éventuelle d'outils informatiques.

Anticipe les modifications à apporter en fonction de l'information temps réel qu'il reçoit et décide des mesures correctrices à prendre en s'assurant de leur cohérence.

Réunit et synthétise les informations nécessaires à la facturation.

Participe à l'élaboration des procédures, et plus généralement, propose toute amélioration à la hiérarchie dans le domaine qui le concerne.

Ses responsabilités peuvent l'amener à exercer :

- des fonctions de régulateur ;
- des fonctions de commandement opérationnel.

Cet agent est placé sous l'autorité d'un cadre.

Chef de chantier(s), niveau I – coefficient 280
(AIII AM-Cadres/Cadres)

Dirige un chantier ou un groupe de chantiers.

Est responsable du suivi de ses effectifs, du suivi de la qualité de service de son chantier, dans le cadre des contrats en vigueur.

Suit, en liaison avec les services compétents, les questions de formation continue et de sécurité de travail.

Assure toutes les liaisons nécessaires avec les clients du chantier.

Détermine l'organisation de son chantier (tableaux de service, congés, etc.).

Propose à la direction générale les embauches et les nominations.

Assure un premier contact avec les organisations syndicales pour tous les problèmes de terrain qui doivent se traiter à son niveau.

Supervise les problèmes administratifs.

Chef de chantier(s) important(s), niveau II – coefficient 303
(AIII AM-Cadres/Cadres)

A les mêmes attributions que le chef de chantier, niveau I dans le cadre d'un chantier (ou d'un groupe de chantiers) particulièrement important(s) de par la taille et/ou la complexité.

FILÈRE « NETTOYAGE »

Agent de nettoyage – coefficient 151 (catégorie C)
(AII Nettoyage/Ouvriers)

Reçoit des consignes orales ou écrites.

A une connaissance de l'organisation et de l'appellation des points de stationnement avions.

Exécute des tâches variées de nettoyage des avions en utilisant les moyens et produits appropriés.

Assure les travaux de l'agent de nettoyage, dans le cas où la nature des travaux ne nécessite pas la présence d'un chef d'équipe.

Est responsable de la bonne utilisation du matériel mis à sa disposition.

Son activité peut l'amener :

- à conduire des véhicules ;
- et/ou à utiliser des moyens mécanisés ;
- et/ou à distribuer matériels et produits.

L'entretien courant du matériel est assuré par un personnel appartenant à cette catégorie.

Les opérations d'approvisionnement en eau des aéronefs ainsi que les opérations de vidange des aéronefs sont assurées par des agents appartenant à cette catégorie.

Travaille sous la responsabilité d'un agent de qualification supérieure.

Chef d'équipe – coefficient 160 (catégorie D)
(AII Nettoyage/Ouvriers)

Reçoit des instructions précisant les objectifs à atteindre.

Doit utiliser les moyens appropriés à l'exécution des opérations de nettoyage des avions qui lui sont confiées.

Doit posséder la formation professionnelle adaptée à son poste et/ou les certificats correspondants ou une expérience équivalente.

Assure la coordination de son équipe de nettoyage en procédant à la distribution des tâches et en répartissant le personnel avant chaque intervention et en cours d'intervention sur les avions.

S'assure de la bonne réalisation des opérations exécutées par lui-même et son équipe.

Vérifie le fonctionnement du matériel avant chaque intervention.

Son activité peut l'amener à :

- participer activement aux opérations de nettoyage ;
- conduire des véhicules sur les aires de stationnement avions.

La gestion des stocks, la distribution et la préparation des matériels et/ou l'entretien technique du matériel sont assurés par du personnel appartenant à cette catégorie.

Travaille sous la responsabilité d'un agent de qualification supérieure.

Chef d'équipe principal nettoyage – coefficient 170 (catégorie E)
(AII Nettoyage/Ouvriers)

Reçoit des instructions et les transmet aux agents dont il assure l'encadrement.

Doit posséder la formation professionnelle adaptée à son poste ou avoir une expérience équivalente.

Etre titulaire du permis de conduire.

Doit être titulaire d'une autorisation de conduite sur les aires.

Connaît l'organisation et l'appellation des points de stationnement avions.

Doit être capable de transmettre aux agents dont il assure l'encadrement la formation initiale courante nécessaire. Il veille à l'application des règles d'hygiène, de sécurité et de sûreté retenues en milieu aéroportuaire.

Veille à la bonne distribution de matériel, au port des tenues et badges des agents, à la propreté des véhicules.

Contrôle la répartition des tâches journalières des équipes de nettoyage avions et effectue après chaque intervention un contrôle de sécurité.

Son activité peut l'amener :

- à participer éventuellement aux opérations de nettoyage ;
- à conduire des véhicules ;
- à assurer une relation de premier niveau avec les représentants des clients.

Il est placé sous l'autorité d'un agent de qualification supérieure auquel il rend compte.

Agent de maîtrise, 1^{er} degré – coefficient 222 (catégorie I)
(AIII AM-Cadres/AM)

Assure la répartition et la planification du travail et des moyens matériels des agents de nettoyage de 1^{er} et 2^e degré, ainsi que des chefs d'équipe.

Est responsable du niveau de qualité contractuelle.

Veille au maintien de la discipline, de la tenue et de la sécurité.

Son activité peut l'amener à exercer des fonctions de régulateur.

Cet agent est placé sous l'autorité d'un agent de maîtrise, 2^e degré et d'un cadre.

Agent de maîtrise, 2^e degré – coefficient 235 (catégorie II)
(AIII AM-Cadres/AM)

Veille à la bonne exécution des tâches assurées par les agents de maîtrise 1^{er} degré et est à même d'assurer leurs responsabilités.

Gère l'information opérationnelle en temps réel.

Décide des mesures correctrices à prendre.

Participe à l'élaboration des procédures, et plus généralement, propose toute amélioration à sa hiérarchie.

Ses responsabilités peuvent l'amener à exercer :

- des fonctions de commandement opérationnel ;
- des fonctions de régulateur.

Chef de chantier(s), niveau I – coefficient 280
(AIII AM-Cadres/Cadres)

Dirige un chantier ou un groupe de chantiers.

Est responsable du suivi de ses effectifs, du suivi de la qualité de service de son chantier, dans le cadre des contrats en vigueur.

Suit, en liaison avec les services compétents, les questions de formation continue et de sécurité de travail.

Assure toutes les liaisons nécessaires avec les clients du chantier.

Détermine l'organisation de son chantier (tableaux de service, congés, etc.).

Propose à la direction générale les embauches et les nominations.

Assure un premier contact avec les organisations syndicales pour tous les problèmes de terrain qui doivent se traiter à son niveau.

Supervise les problèmes administratifs.

Chef de chantier(s) important(s), niveau II – coefficient 303
(AIII AM-Cadres/Cadres)

A les mêmes attributions que le chef de chantier, niveau I dans le cadre d'un chantier (ou d'un groupe de chantiers) particulièrement important(s) de par la taille et/ou la complexité.

Article 13

*Remplacement temporaire ou changement d'emploi temporaire
(art. 38 DC)*

Si le remplaçant, sans remplir effectivement toutes les fonctions du supérieur absent, doit néanmoins assumer, durant l'absence de ce dernier, un surcroît de travail, ou de responsabilité, une indemnité différentielle tenant compte de ce surcroît lui est allouée.

Lorsqu'un salarié doit temporairement remplir effectivement les fonctions d'un salarié absent qui occupe un emploi supérieur au sien, il doit recevoir pendant la durée de ce remplacement une indemnité différentielle qui lui assure la rémunération correspondant à son nouvel emploi.

Article 14

*Transfert de personnel
(art. 38 bis et 38 ter DC)*

Article 14.1 ⁽¹⁾

*Transfert de personnel. – Changement de titulaire de marché en tout ou partie
(art. 38 bis)*

Au cas où, suite à la cessation d'un contrat commercial ou d'un marché public, en tout ou partie, et ce quel que soit le donneur d'ordre, une activité entrant dans le champ d'application de la présente convention collective serait attribuée à un titulaire distinct du titulaire antérieur, la continuité des contrats de travail existant au dernier jour du contrat précédent, des salariés du premier employeur affectés à ladite activité depuis au moins 4 mois sera assurée chez l'employeur entrant. A charge pour ce dernier d'assurer les obligations légales et conventionnelles, notamment financières, en matière de gestion des effectifs et d'organisation du travail dans le cadre du nouveau contrat ⁽²⁾.

Dans le cas où les salariés du premier employeur ne sont pas affectés exclusivement à ladite activité, les règles suivantes sont retenues pour le transfert :

- les effectifs sont déterminés par les besoins de l'activité transférée ;
- cette proposition est présentée, dans les 20 jours suivant la date de réception par l'entreprise sortante de la notification du changement de titulaire du marché aux comités d'entreprise, ou d'établissement, des sociétés entrantes et sortantes, accompagnée des éléments économiques nécessaires à la compréhension du dossier (périmètres concernés, volume théorique, effectifs prévus). Dans l'entreprise sortante, les avis consultatifs des comités d'entreprise ou d'établissement seront recueillis.

En cas de désaccord sur le nombre d'effectifs concerné par le transfert, un expert sera désigné par la direction régionale du travail des transports parmi une liste fournie par les chambres professionnelles.

Cet expert, qui ne pourra être lié contractuellement avec les entreprises concernées, consultera obligatoirement les directions et les comités d'entreprises, ou d'établissements, des sociétés concernées et remettra dans un délai de 15 jours maximum, un rapport précisant une recommandation

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-12 du code du travail dans le cas où la cessation, en tout ou partie, d'un contrat commercial ou d'un marché public représenterait un transfert d'une entité économique autonome (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1^{er}).

(2) Alinéa étendu sous réserve que, dans le cas où les dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail ne s'appliquent pas, l'entreprise entrante applique la même convention collective que l'entreprise cédante (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1^{er}).

quant au nombre et à la qualification des effectifs qui devront être transférés. Un exemplaire du rapport de l'expert sera adressé à la commission régionale paritaire de l'emploi. Les frais de l'expert sont pris en charge, à part égale, par les entreprises concernées.

Dans tous les cas, la rémunération globale, l'ancienneté acquise, la qualification doivent être maintenues à un niveau équivalent pour chaque salarié concerné. Cette équivalence est recherchée parmi les qualifications existantes chez le nouvel employeur. Par rémunération globale, il est entendu la rémunération brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels, sans toutefois perpétuer les libellés de ses composantes et ses modalités de versement.

Il est procédé par l'entreprise entrante à un avenant au contrat de travail qui précisera expressément les points évoqués à l'alinéa précédent, cet avenant type sera présenté aux comités d'établissement ou aux comités d'entreprise concernés. Cet avenant précisera l'éventuel avantage individuel du salarié transféré et les avantages collectifs en vigueur dans la nouvelle entreprise, les usages ou autres avantages individuels et collectifs en vigueur au sein de l'entreprise cédante n'étant pas transférés.

En particulier, le salarié bénéficiera des accords collectifs et des régimes de retraite et de prévoyance de l'entreprise entrante qui se substituent à ceux de l'entreprise cédante dès le premier jour de la reprise de marché.

La désignation des salariés concernés par le transfert, en cas de non-affectation totale de ceux-ci à l'activité transférée, se fait par qualification, en fonction de l'ancienneté telle que définie à l'article 18 de la présente convention.

L'entreprise sortante aura par ailleurs à rembourser à son successeur de ladite activité les sommes prises en charge par ce dernier relatives aux droits acquis par le salarié en matière de congés payés et de prime à périodicité annuelle au titre de la période au cours de laquelle les salariés de cette activité étaient encore employés par l'entreprise sortante.

Article 14.2

Conditions de transfert du personnel entre entreprises (art. 38 ter DC)

Sur demande écrite par courrier en recommandé avec avis de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante communique, sous 20 jours calendaires, au minimum les documents suivants :

- la liste du personnel affecté sur le marché attribué contenant au minimum : nom et prénom du salarié, numéro de sécurité sociale, adresse, horaire mensuel sur le chantier, coefficient, ancienneté, date de naissance, lieu de naissance, mandat ou protection particulière ;
- les 12 dernières fiches de paie de chaque salarié ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale de chaque salarié ;
- la copie des contrats de travail et avenants au contrat de travail ;
- la copie des titres autorisant le travail sur le territoire français s'il y a lieu ;
- la copie des accords d'entreprise, d'établissement ou de site applicables au marché attribué ;
- le nombre d'heures disponibles au titre du compte personnel de formation.

L'entreprise entrante fera la demande des documents dès qu'elle aura officiellement connaissance de l'attribution du marché.

L'absence de transmission par l'entreprise sortante des documents précités peut donner lieu à un recours de l'entreprise entrante, mais ne peut altérer le droit des salariés au bénéfice de la continuité de leur contrat de travail.

Pour les employeurs adhérents d'une caisse de congés payés, l'entreprise sortante remettra à l'entreprise entrante un bulletin justifiant leur droit aux congés payés acquis.

Partie V

Formation

Les dispositions conventionnelles relatives à la politique et aux outils de formation de la branche ont été actualisées par l'accord triennal relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle figurant en annexe III de la présente convention.

Les dispositions conventionnelles relatives à la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle par l'accord du 13 décembre 2007 figurent également en annexe III de la présente convention.

PARTIE VI

TEMPS DE TRAVAIL

Article 15

Durée du travail (art. 30 DC)

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Les salariés doivent prendre leur travail aux heures fixées par l'horaire affiché sur le chantier. Chaque prise, reprise ou cessation de service donne lieu à pointage.

Article 16

Repos hebdomadaire (art. 32 DC)

Le repos hebdomadaire est attribué dans les conditions fixées par la législation en vigueur notamment les articles L. 3132-1 à L. 3132-3 du code du travail.

Dans les entreprises ou sur les chantiers à service continu et si les nécessités du service l'exigent, le repos hebdomadaire est organisé pour roulement dans le cadre des dérogations prévues par la loi.

Les tableaux de roulement sont affichés dans chaque établissement ou chantier.

Un double de ces tableaux est adressé à l'inspecteur du travail.

Le travail des dimanches et des jours fériés donne lieu à une majoration de salaire dans les conditions fixées pour chaque catégorie de personnel aux articles 27 et 28 ci-après.

Article 17

Casse-croûte (art. 31 DC)

Pour les salariés faisant une seule séance de travail, cette séance peut être, suivant le cas, soit interrompue par un casse-croûte ne comptant pas dans la durée du travail, soit ininterrompue si la nature des opérations permet au salarié de prendre un casse-croûte sans quitter son service.

Dans le premier cas (cas d'interruption pour un casse-croûte) ne comptant pas dans la durée du travail :

- a) La durée de ce casse-croûte est comprise entre une demi-heure et 45 minutes ;
- b) Le moment de cette pause du casse-croûte doit être nettement déterminé et ne pas dépendre uniquement des faits relatifs au service. Il ne peut être imposé moins de 2 heures après le commencement ou 3 heures avant la fin du service et ne peut être décalé qu'accidentellement par une décision du représentant local de l'entreprise.
- c) Pendant le casse-croûte, le salarié ne peut être tenu d'effectuer aucun travail ; s'il est maintenu ou rappelé en service, la durée du casse-croûte est entièrement comptée comme travail.

Dans le second cas (cas du casse-croûte pris sans quitter le service et donc considéré comme temps de travail effectif, et qui est le cas le plus général) :

- a) Le salarié prend le casse-croûte au moment convenable pour ne pas interrompre le service ;
- b) Le salarié qui prend le casse-croûte ne peut invoquer cette circonstance pour suspendre ou différer l'exécution du service qui lui est confié.

PARTIE VII

CONDITIONS DE TRAVAIL. – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

PRÉAMBULE

La sécurité des salariés et l'hygiène seront assurées conformément à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail. En outre, ces dispositions sont complétées et précisées par les articles 18 à 20 suivants. L'employeur veille également à mettre à disposition des salariés les équipements de protection individuels appropriés.

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs comprenant :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

La prévention des risques professionnels est notamment assurée par la tenue et la mise à jour par l'employeur d'un document unique d'évaluation des risques.

Une attention particulière est portée aux femmes en état de grossesse ainsi qu'aux jeunes travailleurs dans les conditions prévues respectivement aux articles R. 4152-1 et D. 4153-1 du code du travail.

Article 18

Sécurité (art. 27 DC)

Les règlements ainsi que les consignes locales édictées par le maître d'œuvre pour la sécurité des salariés s'imposant aux entreprises de manutention et de nettoyage sur les aéroports, le personnel doit se conformer à ces règlements et à ces consignes, qui devront avoir été portés à sa connaissance.

Sur chaque chantier, il doit y avoir une armoire à pharmacie contenant les accessoires de premiers secours.

En cas d'accident grave, l'entreprise doit faire le nécessaire pour le déclenchement des secours.

Au niveau de la branche, dans le but d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, des représentants employeurs et salariés suivent et sont associés aux travaux du comité technique national C (CTN C) de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés.

Article 19

Hygiène (art. 26 DC)

Dans chaque entreprise, il est mis à la disposition du personnel des lavabos, des vestiaires et des lieux d'aisance en nombre suffisant et, le cas échéant, des douches, conformément à la législation en vigueur.

Dans le cas de travaux insalubres ou dangereux pouvant porter atteinte à la santé des travailleurs, après consultation du CHSCT, l'employeur recueillera les préconisations de ce dernier et du médecin du travail, afin de prendre les mesures appropriées.

L'employeur doit mettre à la disposition du personnel désirant prendre ses repas sur les lieux du travail un appareil permettant de réchauffer ou cuire rapidement les aliments dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les dispositions réglementaires relatives à la mise à disposition de boissons par l'employeur et à la protection contre les conditions atmosphériques sont complétées par les dispositions suivantes :

- des boissons chaudes sont distribuées gratuitement à l'ensemble du personnel chaque fois que la température est inférieure à 0 ° C ;
- des boissons rafraîchissantes sont distribuées gratuitement à l'ensemble du personnel chaque fois que la température est supérieure à 25 ° C.

Article 20

Vêtements de travail (art. 30 AI + art. 26 AII)

Lorsque l'employeur impose une tenue spéciale au personnel, cette tenue est fournie gratuitement par l'employeur qui assure leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant conformément aux dispositions de l'article R. 4321-4 du code du travail.

L'employeur est également tenu de fournir au personnel les équipements de protection individuels (EPI) appropriés. A titre d'exemple, sont adaptés à l'activité qu'ils sont amenés à exercer où au poste de travail qu'ils occupent les équipements suivants :

- pour l'agent de manutention :
 - chaussures de sécurité ;
 - gants ;
 - protection auditive ;
 - (le cas échéant) gilet haute visibilité...
- pour l'agent de nettoyage :
 - chaussures de sécurité ;
 - gants ;
 - protection auditive ;
 - gilet haute visibilité...

PARTIE VIII

RÉMUNÉRATIONS

Article 21

Salaires garantis. – Primes. – Majorations et indemnités
(art. 35 DC + art. 10 à 28 AI + art. 9 à 24 AII + art. 12 à 26 AIII)

Les salaires garantis (fonction de la classification des emplois et des coefficients professionnels) ainsi que les primes, majorations et indemnités attribuées aux salariés, sont fixés pour chacune des catégories de personnel par les dispositions ci-après.

Chaque année elles font l'objet d'un nouvel examen.

Article 22

Salair e minimum interprofessionnel de croissance
(art. 34 DC)

Les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à un nouvel examen des dispositions relatives aux salaires en cas de variation notable du coût de la vie enregistrée par l'INSEE ou de modification du taux du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 23

Eléments de la rémunération
(art. 10 AI + art. 9 AII + art. 12 AIII)

L'ensemble de la rémunération comprend, suivant le cas, les éléments suivants :

1. Le salaire proprement dit ;
2. Les primes d'ancienneté ;
3. Les majorations pour heures supplémentaires ;
4. La majoration pour le travail des dimanches ;
5. La majoration pour le travail des jours fériés ;
6. L'indemnité compensatrice de jour férié chômé ;
7. L'indemnité pour le travail de nuit ;
8. La prime de coordinateur (personnel de manutention) ;
9. La prime de non accident (personnel de manutention) ;
10. La prime de vacances ;
11. La prime de fin d'année ;
12. La prime de chauffeur poids lourd de transbordeur de fret (personnel de manutention) ;
13. L'indemnité de panier ;
14. L'indemnité kilométrique de transport.

Article 24

Salaires garantis
(art. 13 AI + art. 12 AII + art. 15 AIII)

Les salaires horaires garantis sont fixés à l'annexe I de la présente convention collective.

Article 25

Primes d'ancienneté

(art. 14 AI + art. 13 AII + art. 16 AIII)

Des majorations d'ancienneté, calculées sur le salaire de base de la catégorie, sont accordées, dans les conditions suivantes, au personnel ouvrier selon son ancienneté à partir de la date de formation du contrat en cours :

- après 3 ans de présence : 1 % ;
- après 4 ans de présence : 3,5 % ;
- après 5 ans de présence : 4,5 % ;
- après 6 ans de présence : 6 % ;
- après 7 ans de présence : 6,5 % ;
- après 8 ans de présence : 7 % ;
- après 9 ans de présence : 8 % ;
- après 12 ans de présence : 11 % ;
- après 15 ans de présence : 12,5 % ;
- après 18 ans de présence : 14 % ;
- après 21 ans de présence : 15,5 % ;

L'agent passant dans un emploi supérieur ne pourra recevoir un salaire inférieur à celui qu'il percevait avant sa promotion.

En cas de promotion d'un ouvrier à un emploi d'agent de maîtrise ou de cadre, il est tenu compte de son ancienneté dans l'entreprise, à la date de sa promotion, pour la totalité de sa durée.

Des majorations d'ancienneté, calculées sur le salaire de base de la catégorie, sont accordées, aux agents de maîtrise et cadres, dans les conditions suivantes :

- 3 % pour le personnel comptant 3 ans à 6 ans d'ancienneté dans la catégorie ;
- 6 % pour le personnel comptant 6 à 9 ans d'ancienneté dans la catégorie ;
- 9 % pour le personnel comptant 9 à 12 ans d'ancienneté dans la catégorie ;
- 12 % pour le personnel compte 12 ans à 15 ans d'ancienneté dans la catégorie ;
- 13,5 % pour le personnel comptant 15 ans à 18 d'ancienneté dans la catégorie ;
- 15 % pour le personnel comptant plus de 18 ans d'ancienneté dans la catégorie ;
- 16,5 % pour le personnel comptant plus de 21 ans d'ancienneté dans la catégorie.

Article 26

Majoration pour heures supplémentaires

Article 26.1

Majoration pour heures supplémentaires

(art. 36 DC)

Les heures supplémentaires sont arrêtées et décomptées pour chaque période s'étendant du lundi au dimanche inclus. Elles donnent lieu aux majorations suivantes :

- 25 % du salaire pour celles effectuées au-delà de 35 heures jusqu'à 43 heures inclusivement ;
- 50 % du salaire pour celles effectuées au-delà de 43 heures.

Article 26.2

Majorations pour heures supplémentaires exceptionnelles (art. 15 AI + art. 13 bis AII + art. 26 AIII)

Les heures supplémentaires effectuées exceptionnellement au-delà de l'horaire habituel de travail, par le personnel des catégories visées ci-après, sont majorées de 100 % :

- le personnel ouvriers « Manutention » (catégories 1 à 8 du barème « Travaux de manutention » soit les coefficients 142, 149 devenu 156, 153 devenu 156, 157 devenu 160, 167 devenu 170, 170 devenu 180, 177 devenu 180, 187 devenu 190) ;
- le personnel ouvriers « Nettoyage » (catégories 1 à 4 « Travaux de nettoyage » soit les coefficients 123, 141 devenu 147, 142 devenu 147, 152 devenu 160 ou 170) ;
- le personnel agents de maîtrise « Manutention » (catégories visées à l'article 11.1.1 de « Travaux de manutention » de l'annexe III soit catégorie I. AM 1D coefficient 225 et catégorie II. AM 2D coefficient 236).

Article 27

Majoration pour le travail du dimanche (art. 16 AI + art. 14 AII + art. 17 AIII)

Les ouvriers et agents de maîtrise travaillant le dimanche bénéficient d'une prime égale à 50 % du salaire de base perçu pour la journée considérée.

Les entreprises au sein desquelles le nombre d'heures de dimanche travaillées est supérieur à 217 heures ont dû, à la date d'application (16 mai 2009) de l'avenant 40 du 17 octobre 2008 (extrait – art. 4 en annexe VI du présent accord), mettre en place la compensation nécessaire.

Article 28

Majoration pour le travail des jours fériés (art. 17 AI + art. 15 AII + art. 17 bis AIII)

1. Services où le travail n'est pas interrompu les jours fériés

Les ouvriers travaillant un jour férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée.

Dans le cas d'un jour férié tombant un dimanche cette indemnité se cumule avec la majoration pour le travail du dimanche prévue à l'article 27 ci-dessus.

Ces dispositions ne sont pas applicables à la journée du 1^{er} Mai qui relève des dispositions légales et réglementaires (et notamment de l'art. L. 3133-6 du code du travail).

2. Services où le travail est normalement interrompu les jours fériés

Les ouvriers appelés exceptionnellement à travailler un jour férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée.

Les agents de maîtrise travaillant l'un des jours fériés ci-après bénéficient :

- pour le lundi de Pâques et le 15 Août, d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée ;
- pour le 1^{er} janvier, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, la Toussaint, le 11 Novembre et Noël d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée, ou bien d'une indemnité égale à 1/3 du salaire dû pour la journée considérée et de 1 jour de repos compensateur pris, en accord avec la direction de l'entreprise, en dehors des périodes de pointe.

Si un de ces jours fériés travaillés tombe un dimanche, cette indemnité se cumule avec la majoration pour le travail du dimanche prévue à l'article 27 ci-dessus.

Les cadres bénéficient de 1 jour de repos compensateur pris, en accord avec la direction de l'entreprise, en dehors des jours de pointe, pour chacun des 6 jours fériés suivants, lorsqu'ils sont travaillés : 1^{er} janvier, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 11 Novembre, Noël.

Article 29

Indemnité compensatrice de jour férié chômé (art. 18 AI et art. 6 AII)

Les ouvriers chômant un jour férié qui aurait dû être normalement travaillé bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé.

Ces dispositions ne sont pas applicables à la journée du 1^{er} Mai.

Article 30

Indemnité pour le travail de nuit (art. 19 AI + art. 17 AII + art. 18 AIII)

Le travail effectué entre 22 heures et 6 heures donne lieu à une indemnité de nuit. Toute fraction d'heure, comprise entre ces deux limites, est arrondie au quart d'heure supérieur.

Le taux horaire de l'indemnité de nuit est fixé à l'article 1^{er} du barème joint en annexe II de la présente convention annexe.

Article 31

Prime de coordinateur (art. 20 AI)

Les agents (Manutention ex annexe II) appelés à assister les compagnies aériennes dans les différentes opérations de piste, à l'arrivée, durant l'escale et au départ des avions, bénéficient d'une prime horaire, dont le taux est fixé à l'article 2 du barème joint en annexe II de la présente convention collective.

Article 32

Prime de non-accident (art. 21 AI + art. 19 AIII)

Le personnel de manutention – à l'exception des listiers – et les chefs de manutention d'escale – visés à l'article 11, A, catégorie I – bénéficient d'une prime horaire dite « prime de non-accident » favorisant la prévention des avaries (marchandises et matériel).

Le montant de cette prime horaire est fixé au barème joint à l'annexe II de la présente convention collective à l'article 3.1 du barème pour la catégorie d'emploi au coefficient 156, à l'article 3.2 du barème pour les catégories aux coefficients 160, 165, 170 et 190, et à l'article 3.3 du barème pour les catégories au coefficient 180 et les chefs de manutention d'escale.

Dans le cas où la responsabilité de l'intéressé se trouvera engagée, la prime sera supprimée, ou réduite de moitié, pendant le mois au cours duquel aura lieu l'avarie.

Article 33

Prime de vacances (art. 23 AI + art. 19 AII + art. 21 AIII)

Le personnel visé par la présente convention collective bénéficie d'une prime de vacances dont le taux est fixé à l'article 4 du barème joint en annexe II de la présente convention collective. Cette prime sera acquise au personnel ayant un an de présence dans l'entreprise au 1^{er} juin de chaque année.

Article 34 ⁽¹⁾

Prime de fin d'année

(art. 24 AI + art. 20 AII + art. 22 AIII)

Le personnel visé par la présente convention collective, bénéficie d'une prime de fin d'année dont le montant est fixé conformément aux dispositions de cet article.

a) Ouverture des droits

La prime de fin d'année est versée à tout agent ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, et figurant dans les effectifs à la fin de l'année de référence (soit au 31 octobre).

L'année de référence s'étend du 1^{er} novembre de l'année précédente au 31 octobre de l'année considérée.

b) Calcul du montant de la prime de fin d'année (cas général)

Pour chaque agent, il sera procédé successivement aux deux calculs suivants :

– un calcul n° 1, effectué sur la base du salaire mensuel du salarié ou « PFA-M ».

Dans ce cas, la prime de fin d'année est égale à : taux de base de l'agent × 151,67 heures (ou base horaire mensuelle du salarié) = « montant de la PFA sur une base mensuelle » ou « PFA-M ».

La base horaire mensuelle retenue sera automatiquement modifiée en fonction des réductions du temps de travail qui pourraient être fixées à l'avenir au sein de la convention collective régionale ;

– un calcul n° 2, effectué sur la base de 1/11 d'un salaire de référence annuel ou « PFA-A ».

Dans ce cas, la prime de fin d'année est égale à : salaire de référence annuel/11 = « montant de la PFA sur une base annuelle » ou « PFA-A ».

Le salaire de référence annuel est défini comme suit : cumul de la rémunération proprement dite acquise par l'agent au cours de l'année de référence (taux horaire × nombre d'heures normales travaillées, y compris majorations), les heures supplémentaires, les indemnités pour heures de nuit, les majorations pour dimanches et jours fériés, les primes de non-accident, à l'exclusion de toutes les rémunérations perçues pendant les périodes de congés payés.

Il est ensuite procédé à la comparaison entre le « montant de la PFA sur une base mensuelle » ou « PFA-M » et le « montant de la PFA sur une base annuelle » ou « PFA-A ».

Si le montant de « PFA-A » est supérieur au montant de « PFA-M » le montant de la prime de fin d'année à verser au salarié est égal au montant de « PFA-A ».

Si le montant de « PFA-A » est inférieur au montant de « PFA-M », le montant de la prime de fin d'année sera égal au montant de « PFA-M » sauf les exceptions suivantes :

– si l'agent n'a pas été présent au travail pour quelque durée que ce soit pour convenances personnelles (non compris les congés de formation) ou pour absences injustifiées, il percevra le montant de « PFA-A » ;

– si l'agent n'a pas été présent au travail plus de 3 mois pour cause de maladie – à l'exclusion des maladies professionnelles et congés de maternité –, il percevra le montant de « PFA-A » sans que, dans ce cas, il puisse être inférieur :

– à 25 % du montant de « PFA-M » pour les agents totalisant au maximum 10 ans d'ancienneté ;

– à 40 % du montant de « PFA-M » pour les agents totalisant plus de 10 ans d'ancienneté.

c) Calcul du montant de la prime de fin d'année (cas particuliers)

1° Les agents non présents à la fin de la période de référence pour cause de départ à la retraite, de licenciement économique ou de licenciement pour inaptitude physique consécutive à un accident du travail en cours d'année et ceux qui sont partis ou revenus du service national percevront une

(1) Voir également l'accord du 17 octobre 1985 et l'article 12 de l'avenant n° 2 du 25 mars 1987.

prime fixée forfaitairement à 1/11 du montant de « PFA-M » par mois complet de présence effective dans l'entreprise.

2° Pour les agents désireux de revenir dans leur pays d'origine et cumulant dans ce but leurs congés payés 1 année sur 2, la division par 1/11 de la base salariale définie ci-dessus sera remplacée successivement par une division à 1/12, puis à 1/10 de ladite base.

d) Versement de la prime de fin d'année

La prime est versée avec la paie de novembre.

Article 35

Prime de chauffeurs poids lourds de transbordement de fret (art. 21 bis AI)

Une prime mensuelle dite « chauffeurs poids lourds de transbordement de fret » est attribuée au personnel (manutention ex annexe II) effectuant le transfert de fret entre la zone « passagers » et la zone « fret » de l'aéroport n° 1 de Roissy-Charles-de-Gaulle. Son taux est fixé au barème en annexe II de la présente convention collective, à l'article 5.1 du barème pour les chauffeurs et à l'article 5.2 du barème pour le chef d'équipe assurant la coordination.

Article 36

Indemnité de panier (art. 27 AI + art. 23 AII + art. 24 AIII)

Il est alloué aux ouvriers des chantiers une indemnité de panier (indemnité représentative de frais) par journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif non interrompu.

Le taux de cette indemnité est fixé à l'article 6 du barème joint en annexe II de la présente convention collective.

Article 37

Indemnité kilométrique de transport (art. 28 AI + art. 24 AII + art. 25 AIII)

Le personnel visé par la présente convention collective perçoit, en sus de la prime légale de transport en vigueur dans la région parisienne, une indemnité kilométrique de transport (indemnité représentative de frais) dont le taux est fixé au barème en annexe II de la présente convention collective, à l'article 7.1 du barème pour la valeur de l'indemnité kilométrique et à l'article 7.2 du barème pour le montant minimum mensuel pour 1 mois complet.

Cette indemnité est une compensation faite au personnel pour lui permettre d'assurer les prises et fins de service établies en fonction du trafic aérien. Les conditions d'attribution de cette indemnité sont identiques à celles de la prime légale de transport.

Prévoyance. – Retraite

Article 38

Régime complémentaire de retraite (art. 7 AI + art. 7 AII + art. 9 AIII)

En vue d'assurer au personnel ouvrier le bénéfice d'une retraite complémentaire, les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 1^{er} de la convention collective régionale sont tenues d'affilier ce personnel à une institution de retraite rattachée à l'union nationale des institutions de retraite des salariés (UNIRS).

Le taux de la cotisation globale ne peut être inférieur au taux fixé par l'accord national interprofessionnel de retraites du 8 décembre 1961 et ses avenants. Celle-ci est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. L'assiette des cotisations est constituée par la

rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournie chaque année par l'employeur à l'administration des contributions directes.

L'application des dispositions ci-dessus ne peut remettre en cause l'affiliation du personnel dans les entreprises qui ont adhéré, avant la date de signature du présent accord, à tout autre régime complémentaire de retraite donnant des avantages comparables à taux de cotisation et à ancienneté de service égaux.

En vue d'assurer aux agents de maîtrise le bénéfice d'une retraite complémentaire, les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 1^{er} de la convention collective régionale sont tenues de donner leur adhésion à une institution de prévoyance autorisée.

Le taux de la cotisation globale ne peut être inférieur au taux fixé par l'accord national interprofessionnel de retraites du 8 décembre 1961 et ses avenants. L'assiette des cotisations est constituée par la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournie chaque année par l'employeur à l'administration des contributions directes.

Si la cotisation globale n'excède pas le taux minimum, la contribution patronale est égale à 60 %, celle des salariés à 40 %. Si la cotisation globale dépasse le taux minimum, la ventilation entre les employeurs et les salariés de la part excédant cette cotisation est déterminée par accord des parties dans le cadre de l'entreprise.

PARTIE IX

ADMINISTRATION DU PERSONNEL

Article 39

Congés payés

(art. 22 DC + art. 6 AI + art. 6 AII + art. 5 AIII)

Durée

La durée du congé annuel payé est fixée à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Conditions d'attribution

La période de prise des congés s'étend à toute l'année civile étant précisé que l'ouvrier pourra bénéficier, sur sa demande :

- d'au moins 12 jours ouvrables et au plus de 24 jours ouvrables en congé continu ou l'équivalent de 1 mois complet au cours de la période légale, du 1^{er} mai au 31 octobre ;
- du complément des droits acquis dans les périodes du 1^{er} janvier au 30 avril et du 1^{er} novembre au 31 décembre.

A leur demande, pourront être exclus de cette règle d'étalement des congés, les personnels originaires des départements et territoires d'outre-mer et des pays étrangers ou y ayant des ascendants ou descendants qui justifieront d'un voyage dans ces pays à l'occasion de leur congé annuel.

Par dérogation à la règle générale, les personnels des départements, territoires et pays d'outre-mer seront autorisés, sur leur demande, à ne pas prendre leur congé annuel 1 année sur 2 et à le reporter sur l'année suivante, cumulant ainsi deux périodes de congé payé tous les 2 ans. Dans ce cas, ils seront autorisés à prolonger ces deux périodes de congé payé cumulées d'une absence non rémunérée qui donnera lieu à une suspension du contrat de travail, étant entendu que la durée de deux périodes de congé payé et de l'absence non rémunérée ne dépassera pas au total 90 jours.

Cette période d'absence est donnée par roulement sur l'année entière selon les nécessités du service. Le jour de la reprise du travail est fixé d'un commun accord au moment du départ en congé. Il est délivré par l'employeur une attestation indiquant la durée de l'absence.

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé. Toutefois, pour les entreprises affiliées à une caisse interprofessionnelle de congés payés, ces dates peuvent être avancées au 1^{er} avril et 31 mars.

La durée du congé annuel est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 40

Congés payés d'ancienneté

(art. 6 al. 2 AI + art. 6 al. 2 AII + art. 5 al. 2 et 3 AIII)

Les ouvriers qui totalisent plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou sur le chantier bénéficient d'un congé supplémentaire d'un jour ouvrable après 15 ans, deux jours après 25 ans et trois jours après 30 ans.

Les agents de maîtrise qui totalisent plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou sur le chantier bénéficient d'un congé supplémentaire d'un jour ouvrable après 5 ans, 2 jours après 10 ans et 4 jours après 25 ans, 5 jours après 30 ans.

Les cadres qui totalisent plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou sur le chantier bénéficient d'un congé supplémentaire d'un jour ouvrable après 15 ans, 2 jours après 25 ans et 3 jours après 30 ans.

Article 41⁽¹⁾

Congés exceptionnels

(art. 25 DC)

Les congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les conditions suivantes :

1. Sans condition d'ancienneté :

- mariage ou Pacs de l'intéressé : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès d'un conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère de l'intéressé : 3 jours ;
- décès d'un ascendant ou d'un descendant au deuxième degré (grands-parents, petits-enfants) : 2 jours ;
- décès des beaux-parents : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours.

2. Absences autorisées et indemnisées
pour la garde d'un enfant malade ou accidenté

Parmi les 3 jours maximum par an prévus à l'article L. 1225-61 du code du travail, chaque salarié peut bénéficier de 1 jour par an rémunéré à 100 % pour la garde d'un enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans dont il assume la charge, correspondant au jour de la survenance de l'événement et sur la présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence d'un parent au chevet de l'enfant.

Parmi les 5 jours maximum par an prévus à l'article L. 1225-61 du code du travail, et dans les conditions précisées à l'alinéa précédent, chaque salarié peut bénéficier de 1 jour par an rémunéré à 50 % accordé pour la garde d'un enfant de moins de 1 an ou parce que le salarié assume la charge de

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail.

3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans (y compris lorsque au cours de la même année le salarié a pu bénéficier de la journée rémunérée au titre de la garde d'un enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans prévue à l'alinéa précédent).

Parmi les 5 jours maximum par an prévus à l'article L. 1225-61 du code du travail, sur justificatif, en cas de maladie ou d'accident nécessitant l'hospitalisation autre qu'ambulatoire de l'enfant, chaque salarié peut bénéficier de 2 jours par an rémunérés à 100 %.

En outre :

Lorsque la participation à l'un ou l'autre de ces événements doit avoir lieu à plus de 500 kilomètres du domicile habituel de l'intéressé, il pourra être accordé à sa demande une autorisation d'absence non rémunérée. Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements ci-dessus.

Article 42

*Congés de maternité ou de paternité
(art. 23 DC)*

Article 42.1

Congés de maternité

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. 15 jours avant l'expiration de leur congé, les bénéficiaires avertissant l'employeur de leur désir de reprendre leur travail, afin qu'il soit possible de prévenir de la cessation de leur service les personnes engagées pour les remplacer.

Article 42.2

Congés de paternité et d'accueil de l'enfant

Les congés de paternité et d'accueil de l'enfant sont accordés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 43

*Frais de transport supplémentaires en cas de décalage du
repos hebdomadaire ou de déplacement
(art. 37 DC)*

En cas de décalage du repos hebdomadaire pour nécessité de service, l'employeur est tenu de rembourser aux salariés les frais supplémentaires de transport occasionnés par ce décalage.

Les mêmes dispositions sont applicables, le cas échéant, en cas de déplacement momentané d'un salarié.

Article 44

*Périodes militaires obligatoires
(art. 21 DC)*

Le contrat de travail n'est pas rompu par les périodes militaires obligatoires (dans l'hypothèse où celles-ci seraient réintroduites).

Article 45

*Arrêt de travail pour maladie ou accident. – Indemnisation
(art. 29 AI + art. 25 AII + voir art. 6 congé maladie AIII)*

Ouvriers

1. Bénéficiaires

Bénéficie des dispositions ci-après le personnel ouvrier visé par la présente convention collective ayant plus de 1 an d'ancienneté.

L'ancienneté s'étend de la durée écoulée depuis la date de formation du contrat de travail en cours.

2. Indemnisation

Les dispositions suivantes sont applicables aux ouvriers dont le contrat de travail se trouve par suite de maladie ou accident survenus et soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne, dûment justifiés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, à la demande de l'employeur et à sa charge. Elles s'appliquent aux ouvriers ayant l'ancienneté requise (paragraphe 1 ci-dessus) pour les absences qui ont débuté après le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'intéressé remplit la condition d'ancienneté.

a) Délai de carence

Chaque absence provoquée par une maladie ou un accident est indemnisée après un délai de carence fixé comme suit :

- 7 jours francs pour le personnel ayant plus de 1 an d'ancienneté ;
- 7 jours francs pour le personnel ayant plus de 18 mois d'ancienneté ;
- 3 jours francs pour le personnel ayant plus de 2 ans d'ancienneté.

Lorsque l'arrêt a pour cause un accident du travail ou de trajet, l'indemnité est versée dès le jour suivant celui au cours duquel a eu lieu l'accident.

b) Montant et durée de l'indemnisation

- à partir du premier jour suivant le délai de carence, ou à partir du jour qui suit l'arrêt en cas d'accident du travail ou de trajet, l'intéressé reçoit une indemnité journalière calculée suivant le barème d'indemnisation ci-dessous ;
- les périodes d'indemnisation se cumulent et ne peuvent en aucun cas excéder au total les limites fixées dans le barème, au cours d'une année civile (1^{er} janvier-31 décembre ;
- l'indemnité est versée sous déduction des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et éventuellement de celles perçues par l'intéressé au titre de tout autre régime complémentaire de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation ;
- pour percevoir l'indemnité, l'intéressé devra obligatoirement porter à la connaissance de l'entreprise le montant des indemnités journalières qu'il a directement perçues de la sécurité sociale (présentation du décompte) ;
- pour le personnel ouvrier ayant de 1 à 3 ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité journalière de la sécurité sociale et de l'indemnité complémentaire institué par le présent article ne pourra, en aucun cas, dépasser le gain journalier ayant servi de base pour la détermination des indemnités journalières servies par la sécurité sociale ;
- pour le personnel ayant de 1 à 3 ans d'ancienneté et dans le cas d'hospitalisation, l'indemnité due sera calculée sur la base des montants des indemnités journalières de la sécurité sociale qu'il aurait perçues s'il n'avait pas été hospitalisé ;

- dans le cas où les versements sont effectués par un organisme extérieur à l'entreprise et afin de limiter les délais de paiement, les indemnités dues au personnel bénéficiaire feront l'objet de la part de l'entreprise d'une avance égale à 80 % de leur montant lors de la remise, par l'intéressé, du décompte des indemnités journalières qui lui est adressé par la sécurité sociale.

Barème d'indemnisation

ANCIENNETÉ	PREMIÈRE PÉRIODE		DEUXIÈME PÉRIODE	
	DURÉE (en jours)	INDEMNISATION (montant de la rémunération brute)	DURÉE (en jours)	INDEMNISATION (montant de la rémunération brute)
1 à 3 ans	30	90 % de l'IJSS	30	66,66 % de l'IJSS

ANCIENNETÉ	PREMIÈRE PÉRIODE		SECONDE PÉRIODE	
	DURÉE (en jours)	INDEMNISATION (montant de la rémunération brute en pourcentage)	DURÉE (en jours)	INDEMNISATION (montant de la rémunération brute en pourcentage)
3 à 6 ans	30	90	30	75
6 à 8 ans	45	90	35	75
8 à 10 ans	45	90	35	75
10 à 15 ans	50	90	50	75
15 à 23 ans	60	90	60	75
23 à 28 ans	70	90	70	66,66
28 à 33 ans	80	90	80	66,66
Au-delà de 33 ans	90	90	90	66,66

Agents de maîtrises et cadres (art. 6 congé maladie annexe III)

Dans les cas visés aux paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 20 de la convention collective régionale, 92,50 % du salaire brut théorique du mois, à l'exception des primes annuelles, sont maintenus :

- pendant 1 mois, aux agents de maîtrise et cadres rémunérés au mois, comptant de 1 à 2 ans de présence dans l'entreprise ;
- pendant 2 mois, à ceux qui comptent de 2 à 4 ans de présence dans l'entreprise ;
- pendant 3 mois, à ceux qui comptent de 4 à 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- pendant 4 mois, à ceux qui comptent de 8 à 12 ans de présence dans l'entreprise ;
- pendant 5 mois, à ceux qui comptent plus de 12 ans de présence dans l'entreprise.

Les périodes de prestations se cumulent et ne peuvent excéder les limites prévues à l'alinéa précédent au cours d'une même année s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les indemnités sont réduites de la valeur des prestations dues à l'intéressé au titre des assurances sociales, de l'assurance accident, de tout autre régime d'assurances contracté par l'employeur ou avec sa participation partielle.

Les prestations directement perçues par l'intéressé doivent être portées par ce dernier à la connaissance de l'entreprise.

Article 46

Maladie. - Accidents du travail (art. 20 DC)

1. Absence d'une durée au plus égale à 6 mois

L'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constitue pas une rupture du contrat de travail. Elle doit être notifiée à l'employeur le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 jours francs sauf cas de force majeure.

Lorsque l'absence impose le remplacement de l'intéressé, le nouvel embauché doit être informé du caractère provisoire de l'emploi. Si l'absence est d'une durée supérieure à celle de la période d'essai, le travailleur absent doit dans la mesure du possible informer la direction de son retour suffisamment à l'avance pour permettre de donner au remplaçant le préavis auquel il a droit.

Les accidentés du travail qui touchent une rente du fait de leur blessure sont conservés dans leur emploi quand leur blessure ne les met pas en état d'infériorité pour occuper cet emploi. Dans le cas contraire, ils ont priorité dans la mesure des places disponibles pour être affectés à un emploi sédentaire ou de moindre fatigue, susceptible de leur convenir. Il ne peut résulter de leur blessure aucune réduction du salaire correspondant à l'emploi qu'ils occupent s'ils le remplissent dans les conditions normales.

PARTIE X

DÉPART DE L'ENTREPRISE

Article 47

Préavis (art. 3 AI + art. 3 AII + art. 3 AIII)

Après la période d'essai, visée à l'article précédent, les parties observeront réciproquement, avant de rompre le contrat de travail, un délai de préavis dont la durée est fixée pour chacune des catégories de personnel selon les dispositions suivantes :

Pour les ruptures autres que licenciement :

ANCIENNETÉ	OUVRIERS	AGENTS DE MAÎTRISE	CADRES
Du jour suivant la période d'essai	6 jours ouvrables	1 mois	3 mois

Pour les salariés licenciés, sauf faute grave :

ANCIENNETÉ (services continus chez le même employeur)	OUVRIERS	AGENTS DE MAÎTRISE	CADRES
0 à moins de 6 mois	6 jours ouvrables	1 mois	3 mois
De 6 mois à moins 2 ans	1 mois	1 mois	3 mois
Au moins 2 ans	2 mois	2 mois	3 mois

Pendant la durée du préavis conventionnel et quelle que soit la partie qui a pris l'initiative de la rupture, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour rechercher un emploi. Ces heures d'absence sont fixées chaque jour alternativement par chacune des parties. Elles peuvent être bloquées par accord des parties.

Elles ne sont pas rémunérées sauf pour ceux qui, au moment de la rupture du contrat de travail, ont une ancienneté, dans l'entreprise, égale ou supérieure à 1 an et demi.

Article 48

Licenciement collectif

(art. 18 DC)

Si, par suite de modifications des conditions d'exploitation, une réduction du personnel devenait nécessaire, l'ordre de licenciement collectif du personnel s'effectuerait dans chaque catégorie en tenant compte des considérations suivantes :

- 1° Qualités professionnelles ;
- 2° Ancienneté dans l'entreprise, majorée de un an par enfant à charge au sens du code de la famille.

En cas de licenciement collectif, les femmes en état de grossesse constatée bénéficient de la disposition prévue à l'article 18, paragraphe 2, relative à la majoration de l'ancienneté de 1 an par enfant, sous réserve que les intéressées comptent au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 49

Départ à la retraite

(art. 4 bis AI + art. 4 bis AII + art. 4 bis AIII)

Le personnel visé par la présente convention collective annexe prenant sa retraite ou cessant son activité dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles bénéficie à partir de 10 ans d'ancienneté d'une indemnité de départ en retraite dont le montant est égal 0,18 mois de salaire par année d'ancienneté, et ce jusqu'à 30 ans d'ancienneté inclus. Au-delà de 30 années d'ancienneté, le montant de cette indemnité de départ en retraite est fixé forfaitairement à 6 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé :

- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, étant entendu qu'en cas d'absence du salarié au cours de cette période, cette rémunération annuelle sera reconstituée sur la base des 3 derniers mois effectivement travaillés, dont le montant sera multiplié par 4, et tiendra compte également de toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au cours de la période ;
- ou 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion, c'est-à-dire un prorata de 3/12.

Cette indemnité de départ en retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Fait à Paris, le 27 juillet 2016.

(Suivent les signatures).

PARTIE XI
DISPOSITIONS ANNEXÉES
(GRILLES, TABLEAUX, ACCORDS ET AVENANTS)

ANNEXE I

Salaires garantis
(art. 20 de la CCR MNA)

CCR MNA – Salaires garantis pour l'année 2016

Filière manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté en %	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
A. – De 0 à 6 mois		145	10,12
B. – Agent d'exploitation			
De 0 à 3 ans		156	10,25
De 3 ans à 4 ans	1,0	156	10,35
De 4 ans à 5 ans	3,5	156	10,60
De 5 ans à 6 ans	4,5	156	10,71
De 6 ans à 7 ans	6,0	156	10,86
De 7 ans à 8 ans	6,5	156	10,91
De 8 ans à 9 ans	7,0	156	10,96
De 9 ans à 12 ans	8,0	156	11,06
De 12 ans à 15 ans	11,0	156	11,37
De 15 ans à 18 ans	12,5	156	11,53
De 18 ans à 21 ans	14,0	156	11,68
Plus de 21 ans	15,5	156	11,83
C. – Conducteur			
De 0 à 3 ans		160	10,35
De 3 ans à 4 ans	1,0	160	10,45
De 4 ans à 5 ans	3,5	160	10,71
De 5 ans à 6 ans	4,5	160	10,82
De 6 ans à 7 ans	6,0	160	10,97
De 7 ans à 8 ans	6,5	160	11,02
De 8 ans à 9 ans	7,0	160	11,08
De 9 ans à 12 ans	8,0	160	11,18
De 12 ans à 15 ans	11,0	160	11,49
De 15 ans à 18 ans	12,5	160	11,64

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté en %	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
De 18 ans à 21 ans	14,0	160	11,80
Plus de 21 ans	15,5	160	11,96
C' – Assistant avion			
De 0 à 3 ans		165	10,57
De 3 ans à 4 ans	1,0	165	10,68
De 4 ans à 5 ans	3,5	165	10,94
De 5 ans à 6 ans	4,5	165	11,05
De 6 ans à 7 ans	6,0	165	11,21
De 7 ans à 8 ans	6,5	165	11,26
De 8 ans à 9 ans	7,0	165	11,31
De 9 ans à 12 ans	8,0	165	11,42
De 12 ans à 15 ans	11,0	165	11,74
De 15 ans à 18 ans	12,5	165	11,90
De 18 ans à 21 ans	14,0	165	12,05
Plus de 21 ans	15,5	165	12,21
D. – Conducteur qualifié			
De 0 à 3 ans		170	10,80
De 3 ans à 4 ans	1,0	170	10,91
De 4 ans à 5 ans	3,5	170	11,18
De 5 ans à 6 ans	4,5	170	11,28
De 6 ans à 7 ans	6,0	170	11,45
De 7 ans à 8 ans	6,5	170	11,50
De 8 ans à 9 ans	7,0	170	11,55
De 9 ans à 12 ans	8,0	170	11,66
De 12 ans à 15 ans	11,0	170	11,99
De 15 ans à 18 ans	12,5	170	12,15
De 18 ans à 21 ans	14,0	170	12,31
Plus de 21 ans	15,5	170	12,47
E. – Chef d'équipe, niveau 1			
De 0 à 3 ans		180	11,20
De 3 ans à 4 ans	1,0	180	11,31
De 4 ans à 5 ans	3,5	180	11,59
De 5 ans à 6 ans	4,5	180	11,70
De 6 ans à 7 ans	6,0	180	11,87
De 7 ans à 8 ans	6,5	180	11,92

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté en %	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
De 8 ans à 9 ans	7,0	180	11,98
De 9 ans à 12 ans	8,0	180	12,09
De 12 ans à 15 ans	11,0	180	12,43
De 15 ans à 18 ans	12,5	180	12,60
De 18 ans à 21 ans	14,0	180	12,76
Plus de 21 ans	15,5	180	12,9
F. – Chef d'équipe, niveau 2			
De 0 à 3 ans		190	11,64
De 3 ans à 4 ans	1,0	190	11,76
De 4 ans à 5 ans	3,5	190	12,05
De 5 ans à 6 ans	4,5	190	12,17
De 6 ans à 7 ans	6,0	190	12,34
De 7 ans à 8 ans	6,5	190	12,40
De 8 ans à 9 ans	7,0	190	12,46
De 9 ans à 12 ans	8,0	190	12,57
De 12 ans à 15 ans	11,0	190	12,92
De 15 ans à 18 ans	12,5	190	13,10
De 18 ans à 21 ans	14,0	190	13,27
Plus de 21 ans	15,5	190	13,45
I. – Agent de maîtrise 1 ^e degré			
De 0 à 3 ans			2 367
De 3 ans à 6 ans	3,0	225	2 438
De 6 ans à 9 ans	6,0	225	2 509
De 9 ans à 12 ans	9,0	225	2 581
De 12 ans à 15 ans	12,0	225	2 652
De 15 ans à 18 ans	13,5	225	2 687
De 18 ans à 21 ans	15,0	225	2 723
Plus de 21 ans	16,5	225	2 758
II. – Agent de maîtrise 2 ^e degré			
De 0 à 3 ans		236	2 479
De 3 ans à 6 ans	3,0	236	2 553
De 6 ans à 9 ans	6,0	236	2 628
De 9 ans à 12 ans	9,0	236	2 702
De 12 ans à 15 ans	12,0	236	2 777
De 15 ans à 18 ans	13,5	236	2 814

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté en %	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
De 18 ans à 21 ans	15,0	236	2 851
Plus de 21 ans	16,5	236	2 888
Chef de chantier, niveau 1			
De 0 à 3 ans		280	2 927
De 3 ans à 6 ans	3,0	280	3 015
De 6 ans à 9 ans	6,0	280	3 102
De 9 ans à 12 ans	9,0	280	3 190
De 12 ans à 15 ans	12,0	280	3 278
De 15 ans à 18 ans	13,5	280	3 322
De 18 ans à 21 ans	15,0	280	3 366
Plus de 21 ans	16,5	280	3 410
Chef de chantier, niveau 2			
De 0 à 3 ans		303	3 161
De 3 ans à 6 ans	3,0	303	3 255
De 6 ans à 9 ans	6,0	303	3 350
De 9 ans à 12 ans	9,0	303	3 445
De 12 ans à 15 ans	12,0	303	3 540
De 15 ans à 18 ans	13,5	303	3 587
De 18 ans à 21 ans	15,0	303	3 635
Plus de 21 ans	16,5	303	3 682

Filière nettoyage

(En euros.)

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté en %	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
A. – De 0 à 6 mois		145	10,12
C. – Agent de nettoyage 2° degré			
De 0 à 3 ans		151	10,25
De 3 ans à 4 ans	1,0	151	10,35
De 4 ans à 5 ans	3,5	151	10,60
De 5 ans à 6 ans	4,5	151	10,71
De 6 ans à 7 ans	6,0	151	10,86
De 7 ans à 8 ans	6,5	151	10,91
De 8 ans à 9 ans	7,0	151	10,96
De 9 ans à 12 ans	8,0	151	11,06
De 12 ans à 15 ans	11,0	151	11,37

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté en %	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
De 15 ans à 18 ans	12,5	151	11,53
De 18 ans à 21 ans	14,0	151	11,68
Plus de 21 ans	15,5	151	11,83
D. – Chef d'équipe			
De 0 à 3 ans		160	10,41
De 3 ans à 4 ans	1,0	160	10,51
De 4 ans à 5 ans	3,5	160	10,77
De 5 ans à 6 ans	4,5	160	10,88
De 6 ans à 7 ans	6,0	160	11,03
De 7 ans à 8 ans	6,5	160	11,09
De 8 ans à 9 ans	7,0	160	11,14
De 9 ans à 12 ans	8,0	160	11,24
De 12 ans à 15 ans	11,0	160	11,55
De 15 ans à 18 ans	12,5	160	11,71
De 18 ans à 21 ans	14,0	160	11,87
Plus de 21 ans	15,5	160	12,02
E. – Chef d'équipe principal			
De 0 à 3 ans		170	10,87
De 3 ans à 4 ans	1,0	170	10,98
De 4 ans à 5 ans	3,5	170	11,25
De 4 ans à 5 ans	4,5	170	11,36
De 6 ans à 7 ans	6,0	170	11,52
De 7 ans à 8 ans	6,5	170	11,57
De 8 ans à 9 ans	7,0	170	11,63
De 9 ans à 12 ans	8,0	170	11,74
De 12 ans à 15 ans	11,0	170	12,06
De 15 ans à 18 ans	12,5	170	12,23
De 18 ans à 21 ans	14,0	170	12,39
Plus de 21 ans	15,5	170	12,55
I. – Agent de maîtrise 1^{er} degré			
De 0 à 3 ans			2 367
De 3 ans à 6 ans	3,0	225	2 438
De 6 ans à 9 ans	6,0	225	2 509
De 9 ans à 12 ans	9,0	225	2 581
De 12 ans à 15 ans	12,0	225	2 652
De 15 ans à 18 ans	13,5	225	2 687

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté en %	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
De 18 ans à 21 ans	15,0	225	2 723
Plus de 21 ans	16,5	225	2 758
II. – Agent de maîtrise 2 ^e degré			
De 0 à 3 ans		236	2 479
De 3 ans à 6 ans	3,0	236	2 553
De 6 ans à 9 ans	6,0	236	2 628
De 9 ans à 12 ans	9,0	236	2 702
De 12 ans à 15 ans	12,0	236	2 777
De 15 ans à 18 ans	13,5	236	2 814
De 18 ans à 21 ans	15,0	236	2 851
Plus de 21 ans	16,5	236	2 888
Chef de chantier, niveau 1			
De 0 à 3 ans		280	2 927
De 3 ans à 6 ans	3,0	280	3 015
De 6 ans à 9 ans	6,0	280	3 102
De 9 ans à 12 ans	9,0	280	3 190
De 12 ans à 15 ans	12,0	280	3 278
De 15 ans à 18 ans	13,5	280	3 322
De 18 ans à 21 ans	15,0	280	3 366
Plus de 21 ans	16,5	280	3 410
Chef de chantier, niveau 2			
De 0 à 3 ans		303	3 161
De 3 ans à 6 ans	3,0	303	3 255
De 6 ans à 9 ans	6,0	303	3 350
De 9 ans à 12 ans	9,0	303	3 445
De 12 ans à 15 ans	12,0	303	3 540
De 15 ans à 18 ans	13,5	303	3 587
De 18 ans à 21 ans	15,0	303	3 635
Plus de 21 ans	16,5	303	3 682

ANNEXE II

Barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 30 à 37 de la CCR MNA

ARTICLE du barème	ARTICLE CCR	ÉLÉMENT DE RÉMUNÉRATION	MONTANT
Article 1 ^{er}	Article 30	Indemnité pour le travail de nuit	3,99 € par heure
Article 2	Article 31	Prime de coordinateur (personnel de manutention)	0,41 € (soit 2,70 francs par heure en 1994)
Article 3.1	Article 32	Prime de non-accident coefficient 156 (Personnel de manutention)	0,148 € par heure
Article 3.2	Article 32	Prime de non-accident coefficients 160, 165, 170 (personnel de manutention)	0,211 € par heure
Article 3.3	Article 32	Prime de non-accident coefficient 180 et chefs de manutention d'escale (personnel de manutention)	0,172 € par heure
Article 4	Article 33	Prime de vacances	837,083 €
Article 5.1	Article 35	Prime de chauffeur poids lourd de transbordement de fret – Chauffeurs (Personnel de manutention)	50,98 € par mois
Article 5.2	Article 35	Prime de chauffeur poids lourd de transbordement de fret – Chef d'équipe (personnel de manutention)	87,69 € par mois
Article 6	Article 36	Indemnité de panier	5,71 € par jour
Article 7.1	Article 37	Indemnité kilométrique de transport	0,135 € par km
Article 7.2	Article 37	Indemnité kilométrique de transport	41,66 € minimum mensuel

ANNEXE III

Accord du 15 décembre 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

PRÉAMBULE

Lors de la commission mixte paritaire du 15 décembre 2015 les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, à la date d'application du présent accord se substituent intégralement à toutes les autres dispositions conventionnelles préexistantes relatives au même objet (formation professionnelle continue) au sein de la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne et notamment à celles de l'accord relatif à la formation professionnelle du 4 mars 2011.

Ces nouvelles dispositions tiennent compte de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et de ses décrets d'application ainsi que des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles s'appuient ainsi bien entendu sur le bilan de l'application de l'accord du 4 mars 2011 et des travaux conduits depuis 2011 au sein de la section paritaire professionnelle manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne de l'OPCA de branche et au sein de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPE-FP) et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche mis en place par l'accord du 13 décembre 2007.

Les parties conviennent que l'accord du 4 mars 2011 a fortement accentué la mise en œuvre de la professionnalisation au sein de la branche. A ce titre, durant cinq années, les partenaires de la branche impliqués dans les instances précitées ont su promouvoir l'utilisation et l'optimisation des différents dispositifs. Ainsi entre 2011 et 2015, en moyenne chaque année :

- 163 contrats de professionnalisation ont été conclus ;
- 93 salariés ont bénéficié de périodes de professionnalisation ;
- 96 départs en formation dans le cadre du DIF ont été enregistrés.

Les nouveaux dispositifs relatifs à la loi de 2014 nécessitent d'être déployés afin de continuer ce développement de la professionnalisation au sein de la branche.

Les signataires du présent accord affirment l'importance de la formation professionnelle continue au sein de la branche de la Manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne dans ses objectifs de :

- qualification des salariés, développement des compétences et de maintien dans l'emploi des salariés notamment les plus fragiles dans un contexte de perpétuelle évolution des techniques et des métiers ;
- fidélisation et facilitation de leur parcours professionnel et évolution professionnelle ;
- renforcement de l'attractivité du secteur ;
- défense et promotion des métiers de la branche ;
- facilitation de l'intégration des jeunes ;
- dynamisation de la politique de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être acteurs majeurs de leur parcours professionnel ;

– facilitation de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

Article 1.1

Durée du contrat de professionnalisation pour les actions et les publics prioritaires

La durée du contrat de professionnalisation (ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI) pourra être portée à 24 mois maximum (au lieu de 12 mois) lorsque les besoins de la formation et la nature des diplômes et qualifications (dont l'accès aux – ou le maintien dans les – catégories d'emploi de la convention collective) visés le nécessiteront. Les actions de formations considérées comme prioritaires par la CPE-FP pour le financement par l'OPCA sont indiquées en annexe I du présent accord.

La durée des formations définies au sens de l'article L. 6325-14 du code du travail peut être portée pour les priorités définies à l'article 1.2 ci-après à une durée égale à 40 % de la durée du contrat (au lieu de 150 heures ou 15 % de la durée du contrat au minimum).

Article 1.2

Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation

Les modalités de prise en charge par l'OPCA au titre des contrats de professionnalisation sont définies selon le barème défini et actualisé en tant que de besoin par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche.

Les parties signataires conviennent qu'afin d'encourager l'insertion par la professionnalisation, les contrats de professionnalisation qui seront conclus en CDI bénéficieront par rapport aux barèmes figurant en annexe I du présent accord d'une majoration de la prise en charge de 10 %.

Elles souhaitent également que les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée qui seraient à leur terme suivi d'un engagement à durée indéterminée puissent faire l'objet d'une bonification de 10 %.

Enfin les contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) catégories B et C bénéficieront d'une majoration de 10 % pour les CDD et de 15 % pour les CDI.

Pour autant ces majorations qui ne pourront se cumuler, ne pourront entraîner une prise en charge par les fonds mutualisés supérieure au coût de la formation elle-même.

Article 2.1

Actions de formation et publics prioritaires au titre de la période de professionnalisation

Les actions de formation considérées comme prioritaires par la CPE-FP pour leur financement par l'OPCA au titre de la période de professionnalisation sont indiquées en annexe IV du présent accord.

Les parties signataires s'inscrivant dans les orientations définies par les accords interprofessionnels et par la loi incitent les entreprises à promouvoir la période de professionnalisation pour les publics suivants afin d'assurer la sécurisation de leur parcours professionnel et leur maintien dans l'emploi :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations conformément aux priorités définies dans le présent accord par la branche de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne, et notamment ceux d'entre eux qui ne possèdent ni diplôme professionnel de niveau 4 ni qualification professionnelle reconnue ;
- aux salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion ou qui sont en situation d'inaptitude ponctuelle et définitive à leur poste ;

- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux travailleurs handicapés, ainsi qu'à ceux qui reprennent le travail après une longue période d'arrêt pour maladie ou accident du travail ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés qui reprennent le travail à l'issue d'une suspension du contrat de travail pour une période au minimum égale à 1 an quel qu'en soit le motif.

Article 2.2

Durée et le financement des périodes de professionnalisation

Dans la limite des fonds consacrés à la période de professionnalisation, la prise en charge et notamment la détermination de forfaits horaires et forfaits parcours, qui couvrent les frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires ainsi que des frais de transport et d'hébergement, est déterminée par la SPP selon le barème défini et actualisé en tant que de besoin par la SPP de la branche.

Le parcours de formation dans le cadre d'une période de professionnalisation est d'une durée minimale de 70 heures sur 12 mois calendaires. Toutefois cette durée minimale ne s'applique pas aux actions suivantes : certifications et habilitations inscrites à l'inventaire, actions de VAE, et périodes de professionnalisation s'inscrivant dans une dynamique de co-financement d'actions en lien avec le CPF des salariés dont les parties signataires conviennent qu'elles devront néanmoins s'inscrire dans un parcours de professionnalisation d'une durée minimale de 21 heures pour accéder aux financements « périodes de professionnalisation » (cette durée minimale pouvant être actualisée par la SPP de branche).

Article 3

Accompagnement tutoral de la professionnalisation

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation.

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutoral exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de l'OPCA dans la limite de 40 heures avec un financement forfaitaire défini au barème de la SPP.

Les parties conviennent que ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle de la Manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Article 4

Compte personnel de formation (CPF)

Les parties signataires rappellent que le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire (art. L. 6323-2 CT).

Article 4.1

Listes des actions éligibles au CPF définies par les instances paritaires

1. Liste élaborée par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche CCR MNA :

Cette liste fera l'objet d'un travail régulier de révision, de correction et d'évolution.

2. Liste nationale interprofessionnelle élaborée par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation).

Les listes n° 1 et n° 2 ci-après recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées par les entreprises de la branche.

3. Liste élaborée par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié (et non pas du lieu de résidence ou lieu du siège social).

Article 4.2

Abondements supplémentaires en heures du CPF par l'employeur

Les parties signataires conviennent d'un abondement « supplémentaires » en heures au moment de la mobilisation de son compte par le salarié, porté par les fonds mutualisés de l'OPCA et donc sous réserve de l'accord du financeur (frais pédagogiques et frais annexes) pour :

- les salariés non titulaires de diplômes ou de titres (listés par la CPE-FP de branche) et, qui décideraient de s'engager dans un parcours de professionnalisation entrant dans les priorités 1 et 2 définies par la SPP de branche, dans le cadre d'un co-investissement CPF/Période de professionnalisation : + 25 % des heures engagées par le salarié ;
- les stagiaires souhaitant mobiliser leur CPF sur les formations « 1001 Lettres » ou autres formations de type « savoirs de base » : + 25 % des heures engagées par le salarié.

Il est rappelé que ces abondements supplémentaires en heures ne sont pas pris en compte ni dans le calcul des heures créditées sur le CPF (heures acquises par an), ni dans le plafond de 150 heures.

Article 4.3

Articulation compte personnel de formation et autres dispositifs de formation

Le CPF a vocation à s'articuler avec tous les dispositifs de formation en vigueur (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation,...) à l'exception du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

L'employeur pourra accepter, sous réserves de ses capacités de financement et du calendrier de mise en œuvre d'actions de formation entrant dans les priorités 1 et 2 définies par la SPP, leur co-financement en CPF tout ou partie sur le temps de travail.

Les parties signataires rappellent qu'en cas de co-investissement CPF/période de professionnalisation la durée minimum de 70 heures ne s'applique pas.

Article 5

Modalités de prise en charge commune aux contrats de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation et à l'accompagnement tutoral de la professionnalisation

Les parties conviennent que l'OPCA prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base de forfaits horaires qui pourront faire l'objet d'une révision par la section paritaire professionnelle de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Ces forfaits font l'objet d'une modulation en fonction de la nature de la prestation et des priorités sur la base du tableau régulièrement mis à jour par la SPP de branche.

Les parties conviennent que ces forfaits et modulations établis en début d'exercice dans le cadre d'un budget prévisionnel et estimatif pourront être révisés en cours d'exercice par la section paritaire professionnelle au vu de l'avancement de l'utilisation des fonds pour répondre à une meilleure gestion des fonds mutualisés dans le cadre des priorités définies par le présent accord.

Article 6

Actions prioritaires au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les actions de formation que les parties signataires estiment prioritaires dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (art. L. 6326-1 du code du travail) sont définies à l'annexe I du présent accord.

Les dispositifs facilitant la mise en œuvre des priorités de formation de la branche

Dans le but de faciliter la mise en œuvre des actions de formation prioritaires au niveau de la branche (cf. annexe I) et d'en amplifier l'impact en termes de qualification des salariés et de sécurisation de leurs parcours professionnels, les parties à l'accord ont entendu poursuivre la définition et la promotion de 4 dispositifs :

- un cadre commun à la branche de présentation des actions de formation prioritaires en lien avec « la démarche de certification des connaissances et de compétences professionnelles de base propres aux métiers de la branche » et les « parcours de professionnalisation métiers (« blocs de compétence ») en cours de définition ;
- les démarches collectives de VAE ;
- les actions-formations tutorées ;
- la contribution conventionnelle au titre du plan de formation.

L'ensemble de ces dispositifs ont pour objectifs les développements de la formation et de la qualification des salariés de la branche. Les parties signataires conviennent d'examiner la manière dont il pourrait être tenu compte de ces développements et de la montée en compétences des salariés à l'occasion des travaux relatifs à l'actualisation des classifications de la branche.

Article 7

Cadre commun des actions de formation prioritaires (autour du socle des connaissances et de compétences de la branche et des parcours de professionnalisation « métiers »)

Notamment pour faciliter la qualification des salariés et leur promotion sur les emplois de la branche, les partenaires sociaux signataires de l'accord entendent promouvoir prioritairement la mise en œuvre des actions de formation propres aux métiers de la branche. Les travaux au cours de la période de mise en œuvre du présent accord porteront sur :

- une démarche de certification des connaissances et des compétences de base propre aux métiers de la branche articulée au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA) ;
- les parcours de professionnalisation au sein des métiers de la branche.

Les parties signataires conviennent enfin de centrer les démarches collectives de validation des acquis de l'expérience (prévues à l'article 8 ci-après) sur les parcours de professionnalisation certifiants liés aux métiers de la branche.

Article 8

Démarches collectives de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires conviennent que la VAE est un droit individuel dont le développement de sa mise en œuvre sera facilité par l'engagement de démarches collectives au sein des entreprises de la branche.

Au cours de la période triennale du présent accord, les signataires confient à la CPE-FP de la branche d'élaborer un cadre commun à ces démarches collectives prenant en compte comme enjeu

principal l'accès des salariés à des parcours de professionnalisation adaptés à leurs projets professionnels et aux besoins inhérents à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences exprimés par la branche.

Ce travail de définition du cadre commun de l'accompagnement des salariés à la VAE dans une démarche collective portera notamment sur les étapes suivantes :

- phase amont de construction du projet au sein de l'entreprise ;
- phase d'accueil des candidats ;
- phase d'accompagnement des candidats ;
- phase de suivi et de bilan.

Article 9.1

Objectifs des formations-actions tutorées

Au-delà des politiques publiques de l'emploi incitant au développement du tutorat (développement de l'apprentissage et de l'alternance, contrat de génération), des éléments de contexte propres au secteur incitent au développement du tutorat pour la mise en œuvre de formations-actions :

- la pyramide des âges des salariés induit dans les années à venir le transfert de connaissances et de compétences relevant de la « transmission d'expérience » aux personnes accédant aux emplois de la branche ;
- les niveaux initiaux de formation et de qualification des personnels pour lesquels des modalités de formation s'appuyant sur l'échange d'expérience entre pairs et des mises en situations sont adaptées ;
- les caractéristiques des environnements de travail et des emplois du secteur dont la découverte et la maîtrise sont favorisées par la réalisation de formations « en situation ».

Article 9.2

Conditions de mise en œuvre des actions de formation-action tutorées

La formation en situation de travail ou « formation-action tutorée » doit comme tout processus pédagogique remplir les conditions cumulatives suivantes :

- un programme de formation-action : c'est-à-dire une combinaison d'apports pédagogiques et d'apports liés à la « mise en situation » que comporte cette modalité de formation. Ce programme doit donc décrire les situations apprenantes [6] retenues, détailler les apports de connaissances (contenus formatifs) et les phases d'apprentissage en situation de travail ;
- un encadrement pédagogique par un salarié tuteur dûment formé (par exemple un salarié exerçant une mission de tuteur et possédant les compétences de l'emploi pour l'avoir exercé précédemment, formé au tutorat (minimum 2 jours) ou ayant reçu une formation de formateur) ;
- dans le cadre de cette formation-action, la modalité pédagogique support pourra être une situation de production réelle ou « reconstituée », le salarié tuteur est considéré « en formation » ; le tuteur assurant l'encadrement pédagogique du parcours de professionnalisation du tuteur sera cantonné dans son rôle de tuteur et d'encadrant pédagogique) ;
- l'organisation de situations apprenantes au cours desquelles le rôle de chacun est clairement identifié (badges, chasubles...) ;
- la mise en place d'un système d'évaluation de l'action-formation tutorée.

Article 10

Contribution « conventionnelle » au titre du plan de formation

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés et souhaitent pour ce faire engager les moyens financiers nécessaires à leur ambition. A cet effet, ils créent une contribution conventionnelle égale à 0,30 %

de la masse salariale brute pour les entreprises de 10 salariés et plus, quel que soit leur effectif d'assujettissement fixé légalement.

Dans le respect de ces dispositions, les entreprises de 10 salariés et plus verseront à l'OPCA désigné par la branche, l'équivalent de 1,30 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle. Dans le cas où l'entreprise disposerait d'un accord visant à internaliser la gestion du CPF, elle ne versera pas à l'OPCA l'équivalent de 0,20 % de la masse salariale brute tel que prévu par la loi. Le détail des différents versements par type de dispositifs et tenant compte des seuils d'effectifs d'assujettissement fixés par la loi, sont précisés au tableau de l'article 17 du présent accord.

Cette contribution conventionnelle de 0,30 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné est instaurée à compter des salaires versés au 1^{er} janvier 2016. Elle s'effectuera chaque année selon les modalités suivantes :

- calcul d'un montant prévisionnel de la « contribution conventionnelle plan de formation » sur la base de la masse salariale brute constatée par la DADS N-1 ;
- versement, au cours de l'année N, de la contribution à l'OPCA désigné par la branche en 2 versements égaux suivant un échéancier convenu entre l'entreprise et l'OPCA ;
- calcul du montant effectif de la « contribution conventionnelle plan de formation » sur la base de la masse salariale brute constatée par la DADS N ;
- versement du solde définitif de la « contribution conventionnelle plan de formation » au plus tard avant le 31 mars de l'année N + 1.

Cette contribution fera l'objet d'une section à part entière, affectées aux entreprises de la branche pour le financement de tout type d'actions de formation.

Cette contribution permettra la prise en charge des coûts directs attachés aux actions de formation (frais pédagogiques, évaluation, suivi, accompagnement, certification).

La contribution de chaque entreprise est réservée au seul financement des dépenses de formation engagées au cours de l'année de versement par ladite entreprise. Elle ne fera l'objet d'une « mutualisation » au sein de la section « contribution conventionnelle au plan de formation » que dans le cas où l'entreprise n'aurait toujours pas engagé les dépenses correspondant à son « crédit » au terme de la 3^e année suivant le versement de sa contribution.

Article 11

Articulation entre formation des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail à l'occasion de changement des titulaires de marché

Dans la perspective du développement de la formation, les parties signataires conviennent que, dès lors qu'une formation a été engagée par un salarié dans le cadre de la période de professionnalisation ou du CPF par l'entreprise sortante et que l'OPCA a donné son engagement à son financement, l'entreprise entrante s'engage à poursuivre le parcours de formation du salarié.

Afin de garantir l'accès à la formation pour les salariés faisant l'objet d'un transfert, l'entreprise entrante identifiera avec le salarié, dans les 6 mois à compter de son transfert, les actions de formation dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas suivi une action de formation depuis au moins 5 ans, celui-ci aura un accès prioritaire à la formation au sein de l'entreprise entrante qui devra être engagée au cours des 12 mois qui suivent la reprise du marché.

A l'occasion des transferts de personnels l'entreprise sortante communiquera à l'entreprise entrante les éléments d'information relatifs à la formation et aux entretiens professionnels qui auront transmis au salarié dans le cadre de l'établissement de son passeport formation.

Les outils favorisant la formation tout au long de la carrière professionnelle.

Article 12

Outils d'information et d'orientation des salariés

Les parties signataires de l'accord souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant en amont de l'action de formation d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés tels que :

- l'entretien professionnel qui permet d'étudier les perspectives de parcours professionnel et d'évolution professionnelle du salarié au regard notamment des besoins de l'entreprise et de l'accompagner dans la mise en œuvre de son projet professionnel (maintien dans le poste, changement de poste, promotion, certification...). Il permet également d'identifier les formations qui pourraient y contribuer. L'entretien professionnel a pour objectif de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les 6 ans (appréciés par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise) ;
- le conseil en évolution professionnelle (CEP) qui est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers de certains organismes ;
- le bilan de compétence qui contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.
- le passeport d'orientation, de formation et de compétences qui à partir de la fin de l'année 2015, sera accessible par son titulaire sur le site <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

Il permet de rassembler dans un document unique tous les éléments de la vie professionnelle et extra-professionnelle (formations, diplômes, expériences, savoirs et savoir-faire...) notamment dans le but d'aider le salarié à :

- préparer une démarche de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- définir un projet de formation ou de mobilité professionnelle ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Les entreprises apporteront aux salariés souhaitant établir leur passeport orientation et formation les informations et l'assistance nécessaire, et leur transmettront les informations nécessaires à sa mise à jour.

Les entreprises de la branche proposeront aux salariés d'utiliser le modèle élaboré par les partenaires sociaux au plan interprofessionnel (dans le cadre du FPSPP) disponible en téléchargement à l'adresse suivante : <http://www.passeportformation.eu/PasseportFormation.pdf>

Les parties signataires incitent les employeurs et les salariés à conserver les attestations de formation professionnelle pendant toute la durée de la vie professionnelle du salarié (dans le dossier du salarié pour les employeurs, en annexe du passeport orientation et formation pour les salariés)

Le rôle et les missions des instances paritaires.

Article 13

Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Instance d'information réciproque entre les partenaires sociaux, d'étude et de concertation et de proposition dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle la CPE-FP dispose d'un rôle de concertation en matière de formation -en liaison avec l'évolution de l'emploi- en assurant les missions suivantes :

- promouvoir la formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et réadaptation professionnels ;

- rechercher à assurer la pleine utilisation, l’adaptation et le développement des moyens ;
- établir et réviser le cas échéant, les priorités de demande de prise en charge des publics et formations dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- favoriser le développement du dispositif de la VAE au sein de la branche ;
- débattre et de réviser au moins une fois par an la liste des formations retenues au titre du CPF par la branche et de mandater un éditeur de liste pour procéder aux formalités auprès de la caisse des dépôts et consignation ;
- suivre l’évolution de la mise en œuvre du CPF au plan qualitatif et quantitatif ;
- établir et mettre à jour la liste des formations et des centres d’enseignement.

Par ailleurs la CPE-FP assure le pilotage de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications et notamment :

- analyser les travaux de l’observatoire et d’élaborer à partir de ces résultats des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l’objectif d’égalité entre les femmes et les hommes dans leur accès à la formation professionnelle continue,
- établir le programme d’activité de l’observatoire,
- procéder à toute étude, enquête, évaluation qui lui paraîtrait nécessaire ainsi qu’à la diffusion et à la promotion des travaux de l’observatoire.

Article 14

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (observatoire)

L’observatoire est chargé de fournir des informations à la CPE-FP de la branche lui permettant notamment de définir des publics et priorités de formation, définir les diplômes, titres, CQP ainsi que les éventuelles formations spécifiques qui appuient la politique Emploi-Formation de la branche.

Dans ce cadre, l’observatoire est chargé de réaliser des études et fournir à la CPE-FP des informations permettant de :

- définir la politique de formation de la branche ;
- étudier de façon prospective les métiers et qualifications de la branche ;
- définir les publics et formations prioritaires ;
- lister les diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche.

Article 15

Section paritaire professionnelle de l’OPCA

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition du financement entre les différentes affectations sera validée en début d’exercice par la section paritaire professionnelle (SPP), selon un budget estimatif et prévisionnel qui pourra faire l’objet de modifications au vu de la consommation des fonds.

Afin d’assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par la SPP de l’OPCA de branche, celle-ci sera chargée d’élaborer chaque année les statistiques pertinentes pour procéder à l’examen des conditions de suivi de l’accord sur la base de l’affectation des financements et d’alimenter en tant que de besoin les travaux de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que ceux de la CPE-FP.

Il est rappelé que les missions et attributions de la section professionnelle paritaire :

1. Recevoir, conformément aux dispositions contenues dans le présent accord de branche, les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle.

2. Mutualiser les contributions visées au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du compte personnel de formation (CPF) défini aux articles L. 6111-1 et suivants du code du travail.

3. Développer une politique incitative de professionnalisation par les contrats de professionnalisation, la période de professionnalisation, le compte personnel de formation et de la formation professionnelle continue des salariés.

4. Développer une politique incitative pour l'accès à la formation professionnelle comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle.

5. Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière.

6. Prendre en charge, financer et contrôler suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge qu'elle a défini, les dépenses exposées par les entreprises au titre des actions de formation continue, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;

7. Gérer et assurer le suivi de façon distincte, conformément au plan comptable, les contributions visées ci-dessus.

8. Définir, en liaison avec la CPE-FP et dans le respect des orientations fixées par le présent accord, les priorités de formation et modalités de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités ainsi que les orientations et les critères de prise en charge ainsi définis par la section professionnelle paritaire sont portés à la connaissance des entreprises ;

9. Se prononcer sur les dossiers à caractère dérogatoire.

La section professionnelle est administrée par un groupe technique paritaire composée de deux collègues :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés signataires du présent accord y dispose d'un siège titulaire et d'un siège suppléant ;
- l'organisation professionnelle représentative des employeurs y dispose d'un nombre égal de représentants.

Tout membre titulaire peut être remplacé par un membre suppléant appartenant à la même organisation et nommé et préalablement désigné par celle-ci. Le membre suppléant assiste de droit aux réunions de la SPP.

Le groupe technique paritaire élit un président de la SPP et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

Le groupe technique paritaire de la SPP établit ses règles de fonctionnement, qui sont consignées dans un règlement intérieur de la SPP.

Le groupe technique paritaire a pour mission de :

- assurer le suivi de la section professionnelle ;
- assurer les relations avec le conseil d'administration de l'OPCA de branche ;
- définir les modalités de prise en charge et de contrôle des demandes de financement présentées par les entreprises, conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur et dans le respect des dispositions statutaires de l'OPCA de branche ;
- établir un lien étroit avec la CPE-FP de la branche.

Dispositions relatives au financement de la formation

Les dispositions financières applicables se fondent sur les accords étendus du 27 décembre 1994 et du 21 mars 1995 modifiés et complétés pour tenir compte des dispositions législatives et

conventionnelles introduites par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 16

Adhésion à un OPCA de branche

Les parties signataires sont convenues d'adhérer OPCALIA (ci-après désigné OPCA de branche) afin de gérer la participation des employeurs occupant moins de dix salariés et plus de dix salariés.

Article 17

Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle versées à l'OPCA de branche

DISPOSITIF	< 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 et +
CIF	–	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Professionnalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Contribution légale plan	0,40 %	0,20 %	0,10 %	0,30 %
Contribution conventionnelle plan	–	0,30 %	0,30 %	
CPF	–	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP	–	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Total	0,55 %	1 %	1 %	1 %
Avec contribution conventionnelle	0,55 %	1,30 %	1,30 %	1,30 %
Avec contribution. conventionnelle Si CPF géré en interne	0,55 %	1,10 %	1,10 %	1,10 %

Article 18

Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCA de branche

Les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du compte personnel de formation (CPF) défini aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail sont affectés, dans le respect des priorités définies par le présent accord au financement des :

- contrats de professionnalisation ;
- périodes de professionnalisation ;
- compte personnel de formation ;
- certaines actions de préparation et d'exercice de l'accompagnement tutoral ;
- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Article 19

Suivi et bilan de la mise en œuvre de l'accord

Les parties signataires conviennent de l'importance du suivi de la mise en place de l'ensemble des priorités de branche en matière de formation professionnelle continue (titre I^{er}) ; des dispositifs facilitant la mise en œuvre de celles-ci (titre II) ainsi que des outils de la formation au sein des entreprises (titre III).

Pour ce faire ils conviennent d'un suivi de la mise en œuvre de ces éléments à l'occasion de chaque réunion de la section paritaire professionnelle manutention et nettoyage sur les aéroports de la

région parisienne ainsi que d'un bilan annuel quantitatif et qualitatif de ces dispositions au sein de la CPE-FP dont les modalités sont précisées à l'annexe II du présent accord.

Article 20

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il annule et remplace toutes autres dispositions conventionnelles au sein de la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne dans le domaine de la formation professionnelle et notamment celles de l'accord du 4 mars 2011.

Article 21

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec avis de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 22

Date d'application

Le présent accord du 15 décembre 2015 entre en application au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 23

Dépôt. – Extension

Le présent accord du 15 décembre 2015 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

Priorités de formation au sein de la branche CCR MNA

Au titre du contrat de professionnalisation

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour leur financement par l'OPCA au titre du contrat de professionnalisation (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué de par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que le « contrat de professionnalisation » est visé ci-après) sont :

- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective CCR manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ;
- les diplômes et titres homologués non spécifiques à la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche ;
- les certifications professionnelles inscrites au RNCP et/ou les certifications et habilitations inscrites à l'inventaire.

Les parties conviennent que cette liste d'actions de formation prioritaires pourra être ajustée et complétée annuellement par la section paritaire professionnelle au vu des orientations de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualification de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Au titre de la période de professionnalisation

Actions permettant l'accès ou au maintien dans l'emploi à une qualification reconnue dans les classifications de la CCR manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Les actions listées par la CPE-FP de la CCR MNA concernant les formations éligibles aux CPF (voir liste CPE-FP de branche) :

- actions permettant l'accès à un titre ou un diplôme inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- actions ouvrant droit à un CQP/CQPI (certificat de qualification professionnelle/CQP inter-branches),
- actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire des certifications et habilitations CNCP.

Donneront également lieu en priorité à un financement de l'OPCA au titre de la période de professionnalisation (lorsque les définitions de ces actions auront été finalisées et validées par la CPE-FP CCR MNA) :

- actions permettant l'accès démarche de certification des connaissances et des compétences de base propre aux métiers de la branche articulée au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA) ;
- actions de formation et d'évaluation préparant l'obtention d'une des qualifications susvisées dans le cadre du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les parties signataires s'accordent pour confier à la CPE-FP et/ou à la section paritaire professionnelle le soin d'examiner et de proposer éventuellement au cours de la période triennale des ajustements nécessaires dans le cadre des orientations définies par les signataires du présent accord. Dans tous les cas, la section paritaire professionnelle manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne prendra à la suite de ces éventuels ajustements les décisions d'adaptation des montants de prise en charge régulièrement mis à jour par la SPP de branche.

Au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi

Les parties signataires estiment prioritaires les actions de formation suivantes :

(*) Pour l'ensemble des métiers de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne, les actions de formation concourant à :

- la connaissance de l'environnement de travail (environnement physique, réglementaire sûreté et sécurité du travail) ;
- la capacité à suivre une séquence de travail (une opération ou un ensemble d'opérations) ;
- la capacité à prendre connaissance des risques encourus dans l'environnement et contexte de travail et les mesures de prévention à prendre pour les éviter (ergonomie, gestes et postures) ;
- les formations de recyclage exigées par la réglementation ou la technicité des emplois (conduite d'engins de piste, habilitation électrique...) ;
- attitudes à adopter dans l'environnement de travail (déplacement en zones aéroportuaires, attitudes de service...) ;
- le travail en équipe ;
- actions de formation facilitant l'accès aux emplois nécessitant la conduite d'engins (permis VL, permis PL, CACES, habilitation engin de traction et de levage...).

(*) Pour les métiers de la manutention :

- la mise à niveau des techniques de base (utilisation des outils de traçabilité des flux...).

(*) Pour les métiers du nettoyage avions :

- la mise à niveau des techniques de base (utilisation des matériels et des produits...).

ANNEXE 2

Modalités de suivi et de bilan de l'accord relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

(*) Nombre des contrats de professionnalisation :

- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge des bénéficiaires (moins de 20, 20 à 22 ans, 23 à 25 ans, 26 à 29 ans, 30 à 35 ans, 36 à 40 ans, plus de 40 ans) ;
- par sexe ;
- par durée moyenne de formation (moins de 200, de 200 à 300, de 300 à 600, de 600 à 900, de 900 à 1 200, 1 200 heures et plus).

(*) Les périodes de professionnalisation :

- nombre d'actions ;
- taux d'accès à la période de professionnalisation ;
- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge (moins de 25 ans, de 25 à 29 ans, de 30 à 34 ans, de 35 à 39 ans, de 40 à 44 ans, de 45 à 49 ans, de 50 et plus) ;
- par sexe ;
- les actions de formation réalisées ;
- la durée (moins de 10 heures, de 10 à 20 heures, de 20 à 30 heures, 30 heures et plus).

(*) Le compte personnel de formation :

- le nombre d'heure de CPF utilisées ;
- le nombre d'actions ;
- taux de mise en œuvre du CPF ;
- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans, de 50 et plus) ;
- par sexe ;
- les actions de formation réalisées ;
- la durée (moins de 10 heures, de 10 à 20 heures, de 20 à 30 heures, 30 heures et plus).

(*) Le nombre de formations de tuteurs ;

(*) Le nombre de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

(*) Le nombre de congés individuels de formation (CIF).

ANNEXE 3

Liste des outils de la formation

DISPOSITIFS	OBJECTIFS	PROPOSITION POSSIBLE DE
Plan de formation	Maintien des capacités à occuper un emploi Adaptation des salariés à leur poste de travail	Développement des compétences Lutte contre l'illettrisme
« Développement des compétences hors temps de travail » (art. L. 6321-6 CT)	Développement des compétences	
Période de professionnalisation	Maintien dans l'emploi	
Contrats de professionnalisation	Acquérir une des qualifications (art. L. 6314-1 CT) et favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle	
Congé individuel de formation	Accéder à un niveau supérieur de qualification Changer d'activité ou de profession S'ouvrir plus largement à la culture, la vie sociale, l'exercice de responsabilités associatives bénévoles	

<p>Objets de la formation professionnelle (art. L. 6311-1 CT)</p>	<p>Insertion ou réinsertion professionnelle Développement des compétences et accès aux différents niveaux de qualification professionnelle Sécurisation des parcours professionnels Retour à l'emploi des personnes ayant interrompu leur activité professionnelle (congé parental, congé dépendance) Contribuer au développement économique et culturel Promotion sociale</p>
<p>Catégories d'actions de formation professionnelle (art. L. 6313-1 CT)</p>	<p>Actions de préformation ou de préparation à la vie professionnelle Actions de prévention Actions de formation relative à l'économie et à la gestion de l'entreprise Actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensés aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales exerçant ou non une activité Actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensés aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales exerçant ou non une activité Actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés Actions de conversion Actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié Actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française Actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances Actions permettant de réaliser un bilan de compétences Participation à un jury d'examen ou de vae si pour délivrance de certifications professionnelles inscrites au RNCP Actions de promotion professionnelle Actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes (art. L. 1333-11 code santé) Actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience Formation économique et financière des salariés bénéficiaires d'une distribution d'actions (loi 24 octobre 1980)</p>

ANNEXE 4

Lexique des termes et acronymes de la formation professionnelle

Source : le blog de la formation (CEGOS) : <http://www.formation-professionnelle.fr/2014/02/01/petit-lexique-des-acronymes-de-la-formation-professionnelle/>.

ANI	Accord national interprofessionnel
CEP	Conseil en évolution professionnelle. Son principe a été posé par l'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi. Il est accessible à « toute personne », « à titre gratuit », « dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut » (hors fonction publique). Lors de la discussion du projet de loi formation voté le 27 février 2014, les parlementaires ont explicitement confié sa mise en place aux régions
CFA	Centre de formation d'apprentis
CIF	Congé individuel de formation
CNCP : http://www.cncp.gouv.fr	Commission nationale de la certification professionnelle. Entre autres missions, elle répertorie l'offre de certifications professionnelles (répertoire national des certifications professionnelles), Elle informe les personnes et les entreprises sur les certifications inscrites au répertoire national et sur les certifications reconnues dans les états membres de la communauté européenne. Elle veille à la cohérence, à la complémentarité et au renouvellement des diplômes et des titres ainsi qu'à leur adaptation à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail, Elle émet un avis sur les certifications enregistrées de droit au RNCP.
CNEFOP : http://www.legifrance.gouv.fr/affich-CodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI00006903989&dateTexte&categorieLien=cid	A l'issue de la loi relative à la formation votée le 27 février 2014, il succède au CNFPTLV (Conseil national de la formation tout au long de la vie). Ses attributions sont définies à l'article L. – 6123-1 du code du travail. Il donne un avis sur tous les textes relatifs à la formation professionnelle, y compris les textes réglementaires. Il est destinataire des listes éligibles au CPF, ce qui facilitera son rôle « dans l'évaluation du suivi de la mise en œuvre et du développement de l'utilisation des actions financées dans le cadre du CPF ». Il évalue la politique d'apprentissage et de formation professionnelle. Les organisations multi-professionnelles (FNSEA, UNAPL, et Udes), hors champ, sont intégrées dans la composition du CNEFOP.
COPANEF	Le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) constitue l'instance de gouvernance politique paritaire nationale et interprofessionnelle en matière de formation professionnelle et d'emploi. C'est le COPANEF qui élabore la liste nationale des formations éligibles au CPF, après consultation du CNEFOP. Le législateur a préféré cet acronyme « COPANEF » à celui précédemment choisi par les rédacteurs de l'ANI du 14 décembre 2013 (CPNFPE) pour désigner l'instance qui vient succéder à l'ancien CPNFP (comité paritaire national de la formation professionnelle)
COPAREF	Les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF) constituent les instances de gouvernance politique paritaires régionales et interprofessionnelles en matière de formation professionnelle et d'emploi. Chaque COPAREF établit la liste régionale des formations éligibles au CPF, après consultation des commissions paritaires régionales de branches et concertation au sein du bureau du CREFOP.
CPF	Compte personnel de formation
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'applications de l'accord. Elles déterminent les modalités d'application de l'accord national interprofessionnel dans les OPCA interprofessionnels.
CPNE	Commission paritaire nationale de l'emploi. Il en existe une par branche professionnelle. Elle examine la situation de l'emploi et son évolution pour définir la politique de formation de la branche et fixer les grandes orientations qui sont mises en œuvre par l'OPCA de branche.

CPRDFOP	Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle. Il « analyse les besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional ». Le CPRDFOP est élaboré au sein du CREFOP.
CQP : http://www.cncp.gouv.fr/glossaire#letter_c	Certificat de qualification professionnelle. Certification mise en place « par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques, ce certificat atteste de la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche considérée. Le CQP, qui n'a pas de niveau reconnu par l'Etat, n'a de valeur que dans la branche ou le regroupement de branches qui l'a créé. L'élaboration d'un CQP relève d'une décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche ». Source : Glossaire CNCPC
CREFOP	Ce sont les conseils régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Le CREFOP est consulté par le COPAREF en vue de l'élaboration de la liste régionale des formations éligibles au CPF.
CSA	Contribution Supplémentaire à l'apprentissage
FPSP : http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp	Fonds de sécurisation des parcours professionnels
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
ONPMQ	Observatoire national paritaire des métiers et des qualifications. Il en existe un au niveau de chaque branche. Il réalise et diffuse des études sur l'évolution prévisionnelle des métiers et des qualifications dans la branche.
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
POE : http://www.pole-emploi.fr/employeur/la-preparation-operationnelle-a-l-emploi-poe-@/suarticle.jspz?id=38040	Préparation opérationnelle à l'emploi
RNCP : http://www.ncnp.cncp.gouv.fr/	Répertoire national des certifications professionnelles. Il recense l'ensemble des certifications professionnelles répertoriées par la CNCPC.
SIEG : http://www.ncnp.cncp.gouv.fr	La loi du 5 mars 2014 pose les bases d'un service d'intérêt économique général de la formation. Pour assurer la formation des publics en difficulté, la région peut, par voie de convention, habiliter des organismes en charge de réaliser ces actions. La durée de l'habilitation ne peut excéder 5 ans.
SPE http://www.ncnp.cncp.gouv.fr	Service public de l'emploi
ROME : http://www.pole-emploi.fr/candidat/le-code-rome-et-les-fiches-metiers-@/suarticle.jspz?id=15734	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois. Il est constitué de fiches métiers, en lien avec le RNCP.
SPO	Service public de l'orientation tout au long de la vie. Il est assuré par l'Etat et les régions.
SPRFD	Service public régional de la formation professionnelle. Dans le cadre du SPRDFP, la Région « peut accorder des aides individuelles à la formation et coordonne les interventions contribuant au financement d'actions de formation au bénéfice des publics dont elle est chargée » (loi du 5 mars 2014, art. 22 et 24). Ces publics sont les jeunes et les adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

Voir également le glossaire de la CNCPC (commission nationale de la certification professionnelle) : <http://www.cncp.gouv.fr/glossaire>.

Accord du 13 décembre 2007 relatif à la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'accord sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 modifié ⁽¹⁾, afin de mettre œuvre les orientations de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation tout au long de la vie ⁽²⁾, les partenaires sociaux signataires du présent accord ont souhaité créer au sein de la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (ci-après dénommée CPEFP). Ainsi ils entendent particulièrement tenir compte des exigences d'anticipation et de prospection soulignées par ces textes et faire de cet outil un instrument au service d'une politique active et dynamique de l'emploi au sein de la branche.

Cette commission exercera donc l'ensemble des missions (rappelées ci-après) confiées par la loi et les dispositions conventionnelles interprofessionnelles dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle tiendra en particulier le rôle de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ⁽³⁾ dont elle examinera les résultats des travaux.

Article 1^{er}

Champ de compétence

Les champs de compétence professionnel et géographique de la CPEFP de la branche sont identiques à ceux de la convention collective régionale manutention et nettoyage sur les aéroports ouverts au public de la région parisienne.

Article 2

Rôle de la CPEFP

La CPEFP est, pour la branche, l'instance d'information réciproque (entre les partenaires sociaux signataires de l'accord), d'étude, de concertation et de proposition dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 3

Missions de la CPEFP

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur à la date de signature du présent accord, la CPEFP a pour attribution générale la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi au sein de la branche professionnelle. En s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, ainsi que sur le bilan triennal de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue, elle définit notamment les orientations et priorités de la branche en matière de formation.

Les textes lui confèrent des attributions dans les domaines de :

- l'emploi : évolution de l'emploi et problèmes de l'emploi ; insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des handicapés ; licenciement collectif pour motif économique ;

(1) Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié par les avenants du 21 novembre 1974, du 20 octobre 1986, du 12 avril 1988, du 22 juin 1989, du 22 décembre 1993 et du 9 décembre 1994.

(2) Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, titre VII : chapitre I^{er}, article 7.1, alinéa 2 ; chapitre II, article 7.5, alinéa 2 et alinéa 4, tiret 2 ; chapitre III, relatif aux observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ; titre VIII : section 1, relative aux commissions paritaires de l'emploi.

(3) Comité paritaire de pilotage de l'observatoire prévu à l'article 7.6, alinéa 2, du chapitre III du titre VII de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

- la formation : formation professionnelle ; formation initiale et premières formations technologiques ou professionnelles ; contrats d'objectifs ; définition des qualifications et mise en œuvre de la professionnalisation ; priorités en matière de CIF ; aides publiques en matière de formation ;
- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (orientation, suivi, examen et diffusion des travaux).

Article 3.1

Missions en matière d'emploi

En matière d'emploi, la CPEFP a pour mission de :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible. Examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tire la CPEFP en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents de la branche ;
- procéder ou faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publiques de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation. Etablir à son niveau professionnel et territorial les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi et de formation, et notamment l'ANPE, l'APEC, l'AFPA, les comités régionaux de formation professionnelle, les CFA, les lycées professionnels, l'UNEDIC et les ASSEDIC, notamment en vue d'échanger tous renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elle pourrait disposer ou avoir besoin. Elle recherchera leur coopération aux tâches qu'elle assume et leur offre sa collaboration ;
- établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution.

Particulièrement en matière de licenciement pour motif économique :

- être informée (par les entreprises) de tout projet collectif d'ordre économique portant sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement sur une période de 30 jours, intervenu dans la branche, lorsque le comité d'entreprise aura été informé ;
- être saisie, dans les conditions prévues à l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, en cas de difficultés survenant au sein du comité d'entreprise ou d'établissement au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique ;
- être saisie, dans les conditions prévues à l'article 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, en cas de problèmes de reclassement non résolus au niveau de l'entreprise, et d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement (de préférence au sein de la même branche d'activité) et de réadaptation, dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise.

Le rapport annuel fera un bilan de l'action entreprise à l'occasion des licenciements collectifs dont la CPEFP aurait été saisie.

Article 3.2

Missions en matière de formation

En matière de formation professionnelle continue, la CPEFP a pour mission initiale de :

- promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;

- rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenus à partir de critères définis par elle, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ⁽¹⁾. Préciser pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés les catégories de travailleurs auxquelles ils sont destinés ;
- établir la liste des centres ou établissements d'enseignement dans lesquels les salariés visés par l'avenant du 30 avril 1971 à l'accord du 19 juillet 1970 pourront demander à exercer des fonctions enseignantes en bénéficiant des dispositions prévues aux articles 7 et 12 dudit avenant.

En application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 26 janvier 2005, la CPEFP en matière de formation doit également consacrer chaque année au moins une réunion à l'examen des thèmes relatifs à la formation, et notamment :

- suivre l'application de l'accord sur la formation professionnelle continue conclu au sein de la branche (obligation triennale) sur les objectifs, les priorités et les moyens de formation ;
- examiner périodiquement l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications, l'opportunité de créer des certificats de qualification professionnels (CQP) délivrés paritairement par la branche et de procéder à leur validation, examiner la mise en œuvre au sein de la branche de tout autre outil de certification professionnelle existant ou à venir ;
- procéder si nécessaire au bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections complémentaires ;
- examiner périodiquement l'évolution des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation (définies en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, titre VIII, chapitre I^{er}, section 1, article 8.8) ;
- examiner les informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession ;
- établir les besoins de formation professionnelle de la branche compte tenu de la situation de l'emploi et de son évolution (voir tiret 2 volet emploi) ;
- être consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la branche, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Etre informée des conclusions de ces études ;
- être consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et la branche. Etre informée de l'exécution de cet engagement ;
- faire le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation et formuler, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application ;
- examiner les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;
- communiquer au groupe technique paritaire ⁽²⁾ les informations dont elle dispose sur l'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation.

(1) Conformément aux dispositions de l'accord du 9 juillet 1970 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

(2) Prévu à l'article 8.22 de la section 1, chapitre I^{er}, du titre VIII de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 3.3

Mission de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Le présent accord prévoit la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de la branche, conformément aux dispositions du chapitre III du titre VII de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 3.3.1

Missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire a pour mission d'accompagner les entreprises de la branche dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels. Il a pour rôle essentiel de fournir à la CPEFP de la branche les éléments d'information (statistiques, études, recherches documentaires, etc.) lui permettant d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche.

A cette fin, il fournira à la CPEFP des informations et données permettant la préparation des orientations concernant :

- les informations utiles à la définition des politiques de l'emploi, de la formation de la branche ;
- les études prospectives des métiers et des qualifications : données quantitatives et qualitatives, veille prospective sur leurs évolutions ;
- la définition des publics et des priorités de formation professionnelle de la branche pour l'ensemble des dispositifs de formation ;
- la définition de la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche et des formations comme participant à sa politique.

Article 3.3.2

Comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La CPEFP, dans sa composition et selon ses règles de fonctionnement habituelles, assure intégralement la fonction de comité de pilotage de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche professionnelle selon des modalités qui sont précisées par le règlement intérieur de celle-ci et dont les principaux points sont :

- la définition d'un programme annuel de travail, établi en tenant compte des conclusions du rapport annuel de la CPEFP, pour la mise en œuvre des orientations générales définies par la CPEFP ;
- la validation des méthodologies de travail utilisées pour les études envisagées, et la représentativité des travaux projetés ;
- la définition et le contrôle des moyens nécessaires aux études, en liaison avec l'OPCA de la branche professionnelle et, dans – le cas d'études réalisées en commun, les CPNE d'autres secteurs d'activité ;
- la conduite d'éventuels appels d'offres pour le recours à ces conseils externes ou à des experts ;
- le suivi et la validation des travaux réalisés par l'observatoire.

Article 4

Composition de la CPEFP

Article 4.1

Composition des collèges employeurs et salariés

La CPEFP est composée de la façon suivante :

- d'un représentant titulaire désigné par chacune des 5 organisations syndicales représentatives de plein droit au plan national, soit au total 5 représentants titulaires des organisations syndicales de salariés ;
- d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par le SAMERA, soit au total 5 représentants de l'organisation syndicale des employeurs (le SAMERA).

Chacune des organisations représentatives des salariés et des employeurs désigne nominativement un nombre égal de représentants suppléants (renouvelables seulement au terme d'une période de 2 ans, sans possibilité de remplacement y compris au cas où le suppléant désigné quitte le secteur d'activité). Les représentants suppléants sont appelés à siéger à la réunion et sont destinataires de l'ensemble des documents relatifs aux réunions de la CPEFP.

Article 4.2

Désignation des membres

Afin d'assurer l'efficacité et le suivi des travaux au sein de chacune des organisations et des délégations, les membres titulaires et suppléants sont désignés nominativement.

Article 5

Présidence et vice-présidence

La présidence et la vice-présidence sont alternées par collège et par période de 2 ans. Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif.

Pour la première période biennale, la présidence de la CPEFP est assurée par un membre du collège des représentants des employeurs.

Le président et le vice-président rendent annuellement compte de leur mandat lors de la réunion où est effectué un bilan annuel des travaux de la CPEFP et élaboré un plan de travail pour l'année à venir.

Lorsque le vice-président, issu des organisations syndicales de salariés (ou président de la CPEFP), participe à une réunion de travail avec le président de la CPEFP (ou vice-président), issu du SAMERA, le temps de travail passé en réunion est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Article 6

Règlement intérieur de la CPEFP (et donc du comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications)

Les parties conviennent d'adopter lors de la première réunion de la CPEFP un règlement intérieur de l'instance.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord prendra effet après publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et courra jusqu'au 31 décembre 2010. Trois mois avant son terme, les partenaires sociaux effectueront un bilan de l'accord et décideront ou non de sa reconduction, et notamment des dispositions concernant l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 8

Signature de l'accord

Le SAMERA tiendra à la disposition des organisations syndicales, pour signature, les exemplaires originaux du présent accord pendant une période de 8 jours suivant sa mise à la signature.

Article 9

Dépôt de l'accord

Le présent accord ainsi que ses éventuels avenants ultérieurs y apportant modification et révision seront déposés par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du même code.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE IV

Accord du 13 février 2007 relatif à la mise en place d'un régime obligatoire de prévoyance complémentaire

PRÉAMBULE

Le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et pour l'air et les organisations syndicales représentatives au plan national ont été désireuses d'améliorer la protection sociale complémentaire des salariés non cadres relevant de la convention collective régionale de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne).

Pour ce faire, des négociations ont été engagées entre le syndicat patronal et les organisations syndicales représentatives du personnel en vue d'assurer une couverture complémentaire collective obligatoire en matière de prévoyance. Ces négociations ont abouti au présent accord valant avenant à la convention collective régionale de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne).

En signant cet accord, les partenaires sociaux ont voulu créer une dynamique de progrès dans la profession en adoptant un dispositif organisant la solidarité entre tous les salariés non cadres des entreprises concernées afin de permettre à chacun d'avoir accès à des garanties qui répondent tant aux risques du secteur qu'à ses particularités démographiques et de favoriser le bien-être physique et moral des salariés de la profession et de leurs familles.

Afin d'organiser les modalités ayant trait aux mécanismes de solidarité du régime de prévoyance définis par le présent accord et la convention d'assurance annexée, les organisations signataires de la convention collective régionale de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) décident et conviennent des dispositions qui suivent, qui ont vocation à modifier en conséquence la convention collective régionale.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Date d'effet. – Durée. – Révision

Le présent accord est à durée indéterminée. Il entre en application au plus tôt dans le délai de 1 mois qui suit le dépôt de l'accord, et, au plus tard, dans les 3 mois qui suivent l'arrêté d'extension. Toute modification au présent accord fera l'objet d'une négociation entre les parties signataires.

Il peut être dénoncé ou modifié dans le respect des règles définies à l'article 39 de la convention collective régionale. Les partenaires sociaux se réuniront 1 fois par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui pourraient être apportées. De plus, des réunions supplémentaires peuvent être organisées à la demande écrite d'une organisation syndicale signataire de l'accord ou de l'organisation patronale.

Article 2

Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 131-1 et suivants du livre I^{er} du code du travail et des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 3

Application et sollicitation d'extension

Les dispositions du présent accord s'intègrent à la convention collective régionale de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne).

Article 4

Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer dans le cadre de l'article 83 1° *quater* du code général des impôts un régime obligatoire de prévoyance complémentaire au plan national généralisé à tout le personnel non cadre exerçant une activité salariée ou inscrit à l'effectif de l'entreprise le jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance et postérieurement à cette date.

L'adhésion des entreprises au régime professionnel et l'affiliation des salariés ont un caractère obligatoire et résultent du présent avenant.

Les entreprises sont tenues de ratifier administrativement l'adhésion des salariés auprès de l'organisme recommandé à l'article 6, ou à un organisme de leur choix, pour autant que les garanties soient au moins égales à celles définies à l'article 10, reprises dans la convention d'assurance annexée au présent accord.

Article 5

Mutualisation des risques

Les signataires ont recherché les meilleures conditions de gestion du régime instauré au titre du présent accord et de son annexe I, et dont la caractéristique, considérée comme essentielle par eux, réside dans l'établissement d'un régime permettant à toutes les entreprises d'accéder à une offre négociée par la branche auprès d'un assureur recommandé.

Caractéristiques du régime mis en place par l'accord :

- une définition unique des garanties et un coût maximum des cotisations permettant à tous les salariés non cadres, quelles que soient la taille et la situation économique de leur entreprise, de bénéficier d'une couverture équivalente. Le coût maximum est garanti par l'assureur recommandé pour une durée de 3 ans, ce délai commençant à courir 6 mois après l'arrêté d'extension ;
- une mutualisation des risques au niveau national pour les entreprises qui adhèrent auprès de l'assureur recommandé ;
- une mutualisation financière établie par la constitution d'un compte de résultat pour la profession, auprès de l'assureur recommandé ;
- la création d'une commission paritaire de suivi du régime.

Article 6

Désignation de l'organisme assureur

Afin d'assurer la mutualisation des risques, les parties au présent accord ont choisi, en qualité d'organisme assureur recommandé, Réunica.

Les entreprises employant des salariés non cadres relevant de la convention collective régionale de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) et du régime qu'elle instaure sont tenues d'adhérer à Réunica, ou à l'organisme de leur choix, et d'y affilier la totalité de leurs salariés régulièrement affiliés au régime général de sécurité sociale. Ces adhésions ont un caractère obligatoire à compter de la date d'entrée en application du présent accord de branche (voir art. 1^{er} du présent accord).

Article 7

Entreprises déjà dotées d'un régime de prévoyance

Les entreprises disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif de prévoyance au profit de leur personnel non cadre antérieurement à la date d'extension du présent accord pourront maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent. Cette faculté est subordonnée à la condition qu'elles s'assurent que les garanties offertes par ledit contrat sont au moins équivalentes, risque par risque, à celles définies à l'article 10 du présent accord.

Les entreprises ayant souscrit, antérieurement à la date d'extension du présent accord, un contrat de prévoyance ne garantissant pas les mêmes risques à un niveau équivalent au présent accord, devront au plus tard dans les 3 mois suivant la date d'extension :

- soit adapter les dispositions de leur contrat de prévoyance à un niveau au moins équivalent ;
- soit adhérer au contrat collectif de branche auprès de l'assureur recommandé ou souscrire un contrat d'assurance auprès l'assureur de leur choix.

Enfin, les entreprises visées par le présent accord qui, dans les 3 mois suivant la date de son extension, n'auront pas pu justifier de leur adhésion à l'organisme recommandé ou à un organisme de leur choix feront l'objet, à la fin de ce délai, d'une inscription d'office auprès de l'organisme recommandé (qui devient alors pour ces cas l'organisme désigné obligatoire).

Article 8

Champ d'application

Adhèrent obligatoirement au régime collectif de prévoyance complémentaire les salariés relevant de la catégorie de personnel suivante : l'ensemble des salariés non cadres relevant de la convention collective régionale de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) et inscrits à l'effectif de l'entreprise à compter du jour de l'application du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date.

La notion de salarié inscrit à l'effectif comprend tous les salariés présents au travail, en incapacité ou en invalidité et dont le contrat de travail n'est pas rompu à compter du jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance.

Les garanties prévues par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés non cadres, liés par un contrat de travail quelle que soit sa forme (notamment les apprentis et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance) aux entreprises relevant de la convention collective régionale de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne).

Article 9

Réexamen des conditions de la mutualisation des risques

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent accord recommande Réunica en qualité d'organisme assureur du régime de prévoyance. La recommandation de l'organisme assureur fera l'objet d'un réexamen périodique par les parties, à leur propre initiative, éventuellement sur proposition de la commission paritaire de suivi du régime de prévoyance.

En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent accord, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront dans le cadre de la commission paritaire de suivi, au moins 6 mois avant cette échéance.

Au terme de cet examen, qui donne lieu à rédaction d'un procès-verbal, la commission paritaire de suivi se prononce sur le maintien ou non de la recommandation de l'organisme assureur recommandé. Dans le cas où il est mis un terme à cette recommandation, elle en informe sans délai l'organisme assureur, et les signataires arrêtent les modalités d'organisation du nouvel appel d'offres.

TITRE II

GARANTIES, COTISATIONS ET SUIVI DU RÉGIME

Article 10

Tableau des garanties du régime de prévoyance complémentaire

Au titre du présent accord, les salariés dits bénéficiaires, tels que définis à l'article 8 ci-dessus bénéficient des garanties de prévoyance complémentaires figurant au tableau synthétique des garanties. Le contrat d'assurance souscrit avec l'organisme recommandé est joint en annexe I aux fins d'information des entreprises sur les conditions générales de celui-ci.

NATURE DES GARANTIES Exprimée en % du salaire de référence (art. 11)	MONTANT DES GARANTIES Salaire de référence (dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ⁽¹⁾)
Décès/Perte totale et irréversible d'autonomie	
Versement d'un capital : Quelle que soit la situation de famille	100 %
⁽²⁾ Majoration par enfant à charge	25 %
Double effet (décès simultané ou postérieur du conjoint ⁽³⁾ non remarié) Versement d'un capital supplémentaire s'il reste au moins 1 enfant à charge de moins de 18 ans au jour du décès	100 % du capital décès
Décès consécutif à un accident Versement d'un capital supplémentaire	100 % du capital décès
Allocation obsèques Versement d'une indemnité en cas de décès du salarié	100 % plafond mensuel de la sécurité sociale
Exonération Exonération du paiement des cotisations pour le salarié en incapacité temporaire, ou en invalidité	Franchise 90 jours
Important : les conséquences d'un attentat ne sont pas exclues des garanties dans la mesure où l'assuré n'y a pas pris une part active. (1) Soit, à titre indicatif, plafond au moment de la signature de l'accord : 128 736 €. (2) Dans la limite de 3 enfants. (3) Par conjoint, il faut considérer le conjoint ou concubin (unique) ou pacsé du jour du décès du salarié.	

Article 11

Salaire de référence

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal à la rémunération brute ayant servi d'assiette au calcul des cotisations définies à l'article 12 du présent accord, au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou l'interruption de travail. Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de référence est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés aux organismes sociaux. Lorsque le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie fait suite à une période d'arrêt de travail, le salaire de base à retenir est celui précédant la date d'arrêt de travail. Il est revalorisé sur la base de l'indice de revalorisation défini à l'article 17 de la convention d'assurance.

Article 12

Cotisations du régime et répartition

12.1. Financement du régime et garantie du taux de cotisation

La cotisation globale destinée au financement du régime, à sa gestion et à son pilotage (art. 14-3) est fixée à 0,40 % du salaire de référence (art. 11).

L'assureur Réunica s'engage à maintenir inchangés les taux ci-dessus indiqués pendant une durée de 3 ans. Ces 3 ans commencent à courir 6 mois après la date d'extension de l'accord.

12.2. Modalités

La répartition des cotisations est la suivante :

- 50 % de la cotisation pour le salarié ;
- 50 % de la cotisation pour l'employeur.

Les cotisations correspondant à la participation des salariés feront l'objet d'une retenue mensuelle obligatoire sur leur salaire que les salariés ne pourront pas refuser. Les employeurs se chargeront donc de verser les deux parties des cotisations aux organismes.

Article 13

Suivi du régime de prévoyance complémentaire

13.1. Rapport annuel

L'organisme assureur transmet chaque année à la commission paritaire de suivi le rapport détaillé sur les comptes annuels relatifs au présent régime, prévu par le décret du 30 août 1990, article 3.

13.2. Constitution et prérogatives de la commission de suivi

Une commission paritaire appelée la « commission de suivi » est instituée afin de veiller à la gestion du régime de prévoyance collective complémentaire de la branche.

Cette commission est composée de représentants des partenaires sociaux signataires et de représentants du syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et pour l'air (SAMERA), à savoir 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et un nombre égal de représentants de l'organisation patronale signataire.

Le règlement intérieur qui fixe notamment la composition et les attributions de la commission paritaire de suivi est joint en annexe II du présent accord. Elle se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an pour examiner et approuver les comptes de résultats présentés dans le rapport annuel relatif à la situation du régime et au plus tard avant le 30 juin.

Cette commission a notamment pour mission :

- d'étudier les comptes détaillés du régime fournis par l'organisme recommandé et de transmettre les informations annuelles sur la situation du régime aux entreprises ayant adhéré au régime de prévoyance auprès de l'assureur recommandé ;
- de contrôler l'application du régime de prévoyance et de délibérer sur les interprétations et litiges survenant dans l'application du régime de prévoyance, et ce, par dérogation, en lieu et place de la commission de conciliation prévue à l'article 40 de la CCR manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime.

A l'issue des travaux de la commission de suivi, toute modification envisagée du régime doit être mise en œuvre dans le cadre de la même négociation collective qui a présidé à la mise en place du présent accord.

13.3. Pilotage du régime

Pour l'analyse des comptes annuels de l'assureur, les propositions d'évolution des régimes..., les signataires conviennent de confier une mission de conseil et de pilotage au cabinet Verspieren (ci-après désigné « le conseil »).

Chacun des signataires du présent accord recevra chaque année un exemplaire du rapport annuel complet établi par le conseil choisi sur la base du rapport annuel de l'organisme d'assurance désigné.

Article 14

Suspension des garanties

Les garanties sont suspendues de plein droit pour les salariés qui sont dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation total visé aux articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 122-32-12 et suivants du code du travail ;
- congé sans solde au-delà de 3 mois tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;
- périodes d'exercices militaires, de mobilisation, de captivité.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle du salarié dans l'entreprise adhérente et s'achève dès sa reprise effective du travail au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'institution soit informée dans un délai de 3 mois suivant la reprise. Faute de quoi, la date de remise en vigueur des garanties pour le salarié sera la date à laquelle l'institution aura été informée de la reprise effective du travail. Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due par le salarié.

Article 15

Cessation des garanties

Les garanties cessent :

- du fait de la rupture du contrat de travail, et ce, exception faite de la garantie « Exonération » telle que prévue à l'article 10 ;
- à la date où le salarié n'appartient plus à la catégorie de personnel telle que définie par l'article 6 de la convention d'assurance ;
- du fait de la liquidation de la retraite de la sécurité sociale du salarié ;
- et en tout état de cause, du fait de la résiliation du présent accord, sous réserve des droits du salarié.

Toutefois, aux termes de cet accord, l'assureur recommandé s'engage à proposer au salarié quittant l'entreprise souscriptrice pour les causes indiquées ci-dessus, à sa demande dans les 6 mois, une solution d'assurance à titre individuel en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie. Le terme de cette garantie individuelle qui serait ainsi souscrite ne dépassera l'âge de 70 ans du bénéficiaire.

Article 16

Signature de l'accord

SAMERA tiendra à disposition des organisations syndicales, pour signature, les exemplaires originaux du présent accord pendant une période de 8 jours suivant sa mise à la signature.

La signature du présent accord par le SAMERA est subordonnée à la signature unanime des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Article 17

Dépôt de l'accord

Le présent accord ainsi que ses éventuels avenants ultérieurs y apportant modification et révision seront déposés par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du même code.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

Convention d'assurance entre Réunica Prévoyance et les partenaires sociaux du secteur de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) relative au régime de prévoyance des salariés non cadres

Entre :

Les partenaires sociaux du secteur de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne), composé des organisations syndicales signataires de l'accord du 13 février 2007 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres, ci-après dénommés les partenaires sociaux,

D'une part, et

Réunica Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, jouissant de la personnalité civile dans les conditions prévues à l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, ci-après dénommée l'institution,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux du secteur professionnel de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) ont conclu, le 13 février 2007, un accord qui définit les modalités de mise en œuvre d'un régime de prévoyance institué dans la branche.

Conformément aux négociations intervenues entre les partenaires sociaux, la présente convention d'assurance organise la mise en œuvre du régime obligatoire de prévoyance auprès des entreprises adhérentes. En outre, les parties conviennent expressément de conclure un protocole intitulé « protocole de mise en gestion » et faisant partie intégrante de la présente convention d'assurance. Ce protocole précise notamment les modalités d'adhésion des entreprises adhérentes, les conditions permettant l'affiliation des membres participants ou encore les modalités de règlement tant des cotisations que des prestations.

La convention d'assurance est ratifiée par l'ensemble des signataires de l'accord du 13 février 2007 ; ces mêmes signataires ayant procédé à la recommandation de Réunica Prévoyance en qualité d'organisme assureur organisant la mutualisation du régime obligatoire de prévoyance des salariés du secteur de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne).

La présente convention d'assurance est composée de 2 titres, ainsi que des annexes, indissociables les uns des autres.

Ces titres sont les suivants :

Titre I^{er} – Dispositions générales.

Titre II – Définition des garanties décès.

Par ailleurs, au titre de la présente convention d'assurance, un protocole de mise en gestion est établi entre les parties.

Annexes : documents contractuels (bulletin d'adhésion, notice d'information).

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet de la présente convention d'assurance

La présente convention d'assurance vient préciser les modalités d'application de l'accord du 13 février 2007 sur le régime de prévoyance négocié par les partenaires sociaux du secteur de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) qui recommande Réunica Prévoyance en qualité d'organisme assureur. L'institution accepte cette recommandation.

Cette convention d'assurance a pour objet de garantir l'ensemble du personnel non cadre appartenant à la catégorie définie à l'article 7 et selon les garanties souscrites et définies au titre II de la présente convention d'assurance. Il est précisé que l'Institution assure la gestion des garanties de prévoyance.

Article 2

Sauvegarde de la convention d'assurance

Les garanties et les cotisations de la présente convention d'assurance ont été établies sur la base des dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de sa signature. Dans l'hypothèse d'une modification de quelque nature que ce soit de la réglementation applicable à la présente convention d'assurance, notamment sur le plan social, fiscal, droit de la sécurité sociale ou du travail, les engagements de l'institution ne pourront s'en trouver aggravés.

En conséquence les partenaires sociaux se réuniront à la demande de l'institution au plus tard dans les 3 mois suivant l'entrée en application de la réforme en vue de procéder aux aménagements nécessaires. Jusqu'à la date d'effet des nouvelles conditions résultant desdits aménagements, les garanties resteront acquises sur la base de la présente convention d'assurance.

Article 3

Champ d'application. – Entreprises adhérentes à Réunica

Les entreprises adhérentes sont les entreprises qui souscrivent un contrat auprès de Réunica en application de l'accord collectif professionnel de prévoyance du 13 février 2007 et à ses avenants en vigueur ou futurs. Les assurés sont les salariés non cadres de ces mêmes entreprises. Ils acquièrent la qualité de membres participants de l'institution dès lors qu'ils choisissent de rejoindre l'organisme recommandé dans l'accord du 13 février 2007.

Article 4

Durée de la présente convention d'assurance

La présente convention d'assurance est conclue pour une durée indéterminée et ne peut en tout état de cause excéder la durée de l'accord qui recommande l'institution en tant qu'organisme assureur. Toutefois, la présente convention d'assurance peut être résiliée par chacune des parties (l'institution ou les partenaires sociaux signataires de la présente convention d'assurance) à effet du 31 décembre de chaque année, par lettre recommandée avec avis de réception adressée sous préavis de 6 mois et donc avant le 1^{er} juillet de l'exercice en cours. La résiliation à la seule initiative de l'institution sera signifiée à chacune des organisations syndicales signataires de l'accord du 13 février 2007. De même, en cas de modifications de la réglementation, l'institution pourra faire évoluer, après accord entre les parties, les conditions de cotisations et de garanties.

Article 5

Engagement et contrôle de l'institution désignée

Les garanties de prévoyance telles que prévues par l'accord collectif du 13 février 2007 sont assurées par Réunica Prévoyance (organisme recommandé), institution de prévoyance, dont le siège social est situé 154, rue Anatole-France, 92599 Levallois-Perret Cedex. L'institution est soumise au contrôle de l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles (54, rue de Châteaudun, 75436 Paris Cedex 09).

Article 6

Membres participants

Sont admissibles, au titre de la présente convention d'assurance de prévoyance complémentaire assurée par l'institution, les salariés non cadres d'une entreprise adhérente dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues par l'accord du 13 février 2007, ainsi que ceux embauchés ultérieurement à la signature du bulletin d'adhésion par l'entreprise adhérente au sens de l'article 3 de la présente convention. Pour la présente convention d'assurance, chaque salarié ainsi affilié est appelé membre participant.

Article 7

Ouverture des garanties

Les garanties résultant de la présente convention d'assurance sont ouvertes pour les sinistres survenus à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord du 13 février 2007, soit le 1^{er} mars 2007.

Article 8

Cas particulier d'obligation de déclarations relatives aux risques en cours

8.1. Modalités et prise en charge

L'entreprise adhérente doit déclarer à l'institution :

- les salariés inscrits aux registres de l'entreprise qui, à la date de la signature du bulletin d'adhésion proposé par l'institution, bénéficient d'indemnités journalières, de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées par la sécurité sociale ;
- les salariés et anciens salariés qui, à la date de la signature du bulletin d'adhésion proposé par l'institution, bénéficient de prestations incapacité ou invalidité complémentaires à la sécurité sociale au titre d'un précédent contrat de prévoyance souscrit antérieurement par l'entreprise adhérente.

Cette déclaration a pour objet de permettre à l'institution d'organiser, conformément aux dispositions de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 afférente à la protection sociale complémentaire des salariés et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, la prise en charge des risques en cours tels que définis ci-dessus et identifiés par l'entreprise adhérente. Les modalités de cette prise en charge sont décrites ci-après :

- si l'entreprise adhérente ne dispose pas d'un précédent contrat de prévoyance complémentaire, l'institution procède à la prise en charge intégrale des garanties décès définies par la présente convention d'assurance ainsi que la revalorisation de leurs assiettes ;
- si l'entreprise adhérente dispose jusqu'à la date de prise d'effet du bulletin d'adhésion proposé par l'institution d'un précédent contrat de prévoyance complémentaire garantissant le décès, l'institution procède à la prise en charge des revalorisations de l'assiette de calcul des prestations en cas de décès.

Enfin, dans le cadre exclusif de cette prise en charge des risques en cours, l'institution s'engage à proposer les conditions financières de la prise en charge intégrale d'un éventuel différentiel existant

entre des garanties prévues au titre d'un contrat de prévoyance précédemment souscrit par l'entreprise adhérente et les garanties visées par la présente convention d'assurance.

Ainsi, pour les salariés en arrêt de travail :

- si ces salariés étaient précédemment couverts par une garantie collective décès, les prestations décès accordées au titre de la présente convention d'assurance le seraient sous déduction de celles qui sont dues par le précédent organisme assureur en application du contrat collectif d'entreprise précédent ;
- si ces mêmes salariés, percevant des prestations de la sécurité sociale, reprennent une activité, les garanties décès ne leur sont accordées au titre de la présente convention d'assurance que sur les bases du salaire qui donne lieu à cotisation.

Dans ce cadre, l'entreprise adhérente doit s'assurer que la liste des risques en cours est complète.

A défaut, elle doit le signaler à l'institution aux fins que celle-ci actualise ladite liste.

8.2. Financement des risques en cours

Il est précisé par les parties que les taux de cotisations à la date d'effet du bulletin d'adhésion signé par l'entreprise s'entendent hors reprise des sinistres en cours.

L'institution s'engage :

- à assurer le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1^{er} janvier 2002. Ce maintien ne prendra effet, d'une part, que si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires selon les modalités et délais fixés par la présente convention d'assurance, et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30, III de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ;
- à prendre en charge en cas d'absence d'un organisme assureur précédent au titre du risque 3^e catégorie et dans le respect de l'article 2 de la loi Evin, les suites des états pathologiques survenus antérieurement à l'adhésion de l'entreprise, étant entendu que le risque invalidité permanente est réputé comme résultant de l'arrêt de travail incapacité.

Article 9

Etendue des garanties

Les garanties de prévoyance, objet de la présente convention d'assurance, sont celles prévues dans l'accord du 13 février 2007 sur le régime de prévoyance du secteur de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) organisé en faveur des salariés non cadres.

Article 10

Exclusions communes à toutes les garanties

Pour l'ensemble des garanties, l'institution ne couvre pas les sinistres résultant :

- d'un fait volontaire du membre participant ou du bénéficiaire de la garantie ;
- de la participation active du membre participant à une guerre civile ou étrangère, à une insurrection, à une émeute, à un mouvement populaire quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes, à une rixe sauf cas de légitime défense.

Article 11

Cotisations

Il est rappelé que les taux de cotisations s'entendent hors reprise des sinistres en cours.

Les garanties sont assurées par l'institution en contrepartie du versement des cotisations indiquées ci-après. Les cotisations sont calculées sur la base du salaire annuel brut. Par salaire brut, on entend

le salaire brut tel que déclaré par l'entreprise adhérente à l'URSSAF pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. L'assiette des cotisations est plafonnée à une ou plusieurs des tranches suivantes :

Tranche A : fraction inférieure ou égale au plafond mensuel de la sécurité sociale ;

Tranche B : fraction comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

La cotisation est égale à :

– 0,40 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale (tranche A) ;

– 0,40 % sur la partie de rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale (tranche B).

En outre, les signataires ont souhaité que la gestion du régime soit réalisée de façon stable ; ils ont donc précisé que l'institution désignée doit s'engager à ne pas modifier les taux des cotisations, pendant une durée de 3 ans qui commence à courir 6 mois après la date d'extension de l'accord, sauf dans l'hypothèse où les modalités de remboursement au titre du régime général de la sécurité sociale seraient modifiées dans des conditions susceptibles de remettre en cause l'équilibre économique du régime.

Dans ce cas, toute adaptation des garanties et/ou taux devrait néanmoins être expressément acceptée par les signataires, sans préjudice du droit pour l'institution désignée de constater la modification du risque et d'en tirer les conséquences requises.

Article 12

Exonération des cotisations

En cas d'arrêt total de travail d'un membre participant, la cotisation relative aux garanties souscrites n'est plus due au terme d'une période de 90 jours d'arrêt continu de travail. L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail à temps partiel, la cotisation étant alors due sur la base du salaire versé par l'entreprise adhérente.

Article 13

Salaire de base des prestations

Le salaire de base, servant au calcul des prestations, est égal à la rémunération brute ayant servi d'assiette au calcul des cotisations définies à l'article 11, au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou l'interruption de travail. Si le membre participant ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de base est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés aux organismes sociaux. Lorsque le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie fait suite à une période d'arrêt de travail, le salaire de base à retenir est celui précédant la date d'arrêt de travail. Il est revalorisé sur la base de l'indice de revalorisation défini à l'article 17.

Article 14

Données informatiques

L'institution et les entreprises adhérentes peuvent constituer et s'échanger toutes banques de données ou fichiers informatisés relatifs à la présente convention d'assurance. Les informations concernant les membres participants sont utilisées conformément à la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 modifiée. Elles sont communiquées aux services de l'institution, à ses mandataires et aux organismes professionnels concernés par la présente convention d'assurance. Il appartient à chaque partie concernée d'établir les déclarations prévues par la loi. Le membre participant peut accéder aux informations le concernant et demander de procéder aux rectifications nécessaires en s'adressant au siège de l'institution.

Article 15

Prescription

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées par la présente convention d'assurance sont prescrites pour 2 ans à compter de la date de l'événement qui y donne naissance. Cette prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne l'incapacité temporaire totale, et à 10 ans pour le paiement du capital décès aux bénéficiaires du membre participant décédé. Ces délais courent sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, toutefois, ces délais ne courent :

- en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'institution en a eu connaissance ;
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils l'ont ignoré jusque-là.

Article 16

Revalorisation des prestations

La revalorisation intervient chaque année sur l'ensemble des prestations concernées sur décision du conseil d'administration de l'institution. En cas de résiliation de la présente convention d'assurance et à compter de sa date d'effet, les prestations seront servies à leur niveau atteint à cette date, et ne seront plus revalorisées dans l'avenir.

Article 17

Effets de la résiliation de la présente convention d'assurance sur les prestations en cours ou à servir

Dès lors que la convention d'assurance se trouve résiliée, elle ne peut en aucun cas être maintenue dans ses effets pour les entreprises adhérentes sous réserve du maintien de la garantie décès prévue à l'article 7.1 de la loi Evin.

Toutefois, lorsque le salarié est en arrêt de travail pour incapacité ou invalidité, la garantie décès est maintenue dans les conditions prévues par la présente convention d'assurance.

Article 18

Information à la commission de suivi

L'institution établit à la fin de chaque exercice un rapport à l'attention de la commission de suivi sur les comptes de la branche professionnelle de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne). Le rapport sur ces comptes est établi par l'institution en application de l'article 4 du décret n° 90-769 du 30 août 1990.

Article 19

Litiges

Les difficultés d'interprétation de l'accord du 13 février 2007 seront soumises à la commission de suivi. Les parties signataires conviennent de s'efforcer de régler à l'amiable toute question qui pourrait survenir dans l'interprétation ou la réalisation de la présente convention d'assurance.

A défaut, il est entendu qu'elles conviennent de soumettre aux juridictions compétentes tout différend n'ayant pas pu trouver une solution amiable.

Article 20

Définition du conjoint

Le conjoint est défini comme étant l'unique époux ou épouse, concubin ou concubine notoire, ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), du membre participant non divorcé(e) ni séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation.

Pour les membres participants qui revendiquent un mariage polygame acquis valablement sous l'empire d'une loi étrangère, un seul capital est versé et réparti, à défaut de désignation expresse, par parts égales entre les différents bénéficiaires.

Article 21

Définition des enfants à charge

Sont réputés à charge du membre participant, les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, de son concubin notoire ou de son partenaire lié par un Pacs, à condition que le membre participant ou son conjoint en ait la garde ou participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire en application d'un jugement de divorce.

Les enfants ainsi définis doivent être :

- nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du membre participant, si ce dernier est le parent légitime ;
- âgés de moins de 18 ans ;
- âgé de moins de 26 ans à charge du participant ou de son conjoint au sens de la législation fiscale ;

C'est-à-dire :

- l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant auquel le participant sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 21^e anniversaire.

Article 22

Déchéance

Le bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort au membre participant est déchu du bénéfice des garanties, celles-ci produisant leurs effets au profit des autres bénéficiaires.

Article 23

Fausse déclaration

Les déclarations faites tant par l'entreprise adhérente que par le membre participant, servent de base à la garantie. L'institution se réserve ainsi la possibilité de vérifier les données communiquées. En cas de réticence ou de fausse déclaration intentionnelle tant de l'entreprise adhérente que du membre participant, l'institution pourra saisir la commission de suivi. Les cotisations payées demeurent acquises à l'institution.

Après accord de la commission de suivi, l'annulation éventuelle de l'adhésion d'une entreprise ou de l'affiliation d'un membre participant, s'accompagne de la répétition de l'ensemble des prestations payées à ce titre.

Article 24

Subrogation

Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire (notamment les rentes d'invalidité), l'institution est subrogée, jusqu'à concurrence du montant desdites prestations, dans les droits et actions du membre participant ou de ses ayants droit, contre les tiers responsables.

Article 25

Information des membres participants

L'entreprise adhérente reçoit de l'Institution une notice d'information sur la présente convention d'assurance, laquelle définit les garanties souscrites ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie ainsi que les délais de prescription. Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'entreprise adhérente est tenue de remettre cette notice à chaque membre participant. Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des membres participants, l'entreprise adhérente est également tenue d'informer chaque membre participant en lui remettant une nouvelle notice ou un avenant à la précédente, établi à cet effet par l'institution. La preuve de la remise de la notice au membre participant et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'entreprise adhérente.

Article 26

Territorialité

Les garanties ne sont acquises qu'aux membres participants exerçant leur activité sur le territoire français. Les garanties produisent cependant leurs effets dans le monde entier pour les membres participants dont les séjours n'excèdent pas 3 mois et pour le personnel détaché par l'entreprise adhérente et bénéficiant à ce titre du régime général de la sécurité sociale. Les prestations sont payées en €.

TITRE II

DÉFINITION DES GARANTIES DÉCÈS

Article 27

Capital décès

En cas de décès du membre participant, l'institution verse au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un capital dont le montant global est égal à 100 % du salaire annuel de base tel que défini à l'article 13 de la présente convention, plus une majoration de 25 % par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants), tel que défini à l'article 21 de la présente convention d'assurance.

Article 28

Définition des bénéficiaires

Le capital décès toutes causes est versé :

- au conjoint du membre participant, tel que défini à l'article 20 de la présente convention d'assurance, non séparé judiciairement ;
- à défaut, par parts égales, aux enfants du membre participant, vivants ou représentés, légitimes, naturels reconnus, adoptifs, recueillis ou nés viables moins de 300 jours après le décès du membre participant ;
- à défaut, par parts égales, aux parents du membre participant et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, par parts égales aux grands-parents du membre participant ;
- et enfin, à défaut aux héritiers du membre participant à proportion de leurs parts héréditaires.

A toute époque, le membre participant a la faculté de faire une désignation différente par lettre adressée à l'institution. En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par le membre participant, le capital est versé aux autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives. En cas de décès du bénéficiaire ou de tous les bénéficiaires désignés par le membre participant, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent.

Article 29

Perte totale et irréversible d'autonomie

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie du membre participant, l'institution garantit le versement du capital décès au membre participant dans les conditions décrites à l'article 27 de la présente convention d'assurance. Le membre participant est considéré en état de perte totale et irréversible d'autonomie si, classé en 3^e catégorie d'invalides ou bénéficiaire d'un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 % en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, il se trouve dans l'impossibilité totale et définitive de se livrer à une activité quelconque pouvant lui procurer gain ou profit et qu'il doit avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Le versement du capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie « capital décès » du membre participant.

Article 30

Capital en cas de décès par accident

L'institution versera, en cas de décès du participant consécutif à un accident survenu à la date de liquidation de sa pension vieillesse, un capital égal à celui versé à l'article 27 au(x) bénéficiaire(s) désigné(s), sous réserve que le décès soit intervenu dans les 12 mois suivant la date de l'accident.

L'accident se définit, d'une façon générale, comme l'atteinte corporelle, non intentionnelle de la part du participant ou du bénéficiaire du capital, provenant de l'action soudaine et involontaire d'une cause extérieure imprévisible.

Article 31

Capital double effet

Lorsque le conjoint (tel que défini à l'art. 20 ci-dessus) survit au membre participant et décède avant à la date de liquidation de sa pension vieillesse, l'institution verse, par parts égales aux enfants qui étaient à charge du membre participant au jour de son décès et encore à charge dudit conjoint au jour de ce second décès, un capital identique au capital prévu à l'article 27 de la présente convention d'assurance.

Article 32

Allocations d'obsèques

En cas de décès du membre participant, l'institution verse une allocation forfaitaire dont le montant est égal à 100 % du plafond mensuel sécurité sociale en vigueur à la date du décès du membre participant. Cette allocation est versée, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques, sur présentation des justificatifs.

Article 33

Maintien de la garantie décès

En application de l'article 7.1 de la loi Evin, la garantie décès est maintenue lors de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat au bénéfice du salarié en invalidité ou en incapacité bénéficiant de prestations au titre d'un régime de sécurité sociale de base. En cas d'incapacité de travail, le maintien lui est dû jusqu'au 1095^e jour d'arrêt et au plus tard à la date de liquidation de sa pension vieillesse. En cas d'invalidité, l'institution lui assure le maintien de la garantie décès jusqu'à la date de liquidation de sa pension vieillesse. La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle définie dans la présente convention d'assurance, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et sera assurée par le nouvel organisme assureur désigné.

Les exclusions prévues à l'article 11 de la présente convention d'assurance s'appliquent au maintien de la garantie décès.

Article 34

Modifications des garanties

En cas de modification des garanties décès, les membres participants en arrêt de travail pour maladie ou accident figurant toujours aux effectifs des entreprises adhérentes seront garantis suivant ces nouvelles modalités. En cas de rupture du contrat de travail, ils seront couverts selon les modalités en vigueur à la date de leur radiation des effectifs de l'entreprise adhérente.

Article 35

Protocole de gestion

Au titre de la présente convention, l'institution, s'engage à mener à bien cette mission, avec un souci de qualité, tant sur le plan de la gestion administrative que sur ceux du suivi du régime et de l'information, en engageant les actions décrites et détaillées dans le protocole de gestion issu de la présente convention.

Fait à Paris, le 13 février 2007.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 2

Règlement intérieur de la commission de suivi

Article 1^{er}

Objet

L'accord relatif à la mise en place d'un régime obligatoire de prévoyance complémentaire au sein de la CCR manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) conclu le 13 février 2007 prévoit la constitution d'une commission de suivi du régime de prévoyance complémentaire, dont la présente annexe II définit le règlement intérieur.

Ce règlement intérieur fixe la composition, les règles de fonctionnement et les missions de ladite commission instituée par l'article 13.2 du présent accord.

Article 2

Composition

Conformément à l'article 13.2 de l'accord, la commission est composée de représentants de l'ensemble des organisations signataires :

- un collège salariés composé de 3 membres pour chacune des confédérations CGT, Force ouvrière, CFTC, CFE-CGC et CFDT ;
- un collège employeurs composé de 5 membres représentant les entreprises adhérentes au syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et pour l'air.

Tout membre de la commission qui ne peut assister à une séance a la possibilité d'être suppléé par un représentant appartenant à la même confédération ou au même syndicat que lui.

Conformément à l'article 13.3 de l'accord, le conseil chargé du pilotage du régime sera systématiquement invité à prendre part aux réunions de la commission.

En outre, le conseil et un représentant de l'organisme assureur pourront participer à la réunion de présentation des comptes, se tenant au cours du mois de juin de chaque année.

Siège éventuellement à la commission tout expert dont elle souhaitera s'adjoindre la compétence.

Le collège employeurs assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités, à la rédaction des procès-verbaux de réunions et à toute formalité résultant des travaux de ladite commission.

Article 3

Missions

Conformément à l'article 13.2 de l'accord, la commission de suivi a pour rôle de veiller à la gestion du régime de prévoyance collective complémentaire de la branche.

Elle a notamment pour missions :

- d'étudier les comptes détaillés du régime fournis par l'organisme recommandé et transmettre les informations annuelles sur la situation du régime aux entreprises ayant adhéré au régime de prévoyance auprès de l'assureur recommandé ;
- de contrôler l'application du régime de prévoyance, et de délibérer sur les interprétations et litiges survenus dans l'application du régime de prévoyance ;
- de se prononcer sur les cas de fausses déclarations de l'entreprise adhérente ou du salarié, dans les conditions prévues par la convention d'assurance ;
- de choisir et de consulter pour étude des experts ;

- d'émettre des propositions d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime, en les proposant à la négociation ;
- de rendre un avis préalable sur toute proposition de modification du régime dont elle ne serait pas à l'initiative ;
- de décider à l'unanimité de la modification du choix de l'expert chargé du pilotage du régime.

La commission est également informée en cas de contrôle médical diligenté par l'organisme assureur recommandé. En cas de contestation des conclusions du rapport médical, le salarié concerné peut saisir la commission aux fins qu'une contre-expertise soit menée.

L'organisme assureur recommandé présentera chaque année à la commission de suivi un bilan faisant état des dossiers déclarés, ceux ayant fait l'objet d'un contrôle médical et ceux ayant fait l'objet d'un refus ou d'une révision avec indication des motifs.

Il est rappelé qu'à l'issue des réunions de la commission, toute modification souhaitée du régime devra être mise en œuvre dans le cadre des mêmes procédures de négociation collective de droit commun qui ont présidé à la conclusion de l'accord du 13 février 2007.

Article 4

Réunions

La commission se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an. Cette réunion, se tenant courant juin de chaque année est destinée à examiner et approuver les comptes de résultats présentés dans le rapport annuel relatif à la situation du régime.

La convocation aux réunions, accompagnée de l'ordre du jour, sera effectuée à la diligence du collège employeurs et adressée à chacun des membres et invités de la commission dans un délai d'au moins 15 jours avant la réunion.

Une réunion de la commission sera également tenue dès lors qu'au moins une organisation syndicale représentative de salariés en aura exprimé la demande auprès du collège employeurs. La commission pourra également se réunir à la demande du conseil chargé du pilotage.

Le pilotage prévu à l'article 13.3 de l'accord du 13 février 2007 est effectué dans le cadre de la présente commission. C'est notamment à l'occasion de la réunion de la commission du mois de juin que le conseil chargé du pilotage du régime présentera son rapport annuel.

Le collège employeurs rédige le procès-verbal de chaque réunion approuvé lors de la réunion suivante dans les conditions de l'article 5.

Article 5

Décisions de la commission

Préalablement à la prise de décision, chaque collège détermine sa position séparément dans les conditions suivantes : les membres présents procèdent entre eux à un vote à la majorité des voix valablement exprimées. Le résultat de ce vote détermine la position du collège.

Les décisions de la commission de suivi sont prises par accord constaté entre les deux collèges.

Article 6

Date d'application

Le présent règlement intérieur entrera en vigueur dès la signature du présent accord.

Accord du 13 février 2007 relatif au protocole de gestion Réunica Prévoyance

CHAPITRE I^{ER}

GÉNÉRALITÉS

Article 1^{er}

Objet du protocole de gestion

L'institution s'engage à :

- la tenue du fichier des membres participants nécessaires à la réalisation des opérations de gestion confiées ;
- l'encaissement des cotisations ;
- la régularisation des adhésions des entreprises ;
- l'affiliation des membres participants ;
- le paiement des prestations prévues au titre de la convention d'assurance.

En contrepartie, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire s'engagent à fournir à l'institution les données nécessaires à la tenue de ses comptes et au contrôle de l'activité confiée. L'institution s'engage également à prendre en compte, dans un délai convenu entre les parties, tout aménagement qui sera demandé par les partenaires sociaux consécutivement à l'évolution des besoins du secteur d'activité concerné, et en premier lieu ceux impliqués par les modifications intervenant dans les domaines réglementaires.

Article 2

Engagement des entreprises adhérentes

Chaque entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord du 13 février 2007, et souhaitant contracter avec l'assureur recommandé, régularise son adhésion administrative en complétant un bulletin d'adhésion valant régularisation administrative auprès de l'institution. En cas de changement d'activité de l'adhérent et/ou de changement de convention collective applicable, l'adhérent devra le notifier par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard 1 mois après ledit changement sous peine de déchéance des garanties souscrites au titre de la convention d'assurance.

Article 3

Prise d'effet des garanties

Les garanties prennent effet au regard du membre participant :

- soit à la date de prise d'effet du bulletin d'adhésion signé par l'entreprise adhérente s'il fait partie de son effectif ;
- soit à compter de sa date d'entrée chez l'entreprise adhérente lorsqu'il est embauché postérieurement à la date d'effet du bulletin d'adhésion.

L'entreprise adhérente s'engage à faire adhérer au régime collectif obligatoire les nouveaux salariés embauchés répondant à la définition du groupe assurable ainsi que les salariés qui, par suite de changement de catégorie, viennent, le cas échéant, à faire partie du groupe assurable.

Article 4

Déclarations annuelles. – Régularisations

Déclarations annuelles

Chaque entreprise adhérente transmet, au début de chaque année, à l'institution :

- l'état nominatif annuel des salaires de l'exercice précédent (DADS : déclaration annuelle des salaires).
A défaut, l'adhérent pourra être mis en demeure de fournir cet état dans un délai de 1 mois ;
- la liste du personnel en activité en complétant le formulaire type fourni par l'institution ;

- la liste du personnel en incapacité de travail totale ou partielle depuis plus de 3 mois ou encore en invalidité 1^{re} catégorie ou ayant un taux d'incapacité compris entre 33 et 66 % si accident du travail ou maladie professionnelle en complétant le formulaire type fourni par l'institution.

Les informations précises à fournir à l'institution sont précisées en annexe. Elles pourront être fournies par fichier magnétique selon le dessin d'enregistrement fourni par l'institution.

Régularisations

A partir de l'état nominatif annuel des salaires, l'institution établit chaque année un document d'ajustement annuel des cotisations de l'exercice précédent qu'elle adresse à l'entreprise adhérente. Celle-ci dispose d'un délai de 1 mois pour régulariser son compte s'il est débiteur. Dans le cas contraire, le crédit est imputé sur la première cotisation de l'exercice suivant ou, le cas échéant, remboursé. Toutes les règles contractuelles et légales relatives au paiement des cotisations, notamment celles décrites à l'article 7 du présent protocole, sont applicables à l'ajustement annuel des cotisations. En l'absence de communication de l'état nominatif, l'institution pourra procéder à toutes régularisations sur la base des éléments en sa possession.

L'entreprise adhérente s'engage à mettre à disposition de l'institution toutes les informations nécessaires pour vérifier l'exactitude de ses déclarations. En cas de réticence, l'institution peut procéder à la résiliation de l'adhésion de l'entreprise, après mise en demeure non suivie d'effet, dans un délai de 1 mois.

Article 5

Suspension des garanties

Les garanties sont suspendues de plein droit pour les salariés qui sont dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation total visé aux articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 122-32-12 et suivants du code du travail ;
- congé sans solde au-delà de 3 mois tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;
- périodes d'exercices militaires, de mobilisation, de captivité.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle du salarié dans l'entreprise adhérente et s'achève dès sa reprise effective du travail au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'institution soit informée dans un délai de 3 mois suivant la reprise. Faute de quoi, la date de remise en vigueur des garanties pour le salarié sera la date à laquelle l'institution aura été informée de la reprise effective du travail. Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due par le salarié.

Article 6

Cessation des garanties

Les garanties cessent :

- du fait de la rupture du contrat de travail, et ce exception faite de la garantie « exonération » telle que prévue à l'article 10 ;
- à la date où le salarié n'appartient plus à la catégorie de personnel telle que définie par l'article 6 de la convention d'assurance ;
- du fait de la liquidation de la retraite de la sécurité sociale du salarié ;
- et, en tout état de cause, du fait de la résiliation du présent accord, sous réserve des droits du salarié.

Toutefois, aux termes de l'accord du 13 février 2007, l'assureur recommandé s'engage à proposer au salarié quittant l'entreprise souscriptrice pour les causes indiquées ci-dessus, à sa demande dans les 6 mois, une solution d'assurance à titre individuel en cas de décès ou la perte totale et irréversible

d'autonomie. Le terme de cette garantie individuelle qui serait ainsi souscrite ne dépassera pas l'âge de 70 ans du bénéficiaire.

Article 7

Règlement des cotisations

Le montant des cotisations annuelles dues par l'entreprise adhérente fait l'objet de 4 règlements au plus tard 1 mois après la fin de chaque trimestre civil. Chaque règlement doit être accompagné du bordereau trimestriel de cotisations dûment rempli par l'entreprise adhérente.

L'entreprise adhérente est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur le salaire des membres participants. L'entreprise adhérente tient ses états de salaires et de personnel à la disposition de l'institution pour consultation éventuelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, l'institution ne peut, en cas de non-paiement par une entreprise adhérente de ses cotisations, faire usage des dispositions du même article relatives à la suspension de la garantie et à la dénonciation de l'adhésion de l'entreprise ou à la résiliation de la convention d'assurance.

Ainsi, en cas de non-paiement des cotisations dans les délais prévus au présent article, l'entreprise adhérente défaillante est mise en demeure, par lettre recommandée, d'effectuer son règlement. L'entreprise adhérente à l'égard de laquelle le non-paiement est constaté continue à être redevable de la cotisation et l'institution pourra agir en justice afin d'obtenir le paiement des cotisations dues ainsi que, le cas échéant, les pénalités de retard afférentes. Les frais de recouvrement pourront, en outre, être mis à la charge de l'entreprise.

CHAPITRE II

CONDITIONS DE FONCTIONNEMENT

Article 8

Engagement de l'institution

L'institution met à la disposition des membres participants de la branche une ligne téléphonique dédiée dont la communication sera facturée sur la base du tarif d'un appel local. Cette ligne permettra d'identifier automatiquement l'appel d'un membre participant relevant du régime de prévoyance de la branche. Ce numéro est mentionné sur la notice d'information afin de le porter à la connaissance de chaque membre participant.

L'institution s'engage à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour apporter un service de qualité aux membres participants. Le paiement des prestations complémentaires sera effectué dans un délai de 8 jours ouvrés à réception de l'intégralité des justificatifs nécessaires à l'instruction du dossier.

L'institution doit aussi répondre aux différentes sollicitations des membres participants concernant leurs garanties, qu'elles soient transmises par écrit ou par téléphone.

Par ailleurs, une information régulière doit être fournie sur les droits et prestations, leurs modifications, qu'elles résultent de l'évolution de la garantie ou de la législation en vigueur.

Contrôle et confidentialité

Afin de se préserver de toutes erreurs ou manœuvres frauduleuses, l'institution a mis en place un système de confidentialité de validation et de vérification des opérations effectuées notamment pour ce qui concerne les éléments paramétrés.

Article 9

Droit aux prestations et formalités administratives

La liste des documents que le membre participant doit fournir en cas de sinistre est mentionnée en annexe de la présente convention et dans la notice d'information remise aux membres participants par l'entreprise adhérente.

Les demandes de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produites dans un délai maximum de 6 mois à compter de la date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations de l'institution sauf cas de force majeure, cas fortuit ou si l'institution ne subit pas de préjudice. Lors de la demande de prestations, l'entreprise adhérente atteste que le membre participant appartenait bien à la catégorie de personnel garantie à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations et fournit le salaire brut déclaré aux organismes sociaux, formant le salaire de base. L'institution peut demander les justifications nécessaires et se réserve le droit de vérifier l'exactitude des déclarations sur les états de salaires de l'entreprise adhérente.

Article 10

Contrôle

Lors d'une demande de prestation ou ultérieurement en cours de service, l'institution peut procéder à tout contrôle :

- sur pièces afin de vérifier la conformité des informations transmises tant par les entreprises que par les membres participants ;
- médical par un docteur en médecine diligenté par l'institution afin de vérifier que l'état du membre participant justifie, au regard de la présente convention, l'attribution de prestations. Dans cette hypothèse, Réunica Prévoyance en avisera préalablement la commission de suivi paritaire.

Ce contrôle demeure soumis au secret médical. En cas de contestation du participant sur les conclusions du contrôle, ce dernier pourra saisir la commission paritaire de suivi afin de solliciter une contre-expertise médicale.

L'institution présentera chaque année à la commission paritaire de suivi un bilan faisant état des dossiers déclarés, ceux ayant fait l'objet d'un contrôle médical et ceux ayant fait l'objet d'un refus ou d'une révision avec indication des motifs.

Article 11

Gestion des sinistres et règlements des prestations

Avant de procéder au remboursement d'une prestation, l'institution procède à la vérification du droit du membre participant au paiement qu'il demande.

L'institution s'assure de la présence des pièces justificatives nécessaires à l'instruction de la demande de règlement (pièces listées en annexe de ce protocole).

L'institution effectue le calcul des prestations dues en application des garanties contractuelles et verse le montant ainsi déterminé au bénéficiaire. Il est convenu entre les parties que lors de la mise à jour du fichier « membres participants » (date de sortie, etc.), l'institution vérifie si des prestations « indues » ont été versées, et procède, le cas échéant, à leur récupération. Toute erreur de règlement engage la responsabilité financière de l'institution.

Article 12

Fournitures de statistiques

L'institution s'engage à fournir, à la demande des partenaires sociaux et (ou) du conseil Verspieren les données statistiques nécessaires pour procéder à des analyses d'évolution démographique et de

suivi de sinistralité, dans les délais demandés, dans les conditions prévues à l'article 13-1 de l'accord du 13 février 2007.

Article 13

Définition et présentation des états de reporting

La présentation devra regrouper l'ensemble des besoins des partenaires sociaux en matière de justificatifs ou d'informations statistiques sur les opérations de gestion confiées et décrites dans la convention d'assurance. L'ensemble des états justificatifs ainsi que des états statistiques doivent figurer dans le recueil des documents techniques et feront partie intégrante des documents contractuels.

Article 14

Aide technique

L'institution, en concertation avec le conseil Verspieren, s'engage à mettre tout en œuvre pour fournir aux partenaires sociaux l'aide technique dont ils pourraient avoir besoin pour s'acquitter au mieux de la mission qui leur est confiée.

Article 15

Droit d'accès

L'institution s'engage à mettre à la disposition des partenaires sociaux ou tout autre organisme mandaté par ceux-ci, toutes pièces administratives et techniques permettant le contrôle des opérations couvertes par le présent protocole.

Article 16

Durée du protocole de gestion

Le présent protocole ne survit pas à la résiliation de la convention d'assurance dont il fait partie. En cas de résiliation de ladite convention d'assurance, l'institution s'engage à restituer aux partenaires sociaux tout dossier ou document qu'il détiendrait en application de la présente convention.

ANNEXE

Annexe I

Pièces justificatives

Outre les pièces justificatives spécifiques à chaque garantie, l'institution se réserve le droit de demander toute autre pièce justificative au moment de la survenance de l'événement et en cours du service des prestations.

Pour les dossiers de perte totale et irréversible d'autonomie :

- copies des bulletins de salaire des 12 mois précédant l'événement (invalidité directe) ou de l'arrêt de travail initial ;
- les originaux des décomptes de règlement de la sécurité sociale ou de tout autre organisme.

Pour les frais d'obsèques :

- un extrait d'acte de décès et la facture détaillée portant mention de la personne qui a acquitté les frais.

Pour les garanties décès :

- acte de décès ;
- copie certifiée conforme du livret de famille ;
- un extrait d'acte de naissance de l'assuré de moins de 1 mois ;
- une attestation de non-séparation de corps pour le conjoint ;
- la copie des bulletins de salaire des 12 mois précédant l'événement ;
- le dernier avis d'imposition de l'assuré ;
- l'attestation médicale constatant le décès et en indiquant la cause (imprimé spécial) ;
- une copie de l'ordonnance désignant l'administrateur légal des enfants mineurs pour le versement des prestations le concernant.

Annexe II

Compte de résultat

L'institution établit à l'issue de chaque exercice civil et au plus tard au 15 juin de l'exercice suivant, le compte de résultat annuel des opérations. Ce compte retrace l'ensemble des produits et des charges délivrées par l'institution, y compris ceux liés aux sinistres survenus avant la mise en place du présent régime de prévoyance et ayant donné lieu à engagement de l'institution.

Au crédit :

- les cotisations encaissées de l'exercice, y compris la variation des cotisations à recevoir ;
- les provisions mathématiques constituées au 1^{er} janvier de l'exercice ;
- les provisions pour sinistres à payer constituées au 1^{er} janvier de l'exercice ;
- les provisions pour sinistres inconnus constituées au 1^{er} janvier de l'exercice ;
- toute autre nature de provisions prévues par la réglementation en vigueur au 1^{er} janvier de l'exercice et relatives aux garanties délivrées par l'organisme assureur.

Au débit :

- les prestations payées au cours de l'exercice ;
- les provisions mathématiques constituées au 31 décembre de l'exercice ;
- les provisions pour sinistres à payer constituées au 31 décembre de l'exercice ;
- les provisions pour sinistres inconnus constituées au 31 décembre de l'exercice ;

- toute autre nature de provisions prévue par la réglementation en vigueur au 31 décembre de l'exercice et relatives aux garanties délivrées par l'organisme assureur ;
- les dotations de gestion administrative, technique et financière fixes à 8 %, incluant les frais de conseil fixes à 3 %.

ANNEXE V

Avenant n° 46 du 17 novembre 2009 relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

PRÉAMBULE

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes impose aux partenaires sociaux au niveau de la branche professionnelle (art. L. 2242-7 du code du travail) et de l'entreprise (art. L. 2241-9 du code du travail) de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires.

Article 1^{er}

Analyse et suivi de la situation des rémunérations des hommes et des femmes au sein de la branche

La réalisation d'un état des lieux ou diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes a été établi sur la base d'une analyse pour chacune des catégories de personnel de la situation respective des femmes et des hommes établie sur la base des rapports mentionnés à l'article L. 2323-57, alinéa 2, du code du travail et portant sur :

- l'embauche ;
- la formation et la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;
- les rémunérations effectives.

Les partenaires sociaux ont pu constater que, sur l'ensemble des items pour lesquels les données par genre étaient disponibles, la comparaison des données hommes-femmes ne faisait pas apparaître de manière significative de différences liée au sexe, et ce y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité (pourcentage de femmes parmi les catégories ouvriers-employés : 12 %, agents de maîtrise : 20 %, cadres 14 %).

Pour ce qui concerne les rémunérations, les partenaires sociaux soulignent que les entreprises du secteur pratiquent pour les catégories ouvriers et employés et agents de maîtrise des augmentations collectives des salaires et accessoires de salaires résultant de barèmes ou grilles définies conventionnellement au niveau de la branche ou des entreprises et applicables uniformément. De ce fait, les écarts constatés sur les salaires médians ou moyens sont quasi inexistantes en nombre et généralement en faveur des femmes.

Pour l'examen de la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes au sein de la branche, les partenaires sociaux examineront, une fois par an, avec une attention particulière l'évolution par catégorie d'emploi des indicateurs suivants :

- effectifs hommes-femmes ;
- entrées et sorties des effectifs hommes-femmes ;
- effort de formation (nombre de stagiaires, heures de formation) hommes-femmes.

Article 2

Rappel des principes en matière d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent les principaux principes en matière d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, tels que prévus par la législation (code du travail) et notamment le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 3221-2 du code du travail). Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (art. L. 3221-3 du code du travail).

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités, et de charge physique ou nerveuse (art. L. 3221-4 du code du travail).

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe (art. L. 3221-5 du code du travail).

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes (art. L. 3221-6 du code du travail).

Depuis le 25 mars 2006, le salarié de retour de congé maternité ou d'adoption doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (art. L. 1225-44 du code du travail).

Il est rappelé qu'en application du principe de non-discrimination « nul ne peut (...) prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation » (art. L. 1142-1-3° du code du travail).

Article 3

Application

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il entre en application au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent avenant sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE VI

Avenant n° 40 du 17 octobre 2008 portant révision de la convention collective **⁽¹⁾ – Extrait – Article 4 relatif à la révision des articles « Majoration pour le travail du dimanche » des annexes I, II et III**

Article 4

Révision des articles « Majoration pour le travail du dimanche » des annexes I, II et III

Les articles relatifs à la majoration pour le travail du dimanche, soit l'article 16 de l'annexe I (relatif aux travaux de manutention), l'article 14 de l'annexe II (relatif aux travaux de nettoyage) ainsi que l'article 17 de l'annexe III (relatif aux agents de maîtrise et aux cadres) sont révisés.

Dans le cadre du présent accord, les parties sont convenues d'intégrer dans le salaire de base garanti 50 % des majorations pour travail le dimanche ; la majoration est donc fixée à 50 % à partir de la date d'application du présent accord dans l'entreprise et, en tout état de cause, au plus tard au 1^{er} avril 2009.

Article 4.1

Modalités d'intégration partielle (50 %) de la majoration pour le travail du dimanche dans le salaire de base garanti

Les parties sont convenues d'intégrer partiellement la majoration des heures de dimanche selon les modalités suivantes : (217 heures) × 50 % / 1 820 heures, soit une majoration du taux horaire des salaires garantis de la CCR n° 3234, prime d'ancienneté incluse, de 5,96 %.

En conséquence, les grilles de salaires des annexes I, II et III seront revalorisées de 5,96 % au 1^{er} avril 2009. Elles figurent en annexes I, II et III du présent avenant.

Article 4.2

Transposition au sein des entreprises

En pratique, pour les catégories de personnel travaillant le dimanche (à l'exclusion notamment du personnel administratif et des cadres), il convient, au sein de chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la convention, de majorer à compter du 1^{er} avril 2009 de 5,96 % le salaire horaire pratiqué dans l'entreprise.

Les entreprises au sein desquelles le nombre d'heures de dimanche travaillées est supérieur à 217 heures doivent mettre en place la compensation nécessaire.

Article 4.3

Nouvelle rédaction des articles « Majoration pour le travail du dimanche »

Les parties à l'accord conviennent d'abroger la distinction entre les situations des « services où le travail n'est pas interrompu le dimanche », et celles des « services où le travail est normalement interrompu le dimanche » et en conséquence d'uniformiser les dispositions applicables en toute situation.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 11 mai 2009, art. 1^{er}).

Par ailleurs, sont également abrogés les seconds alinéas 1 des articles 16 (annexe I) et 17 (annexe II) portant sur la suppression de la prime « en cas d'absence injustifiée d'un seul dimanche du mois considéré ».

En conséquence, ces articles prennent les rédactions suivantes qui se substitueront aux textes actuellement en vigueur à la date d'application du présent accord.

« Annexe I – Article 16 «Majoration pour le travail du dimanche »

Les ouvriers travaillant le dimanche bénéficient d'une prime égale à 50 % du salaire de base perçu pour la journée considérée. »

« Annexe II – Article 14 « Majoration pour le travail du dimanche »

Les ouvriers travaillant le dimanche bénéficient d'une prime égale à 50 % du salaire de base perçu pour la journée considérée. »

« Annexe III – Article 17 « Majoration pour le travail du dimanche »

Les agents de maîtrise bénéficient des dispositions en vigueur de l'article 16 «Majoration pour le travail du dimanche» de la convention annexe I.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Pas-de-Calais)
(25 septembre 1987)**

(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)
(Etendue par arrêté du 25 avril 1988,
Journal officiel du 5 mai 1988)

ACCORD DU 8 JUILLET 2016

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET À LA PRIME DE PANIER DE NUIT AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2016

NOR : ASET1650866M

IDCC : 1472

Entre :

Udimétal N-PDC

UIMM Calais

UIMM littoral

D'une part, et

CFDT métallurgie

CFE-CGC métallurgie Calais

CFTC métallurgie Calais

USM FO 62

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La présente valeur du point, conclue dans le cadre des articles 29 et 30 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais, définit les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés mensuels de la métallurgie du Pas-de-Calais.

Article 2

A compter du 1^{er} septembre 2016, la valeur du point est fixée à 4,12 € base 35 heures.

Article 3

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais est fixée à 6,30 € à compter du 1^{er} septembre 2016.

Article 4

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 8 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE II

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques RMH

Base 35 heures.

Ce barème est à appliquer à partir du 1^{er} septembre 2016.

Valeur du point : 4,12 €.

Ce barème en euros inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Attention : ce barème sert essentiellement au calcul des primes d'ancienneté.

(En euros.)

NIV.	ÉCHELON	COEF.	TOUTES CATÉGORIES sauf ouvriers et AMA	OUVRIER (+ 5 %)		AGENT de maîtrise d'atelier (AMA) (+ 7 %)	
1	1	140	576,80	O1	605,64		
	2	145	597,40	O2	627,27		
	3	155	638,60	O3	670,53		
2	1	170	700,40	P1	735,42		
	2	180	741,60				
	3	190	782,80	P2	821,94		
3	1	215	885,80	P3	930,09	AM1	947,81
	2	225	927,00				
	3	240	988,80	TA1	1 038,24	AM2	1 058,02
4	1	255	1 050,60	TA2	1 103,13	AM3	1 124,14
	2	270	1 112,40	TA3	1 168,02		
	3	285	1 174,20	TA4	1 232,91	AM4	1 256,39
5	1	305	1 256,60			AM5	1 344,56
	2	335	1 380,20			AM6	1 476,81
	3	365	1 503,80			AM7	1 609,07
	HC	395	1 627,40				1 741,32

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires, il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de l'entreprise ou du salarié et supporter le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

Convention collective départementale

**IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Pas-de-Calais)
(25 septembre 1987)**

(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)
(Etendue par arrêté du 25 avril 1988,
Journal officiel du 5 mai 1988)

ACCORD DU 8 JUILLET 2016

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES MINIMALES ANNUELLES
POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650867M

IDCC : 1472

Entre :

Udimétal N-PDC

UIMM Calais

UIMM littoral

D'une part, et

CFDT métallurgie

CFE-CGC métallurgie Calais

CFTC métallurgie Calais

USM FO 62

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant est mis en place en application de l'article 8 de l'accord relatif à l'institution de REMA du 1^{er} décembre 1988.

Article 2

Le barème des REMA figurant en annexe au présent avenant s'appliquera pour la durée de l'année civile 2016 et selon les conditions fixées par l'accord du 1^{er} décembre 1988. Il est établi pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine).

Article 3

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Hénin-Beaumont, le 8 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations effectives minimales annuelles (REMA 2016)

Base : durée légale du travail de 35 heures.

Ce barème en euros inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

(En euros.)

COEF.	TOUTES CATÉGORIES sauf ouvriers et AMA	OUVRIERS		AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier (AMA)	
140	17 600	O1	17 600		
145	17 605	O2	17 605		
155	17 610	O3	17 682		
170	18 124	P1	18 255		
180	18 136				
190	18 183	P2	18 515		
215	18 225	P3	18 938	AM1	19 080
225	18 431				
240	19 158	TA1	19 853	AM2	20 017
255	19 788	TA2	20 328	AM3	20 788
270	20 886	TA3	21 595		
285	21 967	TA4	22 501	AM4	23 145
305	23 320			AM5	24 248
335	25 543			AM6	26 764
365	27 860			AM7	29 120
395	30 135				31 544

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires, il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou du salarié.

Convention collective départementale

**IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Pas-de-Calais)
(25 septembre 1987)**

(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)
(Etendue par arrêté du 25 avril 1988,
Journal officiel du 5 mai 1988)

ACCORD DU 8 JUILLET 2016

RELATIF À LA PRIME SPÉCIALE

NOR : ASET1650869M

IDCC : 1472

Entre :

Udimétal N-PDC

UIMM Calais

UIMM littoral

D'une part, et

CFDT métallurgie

CFE-CGC métallurgie Calais

CFTC métallurgie Calais

USM FO 62

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987 modifié le 1^{er} décembre 1990, le montant de la prime spéciale est fixé à 328 € à compter du 1^{er} septembre 2016.

Article 2

Le présent accord a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 8 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

AVENANT N° 31 DU 7 JUILLET 2016
RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET À LA REPRÉSENTATION
(ART. 34 DE LA CONVENTION)

NOR : ASET1650865M

IDCC : 2205

Entre :

CSN

SNN

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

SNCTN CFE-CGC

FNPSE CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 34 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 34

*Droit syndical et représentation des salariés au sein des commissions
et organismes paritaires du notariat*

34.1. Principes généraux

Les parties contractantes reconnaissent aux salariés, sans exception, l'entière liberté d'opinion en toute matière.

Aucun employeur n'a à prendre en considération le fait qu'un salarié soit affilié à un syndicat ou exerce une activité syndicale.

Tout salarié qui accepte une mission au sein d'une organisation syndicale ou d'un organisme paritaire et/ou mixte de la branche, quelles que soient les conditions de son engagement (élections, désignations, mandatements), ne doit faire l'objet d'aucune discrimination de ce fait.

Aucun salarié ne peut être licencié en raison de ses absences liées à la mission qu'il exerce dans les conditions exposées ci-après.

34.2. Champ d'application

Disposent du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions dans les conditions définies ci-après et bénéficient de la protection conventionnelle de l'article 34.7 :

- les salariés exerçant des fonctions au sein des organismes syndicaux représentatifs des salariés au plan national ;
- les salariés élus des instances de la profession siégeant en comité mixte ;
- les salariés désignés en qualité de membre :
 - du conseil d'administration du CNEPN, des CFPN et des IMN ;
 - du conseil d'administration de l'OPCA choisi par la branche, ainsi que du comité de la section paritaire professionnelle OPM ;
 - du conseil d'administration de l'INAFON ;
- les salariés désignés en qualité de membre des commissions paritaires instaurées par la présente convention collective (commissions de l'emploi, d'interprétation, régionale de conciliation, de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif et conseil de conciliation) ;
- les salariés mandatés par les organisations syndicales pour participer à la commission paritaire de la convention collective nationale.

En outre, disposent du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions dans les conditions déterminées par des textes spécifiques, en vigueur au moment de leur mise en œuvre :

- les salariés membres du conseil d'administration de la CRPCEN (textes réglementaires régissant la caisse) ;
- les salariés membres du conseil d'administration d'une mutuelle (art. L. 2411-19 du code du travail et article L. 114-24 du code de la mutualité) ;
- les salariés membres d'un jury d'examen (art. L. 3142-3 et suivants du code du travail).

34.3. Conditions d'exercice des fonctions au sein d'un organisme syndical

Les salariés exerçant des fonctions au sein d'une fédération ou d'un syndicat de salariés représentatif au plan national accomplissent leur activité syndicale ainsi qu'il suit :

- membre du conseil d'administration d'une fédération et d'un syndicat national ou européen de salariés représentatif :
 - 4 jours par an (sauf circonstances exceptionnelles nécessitant des réunions extraordinaires), pour assister aux réunions du conseil d'administration dont il est membre ;
 - 4 jours par an pour prendre part au congrès annuel de sa fédération ou de son syndicat.
- membre délégué par un syndicat national, ou par une section départementale ou régionale de syndicat national, pour prendre part au congrès annuel de sa fédération ou de son syndicat :
 - 2 jours par an.
- président ou secrétaire général, vice-président ou secrétaire général adjoint, secrétaire et trésorier d'un syndicat, ou d'une section départementale ou régionale, pour l'accomplissement de leurs obligations syndicales :
 - 2 jours par mois.
- membre du bureau d'une fédération nationale ou d'un syndicat national :
 - 18 jours par an pour l'accomplissement de ses obligations syndicales ;
 - 3 jours complémentaires par mois, pour le président ou le secrétaire général, le vice-président ou le secrétaire général adjoint, le secrétaire et le trésorier de ces organismes nationaux pour l'accomplissement de leurs obligations syndicales, sans toutefois qu'il puisse y avoir cumul avec les jours prévus à l'alinéa précédent en cas de cumul des fonctions.

Ces salariés reçoivent durant leurs absences leur salaire et bénéficient de plein droit des garanties de stabilité d'emploi légales et conventionnelles.

En outre, ils ont la possibilité d'assister à toutes les assemblées nationales ou internationales des organisations syndicales, dans les conditions suivantes :

- congé rémunéré, dans la limite de 2 jours consécutifs ;
- durée du transport rémunérée, dans la limite de 2 jours ;
- participation du personnel d'un même office ne pouvant dépasser 25 % de l'effectif, avec minimum d'un salarié.

34.4. Conditions d'exercice des fonctions au sein d'un organisme ou d'une commission paritaire et/ou mixte du notariat

Les salariés concernés participent aux réunions plénières des organismes dans lesquels ils siègent, ainsi qu'aux réunions des commissions dont ils sont membres et auxquelles ils assistent, tels que mentionnés à l'article 34.2.

Ces salariés reçoivent durant leurs absences leur salaire et bénéficient de plein droit des garanties de stabilité d'emploi légales et conventionnelles.

34.5. Modalités d'information de l'employeur

L'organisme où siège le salarié ou la commission à laquelle il participe, doit informer l'employeur dans le mois de son élection, de sa désignation ou de son mandatement pour qu'aucune entrave ne lui soit faite dans l'accomplissement de sa mission et pour qu'il ne subisse ni remarque désobligeante ni mesure discriminatoire de ce fait.

Les salariés visés par les dispositions ci-dessus sont tenus d'aviser leur employeur chaque fois qu'ils s'absentent, en respectant un délai de prévenance minimum de 1 semaine, sans avoir toutefois à solliciter son autorisation.

34.6. Détachement syndical

Dans le cas où un salarié élu, désigné ou mandaté par un syndicat, dans la limite d'une personne à la fois par office, est appelé à remplir une fonction dans laquelle la profession est intéressée et imposant sa mise en disponibilité pour une durée n'excédant pas 3 ans, sa réintégration dans son ancien emploi, ou dans un emploi similaire, est obligatoire de plein droit à l'expiration de la durée pour laquelle cette mise en disponibilité a été demandée, et ce aux conditions en vigueur à l'époque de la réintégration.

A la demande d'une organisation syndicale de salariés, signataire des présentes, un congé sans limitation de durée, peut être obtenu par toute personne salariée, dans la limite d'une personne par office, titulaire d'un mandat donné par l'organisation syndicale et comportant l'obligation, pour elle, d'assurer une permanence nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions dans les conditions ci-après.

Cette personne reste salariée de l'office.

Le statut social de cette personne est le même que celui des autres salariés de la profession et ses droits sont maintenus pendant toute la durée de son congé.

Sa rémunération, qui ne peut être moindre que celle de l'emploi qu'elle occupait lors de sa mise en congé, est décidée par l'organisation syndicale concernée et est assurée par l'office auquel l'organisation syndicale de salariés en remet, avant paiement, le montant ainsi que les charges y afférentes.

Durant son détachement, le salarié ne peut, en aucune manière, s'immiscer dans la marche de l'office ou prétendre à une activité quelconque en son sein.

Pendant l'exercice de son mandat, le salarié détaché ne peut pas être licencié par l'office.

A la fin de l'exercice de son mandat, ou de la tenue de la permanence syndicale, la personne est réintégrée dans son emploi et dans le même établissement, ou à défaut, dans la profession, dans toute la mesure du possible, par les soins conjugués du conseil supérieur du notariat, de l'organisation syndicale et de l'office ; des mesures nécessaires sont prises pour faciliter éventuellement, sa réintégration professionnelle et sa mise à niveau.

34.7. Procédure conventionnelle d'avis préalable au licenciement

L'employeur qui engage une procédure de licenciement à l'encontre d'un salarié visé à l'article 34.2, alinéa 1^{er}, doit saisir le conseil paritaire national de conciliation dans les conditions déterminées ci-après.

Cette procédure ne s'applique pas :

- au salarié membre du conseil d'administration de la CRPCEN ou membre du conseil d'administration d'une mutuelle ou membre d'un jury d'examen, tel que visé à l'article 34.2, alinéa 2 ;
- au salarié qui, au titre d'un autre mandat, bénéficie de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail ;
- au notaire salarié dont le licenciement est régi par l'article 19 du décret du 15 janvier 1993.

L'employeur dont le salarié a justifié auprès de lui d'une des qualités visée par l'article 34.2, alinéa 1^{er}, au plus tard le jour de l'entretien préalable, adresse par lettre recommandée avec avis de réception au conseil paritaire national de conciliation (60 boulevard de La Tour-Maubourg, 75007 Paris), un mémoire motivé justifiant de la cause réelle et sérieuse du licenciement envisagé, auquel il joint le justificatif du mandat du salarié concerné.

A la réception du mémoire de l'employeur, le conseil national paritaire de conciliation informe le salarié, par lettre recommandée avec avis de réception, qu'il dispose d'un délai de 14 jours calendaires pour lui adresser un mémoire dans lequel il fait valoir ses observations concernant la procédure de licenciement dont il fait l'objet.

Le conseil paritaire national de conciliation, siégeant en formation restreinte (président et secrétaire ou, en cas d'indisponibilité, un membre représentant les employeurs et un membre représentant les salariés), rend un avis sur mémoires, actant une position commune ou divergente, dans un délai de 1 mois maximum à compter de la date de réception du mémoire de l'employeur.

Qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel (disciplinaire ou non disciplinaire) ou d'un licenciement pour motif économique, le conseil paritaire national de conciliation, siégeant en formation restreinte, doit s'assurer :

- que le licenciement est sans lien avec le mandat du salarié ;
- et que la cause du licenciement alléguée par l'employeur est justifiée au vu des mémoires transmis par l'employeur et le salarié.

L'avis ainsi émis fait l'objet d'un procès-verbal signé en trois exemplaires dont un exemplaire est adressé, par lettre recommandée avec AR, à chacune des parties.

L'avis du conseil paritaire national de conciliation n'exclut pas le recours devant les juridictions compétentes. Si le licenciement est reconnu sans motif réel et sérieux par la juridiction ensuite saisie et que le conseil paritaire national de conciliation a lui-même émis un avis défavorable ou acté une position divergente, l'indemnité prévue à l'article 12.4 de la présente convention collective est augmentée d'une somme égale à 3 mois de salaire. »

Article 2

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

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émarginé par tous les membres du per-

sonnel et conservé par l'employeur. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 7 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3113

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 28 JUIN 2016

RELATIF À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS DE
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1650855M

Entre :

UIPP

UFC

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans les secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

TITRE 1^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA 3+ dénommé « l'OPCA de branche » ci-après, les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Article 2

Champ d'application

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

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - panneaux de particules replaqués de bois.
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
 - panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR L'OPCA DE BRANCHE

Article 3

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, comprenant :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 4

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins

0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au 1^{er} alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

3. Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 5

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au 1^{er} alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 6

Entreprises employant 300 salariés et plus

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord

d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au 1^{er} alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 7

Dispositions communes à toutes les entreprises

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCA de branche la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 8

Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il s'appliquera pour la collecte réalisée au 28 février 2017 et uniquement pour cette collecte.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du 1^{er} semestre 2017, afin d'examiner les modalités des nouvelles conditions de la définition de la politique de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité de l'industrie des panneaux à base de bois, et de l'accord de collecte des fonds de formation qui pourrait en résulter.

Article 9

Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation de fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

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

Article 10

Dépôt et extension

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

Article 11

Adhésion

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

Article 12

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Paris, le 28 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale

IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 7 JUILLET 2016
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL (MODIFICATION DES
ARTICLES 9 ET 15 DE LA CONVENTION)

NOR : ASET1650868M

IDCC : 176

Entre :

LEEM

D'une part, et

FCE CFDT

CMTE CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 9 relatif aux absences et frais liés à la négociation collective congés payés annuels des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9

Absences et frais liés à la négociation collective de branche

1° Objet

Le présent article a pour objet de préciser, conformément au d) du 5° de l'article 15 ci-dessous, les conditions de participation des salariés aux réunions des commissions et instances paritaires énumérées à cet article ainsi que les conditions de remboursement des frais y afférents.

2° Composition des commissions paritaires de branche

a) Le nombre de participants aux réunions de la commission paritaire nationale est fixé comme suit :

– commissions paritaires restreintes techniques ou groupes techniques paritaires :

Trois membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche y compris le ou les permanents syndicaux y participant et autant de représentants du LEEM.

Ces commissions restreintes ou groupes, décidés d'un commun accord entre le LEEM et les organisations syndicales de salariés, ont pour rôle de procéder à l'examen technique exploratoire des points faisant l'objet d'une négociation.

– commissions plénières :

Six membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, ainsi que, si elle le souhaite, un ou plusieurs permanents de cette organisation et un nombre égal de représentants du LEEM.

Ces commissions ont pour objet de négocier l'ensemble des points faisant l'objet d'une négociation collective, le cas échéant à partir de propositions élaborées par la commission ou le groupe restreint technique.

En outre, le LEEM et les organisations syndicales de salariés peuvent, d'un commun accord, en fonction du thème de négociation, décider que le nombre de 6 ci-dessus est porté à 7. Tel peut être le cas, par exemple, des réunions paritaires relatives à la présentation du rapport annuel, aux salaires, aux réunions de conclusion d'une négociation...

b) La composition des autres commissions, organismes et instances paritaires, constitués en application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, ou des accords collectifs de branche, est fixée par les textes les instituant. A défaut, elles sont constituées comme les commissions restreintes techniques visées ci-dessus.

c) Les commissions mixtes nationales de l'industrie pharmaceutique convoquées par les pouvoirs publics, conformément aux articles L. 2261-20 et D.2261-9 du code du travail, sont considérées comme des commissions plénières.

3° Autorisation d'absence

a) L'autorisation d'absence des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, appelés à participer aux réunions de la commission paritaire et/ou des commissions, organismes, et instances paritaires constitués en application de la convention collective ou des accords collectifs de branche, est subordonnée à la production, par les salariés, de la convocation émanant de leur organisation syndicale ou de l'organisme ou l'instance paritaire concernés.

Cette convocation indique la nature et l'objet de la réunion, sa date, son lieu et sa durée (demi-journée ou journée).

b) Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche peuvent bénéficier d'un temps complémentaire, qui peut prendre la forme, soit d'une réunion de préparation, soit une réunion de conclusion ou encore d'une réunion de préparation et de conclusion, pour les réunions paritaires suivantes :

- les commissions paritaires mentionnées à l'article 15-5° -d de la présente convention collective ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche ;
- les jurys CQP (réunion de préparation uniquement) ;
- le comité de pilotage paritaire de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation (réunion de préparation uniquement) ;

Ce temps complémentaire (préparation ou conclusion ou préparation/conclusion) ne peut excéder la durée de la réunion paritaire et lui sera directement accolé, sauf lorsque celui-ci est organisé à distance.

Une autorisation d'absence payée est accordée, sur justificatif, aux salariés qui participent aux réunions de préparation et/ou de conclusion.

Afin de développer une alternative aux déplacements, la réunion de préparation et/ou de conclusion pourra se tenir grâce aux technologies de communication et d'information pouvant être mises à disposition par l'entreprise (par exemple visio-conférence, téléconférence...).

Lorsqu'une réunion préparatoire ou de conclusion doit avoir lieu, la convocation mentionnée au a) ci-dessus doit le préciser expressément.

4° Remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche

a) Nombre de bénéficiaires des remboursements

Les frais engagés par les salariés d'entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique pour participer aux réunions des commissions paritaires donnent lieu à remboursement dans la limite de :

- 3 salariés par organisation syndicale représentative dans la branche pour les réunions des commissions paritaires restreintes ou les groupes paritaires techniques ;
- 6 salariés d'établissements différents par organisation syndicale représentative (à l'exception des négociations nécessitant une expertise technique, telle que la prévoyance...) pour les réunions des commissions plénières, plus, sous réserve du justificatif de leur participation, 1 salarié supplémentaire par organisation syndicale représentative, pour les réunions préparatoires et/ou de conclusions relatives à ces commissions plénières.

Le nombre 6 ci-dessus est porté à 7 lorsque, conformément au dernier alinéa du a) du 2° «Composition des commissions paritaires» ci-dessus, le nombre de participants à la réunion plénière a été porté à 7.

b) Nature des frais pris en charge et/ou limites des remboursements

Ces remboursements concernent les frais de transport, de logement et de nourriture engagés à l'occasion des réunions paritaires ainsi que des réunions préparatoires et/ou de conclusion relatives à ces réunions.

Ils sont pris en charge sur la base des frais réels, plafonnés pour ce qui est du logement et de la nourriture, sur production des justificatifs correspondants, selon les principes suivants :

- frais de transport

Les frais de transport comportent le versement d'une somme correspondant au montant des frais réellement engagés par le salarié pour se rendre du lieu de son domicile (ou du lieu où il se trouve à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle) au lieu de la réunion.

Pour effectuer ce trajet, le salarié intéressé opte pour le mode de transport de son choix, sous réserve que celui-ci corresponde au mode de transport le plus rapide, à équivalence de prix, dans la catégorie la plus économique (avion, classe économique pour les très longs trajets, train 2^e classe, le cas échéant avec suppléments «train rapide» ou «réservation TGV», voiture, pour les autres).

Pour des raisons de coût et compte tenu du principe ci-dessus, sauf conditions exceptionnelles, le remboursement de frais de voiture est limité aux déplacements ne dépassant pas 250 km (aller simple). Les trajets d'une distance supérieure, néanmoins effectués en voiture, donnent lieu à remboursement sur la base du tarif SNCF 2^e classe.

Lorsque le salarié utilise un autre mode de transport que la voiture (avion ou train), le remboursement est effectué sur production de l'original du titre de transport.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel ou celui dont il a la disposition, il percevra les indemnités kilométriques correspondant au trajet aller-retour effectué, calculées pour la catégorie dont relève son véhicule, en application du barème fiscal. Les frais de péage et de parking, le cas échéant engagés, seront remboursés sur présentation des justificatifs.

Pour les salariés résidant en dehors de la région parisienne, les réunions préparatoires ou de conclusion ne doivent pas entraîner de remboursements de frais de transport supérieurs aux plafonds concernant les frais d'hôtel pour une nuitée et frais de repas précisés ci-après.

- frais d'hôtel et de repas

Les frais sont pris en charge sur présentation des justificatifs correspondants, dans la limite d'un plafond global par réunion paritaire (y compris la/les réunion(s) préparatoire(s) et/ou de conclusion) fixé à :

- plafond concernant les frais de repas : 25 € par repas justifié ou 50 € pour 2 repas justifiés dans la même journée ;
- plafond concernant les frais d'hôtel (chambre + petit déjeuner) pour une nuitée :
 - 110 € à Paris ou en région parisienne ;
 - 90 € en province.

c) Modalités de remboursement

A l'occasion de chaque réunion paritaire, le LEEM met à la disposition des bénéficiaires de remboursement de frais, une feuille de remboursement qu'ils signent et sur laquelle ils mentionnent :

- leur nom ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ;
- l'organisation syndicale représentative dans la branche qu'ils représentent ;
- le trajet effectué et le mode de transport utilisé, et en cas d'utilisation d'une voiture, la puissance fiscale de cette voiture, le kilométrage effectué, en vue de la réunion paritaire (aller et retour) ainsi que le kilométrage annuel approximatif du véhicule concerné ;
- les frais complémentaires liés au trajet le cas échéant engagés (réservation ou supplément SNCF, péage, parking, transports en commun) ;
- l'engagement ou non de frais de repas et de logement.

Cette feuille, visée par le LEEM, est transmise à l'entreprise à laquelle appartient l'intéressé et à qui celui-ci fournit les justificatifs correspondants.

Des feuilles de remboursement de frais identiques sont remises aux organisations syndicales qui, à l'occasion de chaque réunion préparatoire ou de conclusion, les mettent à la disposition des salariés participant à ces réunions, en vue du remboursement des frais de transport, de repas ou de logement y afférents.

Ces feuilles, visées par l'organisation syndicale, sont remises au LEEM lors de la réunion paritaire. Celui-ci, après les avoir également visées, les transmet aux entreprises auxquelles appartiennent les intéressés et à qui ceux-ci fournissent les justificatifs correspondants.

5° Remboursement des frais liés aux réunions des organismes et instances paritaires émanant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique ou des accords collectifs de la branche

A défaut de dispositions particulières fixées par les textes instituant les organismes ou instances les régissant, les dispositions du 4° ci-dessus s'appliqueront aux membres de ces organismes ou instances participant à leurs réunions. »

Article 2

L'article 15 relatif à l'exercice du droit syndical et des mandats représentatifs du personnel des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes.

Exercice du droit syndical et des mandats représentatifs du personnel

Les parties signataires considèrent que les mandats syndicaux ou représentatifs du personnel contribuent au développement dans les entreprises d'un dialogue social constructif et responsable. Elles fixent à cette fin les dispositions ci-après.

1° Principes généraux

Les dispositions fixées à l'article 11 ci-dessus s'appliquent aux salariés titulaires d'un mandat syndical ou représentatif du personnel. Les entreprises veilleront à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution professionnelle et de rémunérations en prévoyant des dispositions adaptées, de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles, syndicales et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

2° Exercice des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel

Afin de s'assurer du respect des dispositions prévues au 1° ci-dessus, dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de ces dispositions puis à l'issue des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel, ainsi qu'à l'occasion de leur renouvellement, les entreprises examineront avec les instances concernées les conditions d'application de ces dispositions aux personnes titulaires d'un mandat syndical ou représentatif du personnel. Cet examen portera notamment sur :

- l'évolution professionnelle et l'évolution de la rémunération des titulaires de ces mandats ;
- les conditions de travail des intéressés leur permettant d'exercer leurs fonctions syndicales ou représentatives de façon compatible avec leur emploi, ainsi que les conditions d'exercice de la liberté d'expression des intéressés dans le cadre de leur mandat.

Les entreprises disposeront d'un délai maximum de 6 mois pour prendre les mesures apparues nécessaires lors de cet examen.

3° Moyens des titulaires de mandats syndicaux et représentatifs du personnel

Les entreprises mettront en place, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les moyens, notamment d'information et de fonctionnement, permettant aux titulaires de mandat syndical ou représentatif du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes.

Les entreprises examineront, sauf dispositions contraires d'accords d'entreprise, à l'issue des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel, ainsi qu'à l'occasion de leur renouvellement avec les organisations syndicales représentatives, les conditions d'application de ces dispositions. Cet examen portera sur l'ensemble des moyens mis à la disposition des titulaires d'un mandat syndical ou représentatif du personnel et notamment sur :

- les conditions dans lesquelles les sections syndicales peuvent procéder à l'information de leurs membres et des autres salariés de l'entreprise, y compris les salariés postés ou à horaires décalés et les salariés itinérants (affichage, diffusion de publications et tracts, réunions de section et autres réunions autorisées...);
- les moyens mis à la disposition des délégués syndicaux, y compris les délégués centraux pour l'exercice de leurs fonctions (panneaux d'affichage, locaux et matériels adaptés et leurs modalités d'utilisation, crédits d'heures, déplacements) ;
- les conditions de fonctionnement des instances représentatives du personnel et les moyens mis à leur disposition à cet effet (panneaux d'affichage, locaux et matériels adaptés et leurs modalités d'utilisation, réunions d'information, crédits d'heures, déplacements, budget, subventions...).

4° Congé de formation économique, sociale et syndicale

La formation économique, sociale et syndicale des salariés titulaires d'un mandat syndical ou représentatif s'exerce dans les conditions fixées par le code du travail.

En tout état de cause, un accord d'entreprise peut prévoir les conditions plus favorables dans lesquelles ces dispositions, notamment celles relatives au fractionnement de ce congé, sont adaptées à la situation de l'entreprise.

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur doit maintenir, totalement ou partiellement, la rémunération du salarié, dans le cadre d'un congé de formation économique, sociale et syndicale faisant l'objet d'une demande expresse d'une organisation syndicale représentative, accompagnée de l'accord écrit du salarié.

La demande de l'organisation syndicale représentative doit préciser :

- l'identité du salarié, l'organisme chargé du stage ou de la session, le montant du salaire maintenu et des cotisations et contributions sociales y afférents ainsi que la date de la formation ;
- la copie de la demande de maintien de rémunération et tout document permettant de vérifier le montant du salaire maintenu (par exemple une feuille de paie).

Une convention entre l'employeur et l'organisation syndicale représentative demanderesse peut fixer les modalités de remboursement du salaire maintenu au salarié par l'employeur. Cette convention pourra prévoir le maintien total de la rémunération du salarié à la charge exclusive de l'employeur.

A défaut de convention, les dispositions suivantes s'appliquent. Il est convenu que l'organisation syndicale représentative rembourse la totalité du montant maintenu au titre de sa demande, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération, dans un délai de 3 mois à compter du jour du paiement effectif du salaire maintenu.

En cas de non-remboursement par l'organisation syndicale représentative dans le délai imparti de 3 mois, l'employeur peut procéder à une retenue sur salaire du salarié selon les dispositions prévues par décret.

5° Absences liées aux missions syndicales

a) Réunions statutaires

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à l'activité du service ou de l'atelier, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées, sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales ou aux réunions sur présentation de documents écrits émanant de celles-ci.

b) Commissions officielles

Des autorisations d'absence payées seront accordées aux salariés appelés es-qualité à siéger dans des commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics et intéressant les professions pharmaceutiques, dans la limite d'un nombre de personnes fixé par accord collectif de branche.

c) Réunions des instances syndicales européennes

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à l'activité du service ou de l'atelier, des autorisations d'absence seront accordées, sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant participer aux réunions des instances syndicales européennes, chaque organisation syndicale bénéficiant au maximum de 5 jours par an d'absence payée à ce titre.

d) Commissions paritaires

Des autorisations d'absence payées seront accordées après préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés amenés à participer aux réunions :

- de la commission paritaire nationale plénière ou restreinte ou des groupes techniques constitués par elle ;
- des commissions constituées en application de la présente convention collective (commissions d'interprétation, de conciliation ou commissions prévues aux articles 5 et 6) ;
- des commissions mixtes nationales de l'Industrie pharmaceutique, convoqués par les pouvoirs publics conformément aux articles L. 2261-20 et D.2261-9 du code du travail.

e) Organismes et instances paritaires émanant de la convention collective ou accords collectifs de branche

Des autorisations d'absence payées seront accordées sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés membres des instances paritaires constituées en application de la présente convention collective ou d'accords collectifs de branche pour participer aux réunions et aux missions organisées par les instances énumérées ci-après :

- commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) ;
- conseils de perfectionnement des CFA LEEM apprentissage ;
- comité paritaire de suivi et d'information du régime de retraite Klesia ARRCO pour l'industrie du médicament ;
- comité de gestion du régime de prévoyance ;
- conseil d'administration des caisses de retraites complémentaires ;
- comité professionnel national de la visite médicale (CPNVM) ;
- conseil d'administration, bureau ou comité paritaire de section, commission financière, commission de contrôle de l'OPCA interbranches chimie, pétrole, pharmacie ;
- jury de certification (jury CQP) ;
- comité de pilotage paritaire de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation ;
- conseil d'administration et bureau de HandiEM.

Les membres de ces instances participant à leurs réunions bénéficient des dispositions de l'article 9 ci-dessus, sauf dispositions autres prévues par les textes les ayant institués.

f) Réunions de formation et d'information dédiées aux thématiques traitées au sein de la branche

Afin de développer un dialogue social constructif et responsable, des autorisations d'absences payées seront accordées après préavis d'au moins 15 jours aux salariés devant assister à des réunions organisées par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Dans ce contexte, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche bénéficie au maximum de 30 jours d'absences payées par an, sachant que ces absences ne peuvent se prendre que par journée entière.

Le nombre de jours d'absences payées à ce titre, est limité à 5 jours d'absence payée par an et par personne, et peut être porté à 7 jours d'absence payée par an et par personne à l'occasion de la prise d'un premier mandat syndical ou représentatif du personnel, et ce dans la limite des 30 jours précités d'absence payée par an.

Ces autorisations d'absences sont subordonnées au respect des conditions édictées à l'article 9-3° -a) ci-dessus et aux conditions suivantes :

- envoi au LEEM de la copie de la convocation émanant de l'organisation syndicale de salariés avec la liste de leurs destinataires concomitamment à l'envoi des convocations aux salariés concernés ;

- envoi au LEEM de l'ordre du jour de la réunion de formation et d'information se rapportant directement et exclusivement à des thématiques traités au niveau de la branche ;
- envoi au LEEM dans un délai de 8 jours après la réunion par l'organisation syndicale de salariés d'une copie de la feuille de présence signée par chaque participant.

Les salariés ainsi convoqués bénéficient des conditions de remboursement de frais prévues à l'article 9-4° -b) ci-dessus.

6° Droit de saisine des organisations syndicales de salariés

Conformément à l'article L. 2222-3 du code du travail, les partenaires sociaux décident d'arrêter les conditions dans lesquelles les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche peuvent formuler leurs demandes d'ouverture de négociation, sans préjudice des obligations formulées par les dispositions du code du travail.

Toute demande d'ouverture des négociations sera motivée et adressée au LEEM par lettre recommandée avec avis de réception et devra être portée à la connaissance des autres organisations syndicales de salariés.

Le LEEM dispose d'un délai de 3 mois maximum à compter de la date de réception de la demande pour faire connaître sa réponse. »

Article 3

L'accord collectif du 1^{er} juillet 2005 sur le droit syndical et les institutions représentatives est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Accord collectif du 7 juillet 2016 sur le droit syndical et
les institutions représentatives du personnel

PRÉAMBULE

En complément des dispositions des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, les parties signataires du présent accord rappellent le cadre général dans lequel s'exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel.

Il est également rappelé que l'exercice des missions des représentants élus ou désignés se fait dans le respect des règles relatives à durée du travail.

Considérant que les mandats syndicaux ou représentatifs du personnel contribuent au développement dans les entreprises du médicament d'un dialogue social constructif et responsable, les parties signataires du présent accord définissent les moyens, notamment d'information et de fonctionnement, permettant aux titulaires de mandat syndical ou représentatif du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes, tant au niveau des entreprises qu'au niveau de la branche professionnelle.

Les parties signataires rappellent le rôle des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel dans le bon fonctionnement et le développement économique et social de l'entreprise.

L'amélioration des moyens notamment ceux liés aux technologies de l'information et de la communication, doit contribuer à l'optimisation du dialogue social pour une meilleure prise en compte possible des attentes des salariés dans le cadre des enjeux et du contexte économique de l'entreprise.

Afin de favoriser la concertation sociale dans l'entreprise, les parties signataires prévoient des dispositions permettant une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice d'un mandat, et un meilleur accompagnement des salariés titulaires de mandats. L'exercice d'un mandat

constitue une étape du parcours professionnel pour les salariés concernés. La qualité de ce parcours contribue à la bonne perception de la représentation du personnel dans l'entreprise.

Conscientes que certains outils et moyens liés à l'exercice du droit syndical et des institutions représentatives du personnel ne peuvent être définis qu'au niveau de l'entreprise, les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à décliner et/ou compléter par accord les principes définis ci-après, afin de prendre en compte toutes les spécificités d'entreprise et les dispositifs déjà existants.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}

MOYENS D'EXERCICE DU MANDAT DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ÉLUS ET DÉSIGNÉS

Section 1

Moyens d'information et de communication

Article 1^{er}

Affichage

Article 1.a

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise affiche librement sur les panneaux réservés à cet usage les communications syndicales. Ces panneaux doivent être distincts de ceux réservés aux délégués du personnel et se trouver dans des lieux facilement accessibles aux salariés et leur permettant d'être lus sans difficulté.

Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Leur contenu est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions légales relatives à la presse.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque syndicat ou section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur pour leur communication syndicale. Aucun affichage en dehors de ces panneaux n'est autorisé.

Article 1.b

Le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation unique du personnel et le CHSCT affichent les informations et documents qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur les emplacements obligatoires prévus à cet effet. Chaque instance bénéficie d'un panneau distinct et sécurisé. Ces panneaux sont situés dans des lieux facilement accessibles aux salariés et leur permettant d'être lus sans difficulté.

Article 2

Tracts

Les tracts, journaux et tout autre document de nature syndicale peuvent être distribués aux salariés, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail. Le contenu de ces tracts, journaux et autre document de nature syndicale est librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve des dispositions applicables à la presse. Le contenu des tracts, journaux et autre document demeure sous la responsabilité exclusive des organisations syndicales.

Concernant les salariés itinérants, lorsqu'il n'y a pas de mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale utilisant les technologies de l'information et de la communication, ni de panneau d'affichage syndical sur l'intranet de l'entreprise, il est accordé à chaque organisation syndicale

représentative dans l'entreprise ou l'établissement la possibilité d'établir et d'envoyer 6 tracts par an. Les modalités d'envoi sont déterminées par l'entreprise, celle-ci assure le coût de l'affranchissement.

Pour les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, la distribution des tracts, journaux et tout autre document de nature syndicale dématérialisée pourra être autorisée par l'entreprise selon les modalités pratiques qu'elle définira.

Article 3

Technologies de l'information et de la communication

Les parties signataires reconnaissent l'importance des technologies de l'information et de la communication dans la diffusion de l'information syndicale. En conséquence, les entreprises examineront les modalités d'accès et l'utilisation de ces moyens.

Article 3.a

En application de l'article L. 2142-6 du code du travail, un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, par l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter, de refuser ou de répondre à un message.

Lorsque les organisations syndicales bénéficient d'un panneau d'affichage sur l'intranet de l'entreprise, sa rédaction et sa mise à jour sont sous la responsabilité exclusive des délégués syndicaux, ou à défaut du représentant de la section syndicale. En cas de non-respect démontré de la loi informatique et libertés et des règles de fonctionnement en vigueur au sein de l'entreprise, celle-ci aura la possibilité de fermer provisoirement ou définitivement les pages litigieuses.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés, et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

Article 3.b

Un accord d'entreprise peut prévoir un accès aux systèmes d'information intranet par le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation unique du personnel et le CHSCT. Dans ce cas, l'accord précise les conditions d'accès et d'utilisation des NTIC.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés, et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

Article 3.c

Pour les salariés itinérants, des modalités particulières de diffusion seront prévues, si nécessaires dans l'accord d'entreprise.

Article 4

Réunion d'information

Sous réserve du respect des consignes de sécurité, des règles régissant les accès aux zones de travail et sans apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail, des réunions d'information du personnel peuvent se tenir à l'initiative des organisations syndicales représentatives en dehors du temps de travail et en accord avec la direction de l'entreprise, sous réserve d'accord d'entreprise plus favorable.

Des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise peuvent également être invitées à participer à des réunions dans le local syndical ou dans des locaux expressément mis à disposition par l'employeur.

A condition d'obtenir l'accord préalable du chef d'établissement, des personnalités extérieures non syndicales peuvent être invitées à des réunions organisées par les sections syndicales.

Les entreprises examineront, en concertation avec les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, les conditions dans lesquelles ces dernières peuvent organiser une réunion d'information syndicale notamment pour les salariés itinérants.

Section 2

Moyens matériels

Article 5

Local et matériel

Article 5.a

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés plus de 200 salariés, l'employeur met à disposition des organisations syndicales de salariés un local commun permettant l'exercice de la mission des délégués. Dans les entreprises ou établissements de plus de 1 000 salariés, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale ou syndicat représentatifs un local fermant à clé.

Le local syndical doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, de chaises, d'armoires fermant à clé, d'un matériel informatique équipé de logiciels bureautiques et relié à une imprimante de l'entreprise, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un accès internet et intranet lorsqu'il existe. Les représentants syndicaux ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels est à la charge de l'entreprise.

Sauf accord contraire des parties concernées, ce local est distinct de celui mis à disposition des représentants du personnel élus.

Article 5.b

L'employeur est tenu de mettre à la disposition du comité d'entreprise ou d'établissement, des délégués du personnel, de la délégation unique du personnel et du CHSCT un local aménagé fermant à clé ainsi que le matériel nécessaire pour l'exercice de leurs missions respectives. Ainsi, le local doit être équipé de tables, de chaises, d'armoires fermant à clé, d'un matériel informatique équipé de logiciels bureautiques et relié à une imprimante de l'entreprise, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un accès internet et intranet conforme aux obligations de discrétion et confidentialité des données en vigueur au sein de l'entreprise, lorsqu'il existe. Les membres des délégués du personnel, de la délégation unique, du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT, ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels est à la charge de l'entreprise.

Ce local peut être commun et être utilisé indifféremment par les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise et du CHSCT sous réserve de ne pas gêner l'exercice de la mission de chacun.

Les établissements de plus de 200 salariés examineront la possibilité d'attribuer un local distinct au comité d'établissement.

Article 5.c

Le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation unique du personnel, le CHSCT et les délégués syndicaux doivent avoir un libre accès au local qui leur est affecté

dès lors que l'utilisation qu'ils en font est conforme à leur mission et ce, même en dehors de leurs heures de travail.

Le bon usage de ces locaux est sous la responsabilité de leurs utilisateurs.

Article 6

Collecte de cotisations

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise sous réserve de ne pas apporter une gêne importante dans le travail, ni mettre en cause la sécurité et le travail des personnes visitées, des produits ou des matériels.

Section 3

Crédits d'heures

Article 7

Principes généraux

Les membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel titulaires, les membres titulaires de la délégation unique du personnel, le CHSCT, les représentants syndicaux au comité d'entreprise et les délégués syndicaux ont toute liberté dans l'utilisation de leurs crédits d'heures dès lors qu'elle l'est conformément à leurs missions respectives.

Les crédits d'heures sont de plein droit considérés comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. Ils peuvent être utilisés pendant ou en dehors des heures de travail si les nécessités du mandat l'exigent. Ces crédits d'heures bénéficient d'une présomption de bonne utilisation.

Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, les membres de la délégation unique du personnel, le CHSCT, les représentants syndicaux au comité d'entreprise et les délégués syndicaux doivent informer leur hiérarchie de la prise des crédits d'heures préalablement à leur utilisation effective sauf cas d'urgence ou circonstances exceptionnelles. Dans cette dernière hypothèse, l'information de la hiérarchie devra être faite si possible simultanément et en tout état de cause *a posteriori*.

Des dispositions d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir d'autres dispositions relatives aux crédits d'heures afin d'adapter les conditions d'exercice des mandats à leur emploi.

Lorsqu'ils utilisent leur crédit d'heures, le temps passé en délégation par les salariés élus et désignés doit être rémunéré comme du temps de travail. La rémunération comprend tous les éléments habituels à savoir notamment les avantages en nature dus par l'employeur et toutes les primes ayant un caractère de salaire.

Les parties signataires rappellent que les heures de délégation se décomptent en heures, quelles que soient les modalités de décompte du temps de travail appliqués aux représentants élus ou désignés.

Les entreprises examineront les modalités pratiques du décompte des heures de délégation pour les salariés soumis aux conventions de forfaits en jours sur l'année, sauf si des modalités ont déjà été définies dans l'entreprise.

Article 8

Crédit d'heures pour l'exercice des missions syndicales

Chaque délégué syndical dispose d'un crédit mensuel pour l'exercice de ses fonctions. Il est égal à :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Toutefois, afin de permettre la tenue d'un dialogue social de qualité, les délégués syndicaux ne bénéficiant pas, par ailleurs, d'heure de délégation au titre d'un autre mandat, bénéficieront d'un

crédit d'heures majoré, non cumulable avec des dispositions plus favorables négociées au sein de l'entreprise égal à :

- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 25 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Lorsque plusieurs délégués sont désignés par section syndicale ou par organisation syndicale, il peut être opéré entre les délégués syndicaux une répartition du temps dont ils disposent. Ils doivent dans ce cas en informer le chef d'entreprise.

Le délégué syndical supplémentaire, prévu à l'article L. 2143-4 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 500 salariés, bénéficie d'un crédit d'heures de 20 heures par mois.

Le représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement dispose de 20 heures dans les entreprises de plus de 500 salariés.

Les entreprises peuvent par voie d'accord collectif prévoir des crédits d'heures conventionnels supplémentaires.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur le crédit d'heures du délégué syndical.

Article 9

Crédit d'heures supplémentaire au profit des membres de la délégation pour la négociation

Chaque section syndicale et/ou organisation syndicale dispose au profit des membres de la délégation syndicale en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire pour l'ensemble des accords collectifs d'entreprise.

Ce crédit est d'un montant de :

- 10 heures par an dans les entreprises occupant moins de 500 salariés ;
- 15 heures par an dans les entreprises occupant de 500 à 999 salariés ;
- 20 heures par an dans les entreprises occupant 1000 salariés et plus.

Un accord d'entreprise pourra prévoir des crédits d'heures supérieurs à ceux visés ci-dessus en fonction des thèmes et de l'importance de la négociation.

Le crédit d'heures étant global, il appartient à la section syndicale de décider de sa répartition entre les membres de la délégation syndicale.

Ce crédit d'heures ne concerne que la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise ; il est donc totalement indépendant des heures passées aux réunions de négociation et du crédit d'heures dont dispose chaque délégué syndical.

Chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation issues de son crédit d'heures mentionné au présent article, hormis celles mentionnées dans le présent article ci-dessus, pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Article 10

Crédit d'heures des représentants du personnel élus

Article 10.a

Comité d'entreprise

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement disposent d'un crédit mensuel de 20 heures. Le crédit d'heures est individuel et ne peut être réparti entre les différents membres titulaires.

Dans les établissements ou les entreprises à établissement unique d'au moins 500 salariés, le secrétaire du comité d'entreprise et d'établissement bénéficie d'un crédit de 24 heures supplémentaires par an afin de préparer le procès-verbal des réunions du comité d'entreprise ou d'établissement. A cet effet, le secrétaire pourra disposer librement de son crédit d'heures annuel sans pouvoir utiliser plus de 4 heures par mois. Lorsque la préparation du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement est confiée à une personne extérieure, le crédit d'heures dont bénéficie le secrétaire du comité d'entreprise et d'établissement est réduit à 12 heures par an.

Dans les entreprises occupant 500 salariés et plus, le trésorier du comité d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de 7 heures par an, non cumulable avec des dispositions plus favorables négociées au sein de l'entreprise, afin de préparer l'arrêté annuel des comptes du comité d'entreprise.

Article 10.b

Délégués du personnel

Le crédit d'heures varie en fonction de la taille de l'entreprise, il est de :

- 10 heures par mois pour chaque délégué titulaire pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ;
- 15 heures par mois pour chaque délégué titulaire pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés.

Article 10.c

Délégation unique du personnel

Les membres de la délégation unique du personnel bénéficient d'un crédit mensuel de :

- 18 heures pour les entreprises de 50 à 74 salariés ;
- 19 heures pour les entreprises de 75 à 99 salariés ;
- 21 heures pour les entreprises de 100 à 299 salariés.

Les élus titulaires à la DUP peuvent, chaque mois, répartir le crédit d'heures de délégation dont ils disposent entre eux et avec les suppléants.

Chaque élu (titulaire ou suppléant) concerné informe l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois, au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

L'élu qui utilise des heures réparties ne peut pas disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel dont bénéficie un élu titulaire.

Article 10.d

Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail

L'employeur laisse à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 11

Bon de délégation

Afin de faciliter l'information de la hiérarchie et d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut prévoir la mise en place de bons de délégation. Ces bons ont pour vocation d'informer l'employeur du déplacement des membres du comité d'entreprise, des délégués du personnel, des membres de la délégation unique du personnel, des membres du CHSCT, des représentants syndicaux au comité d'entreprise et des délégués syndicaux. Ils ne constituent pas une autorisation préalable de l'employeur. Cette procédure ne peut être mise en place qu'après une concertation préalable avec les représentants du personnel et, le cas échéant, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Section 4

Droit de circulation

Article 12

Liberté de circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions telles qu'elles sont définies par les textes légaux, les délégués syndicaux, les représentants syndicaux au comité d'entreprise ainsi que les membres du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, du CHSCT et les délégués du personnel peuvent se déplacer librement dans l'entreprise, tant durant les heures de délégation qu'en dehors des heures habituelles de travail, sous réserve de respecter les règles régissant les accès aux zones de travail.

Dans le cadre de leur liberté de circulation, ils peuvent prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'exécution du travail des salariés, ni mettre en cause la sécurité des personnes visitées, des produits ou des matériels.

Ils peuvent se déplacer également en dehors de l'entreprise durant les heures de délégation pour l'exercice de leurs missions.

CHAPITRE II

EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS EXERÇANT DES RESPONSABILITÉS SYNDICALES ET DES MANDATS DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Article 13

Principe de non-discrimination

En application des dispositions de l'article 11 des clauses générales de la convention collective, les entreprises s'engagent formellement à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat, l'exercice d'une activité syndicale ou d'un mandat de représentant du personnel pour arrêter les décisions relatives au recrutement, l'organisation du travail, la formation, l'avancement et la rémunération du salarié.

Article 14

Evolution professionnelle

Les parties signataires tiennent à réaffirmer un certain nombre de principes visant à faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et leur permettre de suivre un déroulement de carrière correspondant au développement de leurs compétences.

En application de l'article 15-1° des clauses générales de la convention collective, les entreprises veilleront à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution

professionnelle en prévoyant des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles syndicales et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

L'évolution professionnelle des salariés exerçant des mandats syndicaux et de représentants du personnel est déterminée comme pour tout autre salarié en fonction des règles et principes en vigueur dans l'entreprise. En application de l'article 19 de l'accord collectif du 19 novembre 2014 sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le salarié exerçant un mandat bénéficie d'un entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle.

Dès lors qu'un salarié devient détenteur d'un mandat syndical ou de représentant du personnel, l'entreprise et le salarié examinent ensemble les moyens de concilier au mieux l'exercice du(des) mandat(s) et de l'activité professionnelle.

Le représentant du personnel ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné ci-dessus.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Cet entretien donnera lieu à la rédaction d'un document, proposé à la cosignature des parties, rappelant les principaux points évoqués.

Article 15

Rémunération

Les salariés exerçant des mandats ne doivent subir aucune perte de rémunération, y compris la rémunération variable, du fait de l'exercice dudit mandat. L'entreprise vérifiera tous les ans que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats.

Dans le cadre de cet examen, l'entreprise s'assurera que lorsque le nombre d'heures de délégation, dont les salariés exerçant des mandats disposent sur l'année, dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, ces derniers bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés exerçant un emploi équivalent, relevant du même groupe de classification et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Le seuil de 30 % est abaissé à 15 % pour les salariés à temps plein disposant d'un seul mandat syndical ou de représentant du personnel.

Article 16

Formation et valorisation des compétences des délégués syndicaux et des représentants du personnel

Les parties signataires affirment leur volonté de faciliter l'exercice des mandats de représentants du personnel, et de renforcer l'attractivité des mandats syndicaux, notamment chez les jeunes et les femmes, en mettant en place des outils de reconnaissance et de valorisation desdits mandats.

Une formation sera proposée aux managers des délégués syndicaux et des représentants du personnel afin de faciliter l'intégration de ces derniers au sein de leurs équipes.

1° Formation en début de mandat syndical

Après chaque désignation, l'entreprise organise à l'attention des nouveaux salariés élus et désignés et de leur hiérarchie une réunion d'information portant sur les droits, devoirs et responsabilités liés à l'exercice de mandats ainsi que sur le contexte économique et juridique de la branche. Cette réunion d'information ne se substitue pas aux formations économiques sociales et/ou syndicales prévues à l'article L. 3142-7 du code du travail.

2° Valorisation des compétences acquises lors d'un mandat de délégué syndical ou de représentant du personnel

Les ministres chargés du travail et de la formation professionnelle établissent une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

Sur cette base, et après avis de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), ces compétences font l'objet d'une certification :

- inscrite à l'inventaire mentionné au 10^e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
- enregistrée en blocs de compétences.

Ces compétences permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification.

A défaut de certification adaptée au secteur, et afin de sécuriser et de valoriser le parcours des délégués syndicaux et des représentants du personnel de la branche, l'observatoire des métiers des entreprises du médicament s'engage à identifier les compétences spécifiques au secteur qui peuvent être acquises par le salarié au cours de son mandat syndical ou de représentant du personnel.

Cette étude portera sur les compétences qui pourraient être acquises dans le cadre du mandat des délégués syndicaux ou des représentants du personnel exercé au niveau de l'entreprise, au niveau de la branche, ou au niveau interprofessionnel, comme notamment la conduite de projet, la maîtrise et l'analyse des données économiques, la négociation, l'intermédiation, l'animation, la formalisation écrite ou l'expression orale de propositions.

Les travaux menés par l'observatoire des métiers pourront alors mener aux étapes suivantes si l'établissement d'une certification spécifique s'avérait utile.

Contextualisation du référentiel aux exigences et spécificités du secteur	
Création des modalités et outils d'évaluation (prépositionnement, suivi, évaluation, certification)	
Habilitation d'organismes évaluateurs	

Habilitation d'organismes de formation	
Parrainage de la CPNEIS pour l'inscription à l'inventaire	

3° Formation professionnelle en cours de mandat

En cours de mandat, les représentants du personnel et des organisations syndicales doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. Des mesures d'adaptation spécifiques pourront être envisagées afin de tenir compte de l'exercice des fonctions liées au(x) mandat(s).

Il s'agit notamment de maintenir à jour les connaissances techniques nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions technologiques.

Pour les salariés consacrant une fraction élevée de leur temps à des fonctions syndicales et/ou de représentation du personnel, les actions de formation peuvent concerner le métier actuel du salarié mais aussi commencer à préparer une nouvelle orientation professionnelle en vue de la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

4° Entretien professionnel à l'issue du mandat

A l'issue de son(ses) mandat(s), le salarié bénéficie à sa demande d'un entretien ayant pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle, de faire le bilan des compétences acquises au titre de son activité de délégué syndical et/ou de représentation et de définir des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d'y aboutir.

Un bilan de compétences réalisé par un organisme extérieur ou une aide à la valorisation des acquis de l'expérience pourra être proposé à l'issue de cet entretien au salarié par l'entreprise.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord encouragent les entreprises à prendre en compte les compétences acquises pendant l'exercice de différents mandats dans la suite de leur carrière.

Si le salarié sollicite, à l'issue de son mandat, une reconversion professionnelle, acceptée par l'entreprise, l'entreprise devra lui proposer une formation correspondant à cette reconversion.

Article 17

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D.2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 18

Extension

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

Article 19

Entrée en vigueur

Le présent accord collectif entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017.

Les entreprises ne pourront pas négocier des dispositions moins favorables que celles prévues par le présent accord. »

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 5

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D.2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6

Extension

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

Fait à Paris, le 7 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

**IDCC : 1794. – INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
(Personnel)**

AVENANT N° 17 DU 3 MAI 2016
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650856M
IDCC : 1794

Entre :

AEGPIRC

D'une part, et

PSTE CFDT

SPOR CFTC

IPRC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a profondément modifié les règles de la formation professionnelle, notamment celles concernant son financement, replaçant ainsi la formation professionnelle au cœur de la sécurisation des parcours professionnels et du développement de nouvelles compétences ou de l'acquisition de nouvelles qualifications.

Les parties signataires, rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les entreprises que pour les salariés qui les composent et entendent ainsi utiliser les nouveaux outils mis à leur disposition par la loi pour permettre :

- aux salariés d'acquérir de nouvelles qualifications et développer des compétences nouvelles pour s'adapter à l'évolution de leurs métiers et de leurs emplois, pour devenir acteurs de leur évolution dans le cadre de leur projet professionnel, pour sécuriser leurs parcours professionnels ;
- d'enrichir la capacité d'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications ;
- de maintenir les compétences des salariés face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements ;
- aux entreprises de la branche d'être plus performantes.

A cet effet, la branche porte une attention particulière à la nécessaire coordination des différents acteurs de la formation professionnelle au niveau des régions et des territoires.

L'univers de la protection sociale évolue dans un monde en profonde mutation, avec des exigences de service, de performance et d'efficacité toujours plus fortes, non seulement vis-à-vis des clients (entreprises, cotisants et allocataires), mais aussi vis-à-vis des organismes de protection sociale. Ces exigences sont au cœur des enjeux des entreprises de la branche.

La nécessité de valoriser le patrimoine humain apparaît dans ce contexte comme primordial. A ce titre, les dispositifs de formation professionnelle constituent un élément essentiel d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au service notamment du développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés.

Par le présent accord, les parties signataires s'attachent à donner aux salariés les moyens de se préparer à ces nouveaux enjeux et ainsi contribuer à améliorer les capacités opérationnelles et l'efficacité des entreprises au service de leurs clients.

C'est sur ces bases qu'elles entendent rénover l'annexe II-B de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 relative à la formation professionnelle.

L'annexe II-B intitulée « Formation professionnelle tout au long de la vie » est désormais rédigée comme suit.

TITRE I^{ER}

OBJECTIFS ET PRIORITÉS DE LA BRANCHE POUR L'ORIENTATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre, dans la branche, de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Article 2

Objectifs poursuivis

La formation professionnelle joue un rôle essentiel dans le maintien et le développement de l'emploi.

Les parties signataires ont défini au niveau de la branche les objectifs de formation suivants :

- maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi, notamment de ceux dont la qualification est devenue insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de la réglementation ou des transformations économiques et sociales ;
- assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- promouvoir le développement des compétences et des connaissances des salariés ;
- accompagner la mobilité professionnelle dans l'entreprise ;
- être un outil permettant de favoriser la promotion individuelle ;
- favoriser l'intégration des nouveaux salariés ;
- faciliter la prise en compte, pour favoriser la poursuite du développement de leur activité, des spécificités des salariés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté ;
- affirmer le rôle de l'encadrement en matière d'évolution et de développement des compétences des collaborateurs placés sous sa responsabilité ;
- favoriser la personnalisation des parcours et des programmes de formations et le recours aux nouvelles technologies éducatives ;

- développer les formations au niveau professionnel et territorial et s'adapter aux besoins des entreprises et des salariés dans une politique de proximité.

Article 3

Détermination des actions prioritaires en matière de formation professionnelle

Les actions de formation permettent d'acquérir ou de maintenir une qualification tout au long de la vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de formation mis en œuvre par l'entreprise ;
- du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec la réglementation en vigueur ;
- du contrat et de la période de professionnalisation ;
- du contrat d'apprentissage ;
- du droit au congé individuel de formation (CIF) mis en œuvre à l'initiative du salarié.

Les actions de formation élaborées en particulier dans le cadre du plan permettent de :

- répondre aux besoins de l'entreprise par l'adaptation des salariés à la tenue de leur emploi, notamment pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles, législatives et réglementaires ;
- améliorer les compétences des salariés, et favoriser le développement de leur carrière.

Afin de renforcer l'adhésion des salariés aux actions de développement des compétences qui leur sont proposées, et ainsi leur assurer une efficacité maximale, les entreprises de la branche facilitent, selon leurs modalités (intranet, support papier, etc.), l'accès des salariés aux informations concernant le répertoire des emplois, les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers au regard de l'environnement et aux différentes études et travaux de la branche, notamment ceux de l'observatoire des métiers et des qualifications.

La recherche de parcours de formation individualisés et l'identification d'orientations à envisager en sera ainsi facilitée.

La communication des orientations de l'entreprise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concourra également à cet objectif.

3.1. Formations professionnelles liées à l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

3.1.1. Formations collectives

Les mutations technologiques, les transformations économiques et sociales et les chantiers conduits par les partenaires sociaux dans les domaines de la retraite complémentaire et de la prévoyance conduisent à :

- la transformation ou la disparition de métiers existants ;
- l'apparition de nouveaux métiers.

La branche professionnelle (ses instances et ses entreprises) s'attachera à anticiper les actions de formation collective qui permettront, notamment, de faire face aux changements dans les conditions pratiques d'exercice des emplois et de répondre aux besoins nouveaux des entreprises et de leurs salariés.

3.1.2. Formations individualisées

Des formations individualisées prenant en compte à la fois l'évolution des métiers et les bilans individuels périodiques ou évaluations préformation seront organisées pour les salariés ayant déjà une longue expérience professionnelle et pour les salariés les plus exposés aux évolutions de leur emploi du fait de leur faible niveau de qualification.

De plus, seront mises en œuvre des actions visant à varier les approches pédagogiques, ainsi que des actions visant à un meilleur transfert des compétences des plus expérimentés vers les plus jeunes.

Enfin, les actions d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience (VAE), mentionnées à l'article 9 du présent accord, correspondant aux besoins des entreprises seront encouragées.

3.2. Formation qualifiante des salariés en place pour leur évolution professionnelle dans l'entreprise

Des actions de formation qualifiantes doivent permettre de se maintenir dans l'emploi, ou d'évoluer dans l'entreprise en fonction des postes disponibles ou, le cas échéant, de faciliter la mobilité professionnelle, soit en vue d'une progression de carrière, soit pour la sauvegarde de l'emploi.

3.3. Formation professionnelle spécifique des nouveaux salariés aux métiers de la retraite et de la prévoyance

Les entreprises doivent avoir le souci de renouveler leurs compétences par l'intégration et la formation de nouveaux salariés.

Des dispositions seront prises en ce sens, notamment pour les jeunes, et les chômeurs âgés de plus de 45 ans, en ayant recours aux formations en alternance prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles afin d'assurer au mieux l'intégration des nouveaux collaborateurs dans les équipes en place.

Les parties signataires conviennent de renforcer la politique de la branche en faveur de la qualification des demandeurs d'emploi pour lesquels une action de formation s'avérerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi grâce au dispositif de POE tel que mentionné à l'article 16 du présent accord.

Outre l'acquisition des pratiques professionnelles, seront dispensées des actions de formation ayant pour objet de permettre aux nouveaux collaborateurs de pouvoir se situer dans l'environnement professionnel.

A cet effet, le centre de formation et des expertises métiers définira un socle minimum de connaissances qui devra obligatoirement être dispensé dans les parcours d'intégration afin d'assurer, notamment, une bonne compréhension de l'organisation de la protection sociale complémentaire, des missions des différents organismes et des principes de fonctionnement des institutions paritaires.

3.4. Formation spécifique de l'encadrement

Le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés.

La mobilisation du personnel d'encadrement s'avère indispensable pour mettre en place des dispositions en matière d'individualisation des parcours de salariés, d'entretiens professionnels et de possibilités d'articulation entre les différents dispositifs existants.

En conséquence, seront développées les actions permettant au personnel d'encadrement d'acquiescir ou de perfectionner leurs savoir-faire en matière de gestion prévisionnelle des compétences, de conduite des entretiens professionnels, d'accompagnement de salariés à travers la fonction de tuteur, d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle des collaborateurs.

Dans le cadre des formations à la conduite des entretiens professionnels, les personnels encadrants devront être informés de la stratégie d'entreprise.

3.5. Formation dans le cadre des mobilités inter-structures

Afin d'accompagner les mobilités inter-structures :

- les entreprises veillent à prévoir au-moins une action de formation en adéquation avec la prise de fonction du salarié en mobilité ;

- le salarié, dont l'action de formation est inscrite au plan de l'entreprise quittée, devra au moins bénéficier d'une formation dans l'entreprise d'accueil.

TITRE II

MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS DE FORMATION

Article 4

Actions conduites dans le cadre du plan de formation

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des transformations économiques et sociales.

Il propose des formations qui participent au développement des compétences et des qualifications. Ces actions relevant de la catégorie 2 sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation.

Les entreprises tiennent compte des objectifs et priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis dans le présent accord lors de l'élaboration du plan de formation qui distingue :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (catégorie 1) ;
- les actions de développement des compétences du salarié (catégorie 2).

L'ensemble de ces deux catégories d'actions de formation se déroulent pendant le temps de travail.

Toutefois, lorsque de manière exceptionnelle l'action de formation ne peut se dérouler qu'en dehors du temps de travail effectif, le salarié reçoit l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Le rattachement d'une action de formation à une catégorie dépend de la nature de l'action, de la situation et de la qualification du salarié au moment où il suit l'action et des effets de la formation sur sa situation professionnelle.

Article 5

Reconnaissance des actions de développement des compétences du salarié relevant de la catégorie 2

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

1. Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification en découlant ;
2. Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

En tout état de cause, les salariés qui obtiennent un diplôme ou une certification ou un titre, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, bénéficient d'une prime d'un montant au moins égal à 70 % de la RMMG de la classe 1A ou du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, à condition que la préparation du diplôme, de la certification ou du titre concerné soit expressément inscrite au plan de formation de l'entreprise.

Cette prime doit être versée, en une seule fois, dans le mois suivant la présentation de l'attestation de réussite au diplôme, au titre ou à la certification, y ouvrant droit.

La prime n'est pas applicable lorsque la préparation du diplôme ou du titre est l'objet même du contrat de travail (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

Article 6

Compte personnel de formation (CPF)

6.1. Principe du compte personnel de formation et formations éligibles

Principe

Le CPF est un droit attaché à la personne indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

Il permet d'accumuler un crédit d'heures de formation, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formation afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

Afin de bénéficier d'un financement mutualisé le plus large possible, les parties signataires conviennent que toutes les entreprises sont tenues de verser la contribution de 0,2 % afférente au CPF à l'OPCA désigné par la branche.

Les modalités de mises en œuvre du CPF sont portées à la connaissance des salariés.

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par la législation en vigueur.
2. Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle Emploi et le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.
3. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans des conditions définies par la législation en vigueur.
4. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.
5. Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP).
6. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les formations mentionnées au 4, 5 et 6 ci-dessus doivent figurer sur au moins une des listes suivantes pour être éligibles au CPF :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) pour les salariés des entreprises appliquant la présente convention ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Rôle de la CPNEF

Dans le cadre de ses attributions générales, la CPNEF tiendra à jour la liste des formations et certifications éligibles au CPF qui présentent un intérêt pour la branche, au moins une fois par an avec l'appui et sur la base des études conduites par les outils de branche.

Les formations éligibles au CPF et mentionnées sur la liste de la CPNEF ne peuvent pas être des formations d'adaptation au poste de travail, ces formations relevant de la responsabilité de l'employeur au travers du plan de formation.

Ces formations doivent notamment permettre :

- de répondre à des besoins prévisibles en compétence au sein des groupes de protection sociale ;
- au salarié d'évoluer dans son emploi ou sa qualification ou bien de lui ouvrir des perspectives de mobilité, voire de reconversion.

Elles visent aussi bien les métiers spécifiques du secteur de la retraite et de la prévoyance, que les métiers transversaux pouvant être exercés dans d'autres secteurs d'activité.

Par ailleurs, la CPNEF informera régulièrement le COPANEF et les COPAREF sur les formations et certifications répondant aux besoins en emplois ou en compétences stratégiques du secteur et pouvant être proposées aux demandeurs d'emploi dans le cadre de la liste nationale interprofessionnelle ou des listes régionales interprofessionnelles.

6.2. Alimentation du CPF

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Toutefois, les salariés à temps partiel dans le cadre d'un congé parental jusqu'aux 3 ans de l'enfant, acquièrent le même nombre d'heures que les salariés à temps complet.

L'entreprise s'acquitte alors d'un versement complémentaire auprès de l'OPCA par heure portée au crédit de ce compte à ce titre, suivant la réglementation en vigueur.

Les périodes de suspension du contrat de travail au titre du congé de maternité, de paternité ou d'accueil d'un enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, ou d'un congé parental d'éducation, ou pour maladie professionnelle ou un accident du travail, ou les périodes de maladie dont le plein salaire est garanti par la convention sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des heures de CPF.

6.3. Abondement du CPF

6.3.1. Création d'un abondement supplémentaire

Dans le cas où un salarié n'aurait pas le nombre d'heures nécessaires sur son CPF pour réaliser une formation, lorsque la durée de celle-ci est supérieure au nombre d'heures dont il dispose au titre de son CPF, il pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail pour les formations listées ci-dessous ou s'il appartient à un des publics prioritaires suivants :

- pour les formations suivantes : CQP de la branche, accompagnement VAE, préparation à la mobilité inter-structures ou à la mobilité externe et pour les formations conduisant à l'exercice des métiers en tension (métiers pour lesquels il existe des difficultés de recrutement pour les entreprises), pour les formations destinées aux salariés occupant un emploi menacé, un abondement à hauteur du nombre d'heures manquantes sur son compte.
- pour les formations faisant partie des orientations de la formation professionnelle définies au sein de chacune des entreprises de la branche et les formations ou les certifications inscrites sur la liste élaborée par la CPNEF, un abondement supplémentaire de 100 % des heures portées à son compte dans la limite des heures manquantes pour les publics prioritaires suivants :
 - les salariés à temps partiel ;

- les salariés occupant un emploi menacé ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus ou qui comptent 20 ans d'activité professionnelle.

La CPNEF pourra étudier les adaptations nécessaires en matière de publics prioritaires et de formations éligibles à cet abondement.

6.3.2. Abondement complémentaire de gré à gré

En tout état de cause, conformément à l'article L. 6323-4 II du code du travail, le salarié lorsque la durée d'une formation identifiée sur la liste de la CPNEF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte pourra demander, sous réserve de l'accord du financeur, un abondement en heures complémentaires.

Par ailleurs, le CPF pourra être abondé par la période de professionnalisation.

6.4. Mobilisation du CPF

En tout ou partie pendant le temps de travail :

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois, et 120 jours avant, pour une formation d'une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 1 mois. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, vaut acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis, dans les conditions définies à l'article L. 6323-17 du code du travail :

- lorsque la formation est financée au titre des heures correctives créditées sur le CPF, dans les conditions prévues à l'article L. 6323-13 du code du travail, suite à l'entretien professionnel faisant le bilan récapitulatif des 6 années écoulées ;
- lorsqu'elle vise les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ; l'accompagnement à la VAE ;
- pour les formations figurant sur une liste d'entreprise élaborée à cet effet.
- en dehors du temps de travail

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Article 7

Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat de travail à durée indéterminée, et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou déterminée.

Elles comprennent des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement et associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Elles permettent l'acquisition d'une qualification professionnelle, ou d'accéder à des certifications inscrites à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), ou encore d'accéder au socle de connaissance et de compétences défini par décret.

Sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est devenue insuffisante eu égard à l'évolution des métiers ;
- les salariés dont l'emploi est appelé à disparaître ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental ou d'adoption ou sabbat

tique) ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour motif familial ou pour l'exercice d'un mandat syndical ou électif ;

- les salariés d'au moins 45 ans ou qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, qui souhaitent consolider leur seconde partie de carrière ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Un bilan de l'application des actions de professionnalisation est présenté annuellement à la CPNEF qui formule le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application, en portant une attention particulière aux salariés en seconde partie de carrière.

Les périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

Article 8

Mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP)

8.1. Elaboration des CQP

Les CQP concernent des qualifications dont l'acquisition et la transmission sont essentielles à l'activité des entreprises de la branche.

Pour les métiers de la retraite, des certificats de qualification professionnelle seront définis par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation sur propositions faites par le comité paritaire de pilotage de la GPEC notamment à partir des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Ces CQP seront positionnés au regard des degrés du critère « Formation/Expérience », tels que définis dans le document I de l'annexe IV de la présente convention collective nationale.

Ils seront transmis à la commission nationale de certification professionnelle pour inscription au répertoire national des certifications.

Il en sera de même pour les métiers de la prévoyance soit par reconnaissance des CQP existants, conçus par les branches professionnelles voisines, soit, éventuellement, par création de nouveaux CQP.

L'obtention du CQP peut se faire par le biais de certificats de compétences professionnelles (CCP).

Pour chaque CQP de branche, le centre de formation et des expertises métiers construit et met à disposition des entreprises et des salariés des référentiels de blocs de compétences à maîtriser.

8.2. Obtention du CQP

L'obtention du CQP est délivrée par la CPNEF après validation par un jury paritaire dont les membres sont désignés pour moitié par l'association d'employeurs d'une part, par les organisations syndicales signataires de la convention collective nationale d'autre part.

Les entreprises de la branche accordent les autorisations d'absence aux salariés appelés à participer au jury d'examen dans les conditions définies à l'article L. 3142-3-1 du code du travail.

L'obtention du CQP ouvre droit au versement de la prime telle que définie à l'article 5 du présent accord.

Les entreprises de la branche s'engagent à réaliser un suivi de l'évolution professionnelle des salariés ayant obtenu un CQP, présenté à la CPNEF.

Article 9

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les entreprises s'attacheront à faire connaître cet outil et favoriseront dans toute la mesure du possible les démarches individuelles des salariés désireux de s'inscrire dans cette démarche.

Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à la VAE.

TITRE III

INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 10

Information des salariés sur les dispositifs de formation

Les entreprises doivent mettre en place les moyens d'informations individuels et/ou collectifs permettant aux salariés de connaître les conditions dans lesquelles ils peuvent bénéficier :

- du compte personnel de formation, en facilitant l'accès au site de gestion du compte ;
- du conseil en évolution professionnelle ;
- d'un bilan de compétences ;
- du dispositif de validation des acquis de l'expérience ;
- du CIF.

Article 11

Conseil en évolution professionnelle

Tous les salariés peuvent bénéficier sur l'ensemble du territoire d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur le territoire. A ce titre, l'articulation entre le CEP et l'entretien professionnel, prévu à l'article 13 du présent accord, est encouragée.

Le CEP a pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours au compte personnel de formation.

Ce service est assuré par des opérateurs nationaux et régionaux, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'Etat et les régions.

Chaque salarié doit être informé, notamment par l'employeur, de la possibilité de recourir au CEP.

L'entreprise informera également les salariés de la possibilité de s'informer sur les évolutions du secteur, ainsi que sur leurs effets sur les métiers et les compétences, grâce aux études et travaux prospectifs de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Dès lors que le recours au CEP est proposé au salarié par l'employeur ou si le salarié occupe un emploi menacé, il sera mobilisé sur le temps de travail selon des modalités définies par l'entreprise.

Article 12

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le passeport « Orientation – Formation » est un support qui permet au salarié de piloter son parcours professionnel.

Il peut aider à :

- faire le point sur les compétences acquises ;
- réaliser un curriculum vitae ;
- préparer un entretien professionnel ;
- préparer un bilan de compétences ou une démarche VAE ;
- évaluer les besoins de formations futurs ;
- favoriser une mobilité professionnelle.

C'est un outil d'aide à l'orientation et à la mobilité.

C'est un document personnel. Il est établi à l'initiative du salarié et reste sa propriété ; il en garde la responsabilité d'utilisation.

Il recense principalement :

- les formations suivies, en formation continue ou initiale ;
- les diplômes, titres et certifications professionnelles ;
- les stages et emplois occupés ;
- les activités et compétences ;
- les expériences bénévoles pratiquées parallèlement à l'activité professionnelle.

Le passeport est accessible via le système d'information du compte personnel de formation sur le site dédié de la caisse des dépôts et consignations.

Dans le cadre d'une démarche GPEC, le passeport constitue l'un des outils individuels à privilégier et à promouvoir. Ainsi, les entreprises de la branche s'engagent à communiquer sur ce document et à faciliter son utilisation par les salariés.

Article 13

Entretien professionnel

13.1. L'entretien professionnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Tous les 6 ans, il fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Finalités

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, un entretien professionnel est mis en œuvre dans toutes les entreprises. Il permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel est distinct dans son objet, de l'entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise.

Il se substitue à l'ensemble des entretiens spécifiques jusqu'à présent prévus au retour des absences définies ci-après, de même qu'à l'entretien de deuxième partie de carrière.

Mise en œuvre

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, répondant aux finalités décrites ci-dessus.

En outre l'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un congé d'adoption, d'un arrêt longue maladie, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ou à l'issue d'un mandat syndical.

Les entreprises forment les personnes réalisant la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation, des métiers de l'entreprise et de leurs évolutions et la détection des besoins de formation.

L'entretien devra être mené par une personne en capacité, de par sa fonction, sa formation et son expérience, d'atteindre les objectifs de l'entretien professionnel, à savoir les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Le salarié peut, notamment, demander au cours de cet entretien à bénéficier d'un entretien de carrière avec un référent RH.

Contenu

Le contenu de l'entretien professionnel est défini au niveau de chaque entreprise.

Il portera *a minima* sur :

- l'évolution prévisible du métier exercé par le salarié ;
- le souhait émis par le salarié quant à son évolution professionnelle ;
- les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les 2 ans à venir ;
- le souhait d'utilisation du CPF.

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l'objet, par l'entreprise, et dans la mesure du possible, de propositions de mesures d'accompagnement, notamment d'actions de formation, en lien avec la politique GPEC de l'entreprise.

Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation.

Organisation

Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien professionnel sont définies par les entreprises, compte tenu de leurs caractéristiques et organisations propres.

Ces modalités d'organisation sont communiquées par écrit à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives du personnel.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remise au salarié.

La branche s'engage à accompagner les entreprises dans la mise en place de cet entretien notamment par la mise à disposition d'un support-type.

Afin de faciliter la mise en place de cet entretien, le modèle de grille d'entretien élaboré par l'OPCA de la branche, est joint au présent accord.

13.2. Entretien professionnel renforcé tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet entretien récapitulatif donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remise au salarié.

Un support sera élaboré au niveau de la branche et proposé aux membres de la CPNEF et aux entreprises.

Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels prévus à l'article 3.9.1 et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié tous les 2 ans des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, le CPF est abondé suivant les dispositions législatives en vigueur.

TITRE IV
INSERTION PROFESSIONNELLE

Article 14

Actions conduites dans le cadre des dispositifs liés à l'alternance :

Les parties signataires affirment leur volonté de maintenir et de développer une politique en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie des contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

14.1. Le recours au dispositif des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et publics fragilisés relevant des minima sociaux en leur permettant d'acquérir une qualification par alternance entre des actions de formation et l'exercice d'activités professionnelles en relation avec la qualification visée.

Il s'adresse :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu de solidarité active ;
- aux personnes en situation de handicap.

Il est conclu dans les conditions fixées par la loi, étant entendu que, lorsque la nature de la formation préparée l'exige, il est convenu que :

- la durée du contrat peut être portée jusqu'à 24 mois lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, ou d'une action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée ;
- les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont portés à une durée égale à 50 % maximum du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou des actions de professionnalisation qui se situent au début du contrat à durée indéterminée.

Les salariés engagés sous contrats de professionnalisation reçoivent le pourcentage de rémunération fixé par les dispositions légales et réglementaires compte tenu de leur âge et de leur niveau de diplôme, calculé sur la rémunération minimale fixée pour la classe de l'emploi que le salarié apprend à exercer.

14.2. Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance délivrée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de type particulier permettant de préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Les bénéficiaires sont :

- les jeunes de 16 à 25 ans ;
- les anciens apprentis de moins de 30 ans qui préparent un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu ;
- les personnes handicapées sans limite d'âge ;
- les personnes de plus de 26 ans qui projettent de créer ou de reprendre une entreprise qui suppose l'obtention du diplôme ou du titre ;
- les jeunes à partir de 15 ans révolus qui ont terminé l'enseignement de la 3^e ;

La rémunération est fixée, pendant le contrat ou la période d'apprentissage, en pourcentage du Smic, conformément aux dispositions légales en vigueur selon deux critères :

- l'âge de l'apprenti ;

– sa progression dans le cycle de formation.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les entreprises de la branche privilégient la mise en place de contrats d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap et les jeunes de moins de 26 ans.

La branche rendra compte annuellement à la CPNEF de l'évolution qualitative et quantitative de l'apprentissage.

14.3. Issue des contrats en alternance

Les entreprises portent une attention particulière au recrutement des alternants, à l'accompagnement dont ils bénéficient ainsi qu'aux possibilités d'insertion qui s'ensuivront. A cette fin, les possibilités d'un recrutement sont recherchées dans l'entreprise, et, à défaut, dans la branche, en liaison avec la bourse de l'emploi.

Article 15

Tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en alternance (contrat d'apprentissage et contrat ou période de professionnalisation).

Le tuteur ou le maître d'apprentissage ont notamment pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les alternants ;
- d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité des personnes concernées et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnels et de savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- d'assurer la liaison avec les organismes ou établissements de formation de ces personnes ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Pour permettre au tuteur d'exercer efficacement ces missions, les parties signataires conviennent que :

- le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de période de professionnalisation ;
- les entreprises mettent en place des actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale, et si nécessaire, des formations spécifiques à cette fonction ;
- les entreprises veillent à adapter l'organisation du temps de travail afin que le tuteur dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission.

Les entreprises valoriseront la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage ; il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises dans le cadre des évolutions de carrière des personnes exerçant cette fonction.

L'exercice de cette mission donne lieu à l'attribution d'une prime annuelle d'un montant au moins égal à 30 % de la RMMG de la classe 1 niveau A ou du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, selon des modalités fixées au niveau de l'entreprise.

Pour accompagner les entreprises dans la mise en place de cette fonction, la branche établira un guide du tutorat qui sera présenté en CPNEF et dans lequel seront décrites, notamment, les missions du tuteur.

Article 16

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les parties signataires considèrent que la formation professionnelle des demandeurs d'emploi a toute sa place dans la politique de formation et d'insertion de la branche.

La POE individuelle est un dispositif qui permet à un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, ainsi qu'aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles recrutées par une structure d'insertion, d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi proposé.

Elle constitue une mesure qui permet de répondre spécifiquement aux besoins des entreprises qui recrutent.

Les entreprises sont incitées à utiliser ce dispositif.

Un bilan de l'application de ce dispositif est présenté à la CPNEF dans le cadre de l'enquête sur la formation professionnelle des salariés de la branche.

TITRE V

RÔLE DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

La consultation sur le plan de formation est intégrée à la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les informations relatives au plan de formation doivent être mises à disposition des membres du comité d'entreprise dans la BDES.

Dans les entreprises, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du comité d'entreprise ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Le temps passé par les membres de la commission de la formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise, aux réunions de ladite commission consacrées à l'examen du plan de formation, leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 16 heures par an et de 4 heures par personne.

TITRE VI

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 17

OPCA de la branche professionnelle

Dans le cadre de l'obligation légale prévue à l'article L. 6331-1 du code du travail, les entreprises de la branche adressent à l'OPCA désigné dans l'annexe au présent accord, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, un versement unique égale au pourcentage des rémunérations de l'année de référence, fixé par les textes en vigueur.

Article 18

Niveau minimal d'investissement formation

Les entreprises concourent au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation de leurs salariés, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Elles déclinent notamment les orientations déterminées au niveau de la branche, destinées à améliorer la qualité des formations dispensées ainsi que leur adéquation aux besoins actuels et futurs des entreprises et des salariés.

L'investissement ainsi réalisé est présenté aux représentants du personnel.

Le montant total annuel de l'investissement formation des entreprises de la branche est fixé globalement, par entreprise, à 2,2 % minimum de la masse salariale.

Pour calculer le pourcentage de l'investissement formation, sont prises en compte :

- les actions de formation catégorie 1 et 2 issues du plan de formation de l'entreprise ;
- la contribution unique versée à l'OPCA suivant la législation en vigueur.

L'enquête sur la formation professionnelle menée annuellement par l'observatoire des métiers et des qualifications sera présentée aux membres de la CPNEF et permettra, notamment, de connaître le taux d'accès des salariés à la formation professionnelle continue, la nature des formations et les dispositifs utilisés, la durée moyenne des actions de formation, les caractéristiques sur les salariés formés et le taux d'investissement global des entreprises de la branche. Les indicateurs de cette enquête prennent en compte les dispositions nouvelles introduites par cet accord.

TITRE VII

APPLICATION DE L'ACCORD

L'ensemble de ces dispositions entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la présente convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés.

Paris, le 3 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Désignation de l'OPCA de branche

Dans le cadre de l'article 17 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle, UNIFORMATION est désigné pour collecter et gérer les contributions en matière de formation professionnelle continue calculées conformément aux taux définis par la loi, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord de branche cité en référence.

Cette désignation est pour une durée déterminée de 5 ans à compter de janvier 2016.

Les parties conviennent de réexaminer cette désignation à la fin du premier semestre 2020.

Fait à Paris, le 3 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

ACCORD DU 16 JUIN 2016
RELATIF À LA DURÉE ET À L'ORGANISATION DU TRAVAIL
DANS LES ACTIVITÉS DU TRANSPORT SANITAIRE

NOR : ASET1650863M
IDCC : 16

Entre :

FNAA

FNTS

OTRE

CNSA

D'une part, et

FGTE CFDT

SNATT CFE-CGC

FGT CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le service au patient constitue l'objectif prioritaire du métier des entreprises de transport sanitaire, leur vocation même. Bien que constamment confrontées à des situations imprévisibles dans un contexte aléatoire, un tel engagement implique de leur part une disponibilité de tous les instants qui leur impose d'être notamment en capacité de répondre à des demandes de transport sanitaire motivées par l'urgence médicale, à toute heure du jour ou de la nuit.

Les études les plus récentes réalisées auprès d'un panel représentatif d'entreprises du transport sanitaire font apparaître un décrochage de leurs performances financières depuis plusieurs années et, ce, en dépit d'une augmentation du volume d'activité.

Même s'il existe une grande hétérogénéité des situations liée à la taille des entreprises, à leur localisation, aux spécificités de leurs activités, le risque de défaillances d'entreprises s'accroît, particulièrement dans celles qui emploient le plus grand nombre de salariés.

Cette situation s'explique principalement par des revalorisations tarifaires globalement insuffisantes, surtout depuis 2008, le déficit de l'assurance maladie ayant conduit les pouvoirs publics à prendre des mesures drastiques pour endiguer la croissance constatée des dépenses de santé.

Concomitamment, on observe une évolution significative non compensée des coûts salariaux sur les années 2009/2012 suite aux modifications conventionnelles intervenues consécutivement à la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes dite « arrêt Delas ».

Parallèlement, on constate qu'une part très significative de la profession est constituée d'entreprises n'employant pas de salariés et d'entreprises employant 2 salariés au plus, cette proportion ayant tendance à augmenter et pouvant avoir des conséquences sur l'emploi et la régulation sociale.

Dans le même sens, se développent des pratiques et émergent de nouveaux statuts ayant pour conséquence un détournement des règles sociales générateur d'une concurrence déloyale, notamment au niveau des PME/TPE.

Ce constat appelle une réforme du transport sanitaire visant :

- à améliorer la régulation des flux dans le cadre des transports intra hospitaliers ;
- à repenser la réponse à l'urgence pré hospitalière.

Au-delà de ces préoccupations, la réforme de l'organisation du transport sanitaire doit naturellement comporter une dimension sociale afin de répondre aux attentes des salariés, notamment sur la qualité de leur vie au travail.

Dans ce contexte, tout en tenant compte des spécificités du secteur, les partenaires sociaux confirment leur attachement à la clarification et à la simplification des règles conventionnelles et décident de revenir aux règles de droit commun en matière de calcul du temps de travail effectif.

Concernant ces nouvelles règles de calcul du temps de travail, la portée de la jurisprudence précitée de la Cour de justice des Communautés européennes sur la cohérence des équivalences dans leur application au secteur du transport sanitaire a également amené les partenaires sociaux à décider d'en programmer la suppression.

Les partenaires sociaux estiment, par ailleurs, nécessaire d'adapter les durées maximales de travail, en réaffirmant que cette adaptation ne saurait être à l'origine d'une quelconque dégradation des conditions de travail des personnels ambulanciers.

Dans cette perspective, le présent accord encadre strictement la planification de l'organisation de l'activité et sa communication préalable par l'employeur aux personnels ambulanciers.

Cet accord doit également être porteur d'améliorations sociales et matérielles permettant aux personnels ambulanciers dans l'exercice de leur métier de concilier vie professionnelle, vie personnelle et vie sociale tout en tenant compte notamment de la structure de leur population telle qu'elle apparaît dans le rapport annuel 2015 de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique.

Le présent accord s'inscrit en effet dans la démarche plus globale des partenaires sociaux dont l'objectif est la création d'un nouveau modèle social dans les activités du transport sanitaire qui comportera également un volet « formation professionnelle » et un volet « protection sociale » dans une volonté commune des partenaires sociaux de créer les conditions d'une plus grande sécurisation professionnelle pour les salariés du secteur.

L'ensemble des dispositions prévues ci-après s'applique dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Compte tenu, d'une part, de la finalité des dispositions du présent accord et de leur portée sur l'harmonie générale et la structure de l'accord-cadre du 4 mai 2000 et, d'autre part, conscients de la nécessité d'assurer la meilleure lisibilité aux mesures conventionnelles applicables au secteur du

transport sanitaire, les partenaires sociaux sont convenus de réformer ledit accord-cadre par un instrument juridique pris sous la forme d'un accord portant avenant audit accord-cadre.

TITRE LIMINAIRE

NATURE DE L'ACCORD

Le présent accord a un caractère normatif.

En conséquence, il ne peut y être dérogé que par voie d'accord d'entreprise ou par voie d'accord d'établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux personnels des entreprises de transport sanitaire enregistrées sous le code NAF visé ci-dessous relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport :

NAF RÉV. 2		NAF RÉV. 1	
Ambulances	86.90 A	Ambulances	851 J

L'entrée en application du présent accord ne saurait justifier la remise en cause par les entreprises de leurs propres accords ayant le même objet conclus antérieurement, et plus avantageux.

Article 2

Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité

Le temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire est réparti dans la semaine dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire et à la durée du travail.

Le planning précisant l'organisation du travail (périodes de travail/périodes de repos) doit être établi au moins par mois et affiché au moins 15 jours avant les périodes considérées.

En cas d'événements imprévisibles tels qu'absence d'un salarié – quel qu'en soit le motif -, le planning peut être modifié en ayant recours de préférence au volontariat.

Tout remplacement entre salariés doit être compatible avec l'organisation générale du travail et avec la prise des repos journalier et/ou hebdomadaire et requiert l'accord préalable de l'employeur.

L'employeur fixe l'heure de prise de service la veille pour le lendemain et la communique aux personnels ambulanciers au plus tard à 19 heures.

Toutefois, en cas de nécessité de modification d'horaire et sans que cela puisse revêtir un caractère systématique ou trop fréquent, l'employeur informe le salarié dès qu'il en a connaissance.

Article 3

Amplitude

A. – Définition

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.

B. – Limites

L'amplitude de la journée de travail des personnels ambulanciers est limitée à 12 heures.

L'amplitude des personnels concernés peut excéder cette durée, dans la limite maximale de 14 heures dans les cas suivants :

- soit pour accomplir une mission jusqu'à son terme, dans la limite de une fois par semaine en moyenne sur 4 semaines ;
- soit pour des activités saisonnières ou pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance, dans la limite de 50 fois par année civile. Au sens du présent alinéa est qualifié « saisonnier » le travail correspondant à des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

La durée des pauses ou coupures visées à l'article 5 ci-dessous ne peut pas avoir à elle seule pour effet d'augmenter la durée de l'amplitude.

C. – Contreparties

L'amplitude effectuée à la demande de l'employeur excédant 12 heures donne lieu au versement d'une « indemnité de dépassement d'amplitude journalière » -IDAJ- correspondant à la durée du dépassement constaté multipliée par le taux horaire du salarié concerné, ou à un temps de repos équivalent.

Article 4

Temps de travail effectif

A. – Définition

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont assimilés à du temps de travail effectif les temps non travaillés tels que :

- la visite médicale d'embauche et les examens obligatoires ;
- les heures de délégation (DP, CE, DS, CHSCT, mandats conventionnels, conseillers prud'hommes...) ;
- le temps de formation sur initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ; conformément à la réglementation en vigueur, ces temps de formation à l'initiative de l'employeur ne peuvent être fixés pendant les repos et les congés légaux des salariés.

B. – Calcul du temps de travail effectif

B.1. Principes liminaires

La mise en œuvre des dispositions du présent accord relatives au calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers s'opère sans que puisse être mis en application le dispositif des astreintes visées aux articles L. 3121-5 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent également, conformément au principe exposé dans le préambule du présent accord, leur décision de ne plus recourir aux équivalences pour calculer le temps de travail effectif des personnels ambulanciers.

Toutefois, conscients de l'incidence de cette avancée sociale majeure sur l'organisation de l'activité des entreprises et de la nécessité d'une adaptation de la réglementation relative à la garde départementale, les partenaires sociaux conviennent de procéder à cette suppression définitive et plénière, conformément aux dispositions du paragraphe C ci-dessous.

Dans l'attente de cette suppression, pour répondre aux exigences organisationnelles de la garde départementale, à la date de la conclusion du présent accord et en l'état de la réglementation actuelle :

- les entreprises doivent organiser des services de permanence d'une amplitude d'une durée minimale de 10 heures afin d'assurer la continuité du service pendant les périodes de nuit (entre 18 heures et 10 heures), les dimanches (entre 6 heures et 22 heures) et jours fériés (entre 6 heures et 22 heures) ;
- le samedi constitue un service de permanence à condition qu'il ait été planifié par l'employeur et que sa durée soit égale ou supérieure à 10 heures.

Pendant ces périodes au cours desquelles les personnels ambulanciers sont à la disposition permanente de l'entreprise et doivent donc se tenir prêts à intervenir immédiatement pour effectuer un travail au service de l'entreprise (y compris pour assurer la régulation), l'intensité de leur activité varie en ce sens qu'elle comporte des temps d'inaction, de repos, de repas, ou encore de pause ou de coupure.

Dans ce contexte, les règles de calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers pendant les périodes de permanences font l'objet d'un régime d'équivalences, tel que prévu par les dispositions réglementaires en vigueur spécifiques au secteur.

En conséquence, à la date de conclusion du présent accord, les règles de calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers sont définies en fonction des périodes de travail qu'ils sont amenés à accomplir.

Les dispositions ci-dessus relatives au régime d'équivalences ne s'appliquent pas aux personnels employés à temps partiel.

B.2. – Règles de calcul

Principe général

Le temps de travail effectif des personnels ambulanciers est calculé sur la base de leur amplitude diminuée des temps de pauses ou de coupures dans le respect des règles, des conditions et des limites fixées à l'article 5 ci-dessous.

Situation particulière des services de permanence

Pendant les services de permanence, tels que définis ci-dessus, le temps de travail effectif des personnels ambulanciers est calculé sur la base de leur amplitude prise en compte pour 80 % de sa durée.

C. – Conditions et délais de mise en œuvre

La dualité des règles de calcul visée dans le paragraphe B ci-dessus cessera de s'appliquer 3 ans après la conclusion du présent accord.

A compter de cette échéance, seule subsistera la règle du « Principe général » de calcul du temps de travail effectif sur la base de l'amplitude diminuée des pauses ou coupures dans le respect des règles, des conditions et des limites fixées à l'article 5 ci-dessous, sous réserve que :

- l'extension sans réserves des dispositions des articles 4 et 5 du présent accord soit intervenue dans ce délai ;
- les dispositions réglementaires relatives à l'organisation de la garde départementale aient été adaptées.

Pendant cette période de 3 ans, les entreprises pourront convenir d'appliquer le régime de calcul du temps de travail effectif pour les périodes de permanences sur la base de l'amplitude diminuée des pauses ou coupures par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement.

D. – Limites maximales et minimales

1. Limites maximales et minimales quotidiennes

La durée maximale quotidienne du travail effectif est fixée à 10 heures, sans pouvoir être inférieure à 4 h 30 pour les personnels ambulanciers exerçant leur activité à temps complet et ne connaissant pas d'absence au travail au cours de la période journalière de travail concernée.

La durée maximale quotidienne de travail effectif peut néanmoins être dépassée à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.

2. Limites maximales hebdomadaires

La durée maximale hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 48 heures sur une même semaine de travail telle que définie par le code du travail.

Elle ne peut excéder 46 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Article 5

Pauses ou coupures

A. – Définition

Sans préjudice des dispositions particulières prévues dans le cadre des services de permanence sous régime du coefficient d'équivalences et sans préjudice des conditions visées ci-dessous dans lesquelles elle peut être interrompue, la pause ou coupure constitue un arrêt de travail ou une interruption d'activité décidée par l'employeur qui en fixe l'heure de début et l'heure de fin et, ce, avant le début effectif de chaque pause ou coupure.

Pendant cette période de pause ou coupure les personnels peuvent vaquer librement à des occupations personnelles ; ils sont en conséquence délivrés de toute obligation de surveillance de personnes ou de matériels.

Toutefois, au cours de cette période de pause ou de coupure et sans remise en cause du caractère exceptionnel des interruptions dont les pauses ou coupures peuvent faire l'objet conformément aux principes figurant dans le paragraphe E ci-dessous, les personnels ambulanciers doivent pouvoir être joints par tout moyen de communication (téléphone, PDA ou autre) mis à leur disposition par leur employeur ou son représentant.

Une période de travail peut comporter une ou plusieurs pause(s) ou coupure(s).

La pause ou coupure peut être prise en tout lieu où le personnel ambulancier est amené à exercer sa mission.

B. – Types de pauses

A l'intérieur d'une même période journalière de travail, peuvent être identifiés différents types de pauses ou coupures :

1. La « pause légale » (définie à l'article L. 3121-33 du code du travail « Temps de pause »)

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures en continu, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Le personnel peut être en pause à tout moment pendant son amplitude de travail en raison des spécificités inhérentes à la nature de l'activité des entreprises de transport sanitaire.

Pour ouvrir droit à la pause de 20 minutes, la durée de travail de 6 heures doit être accomplie et effective. En conséquence, le droit à la pause est ouvert lorsque le personnel a accompli 6 heures de

travail effectif ; le droit n'est pas ouvert lorsque la période de 6 heures a été atteinte pause ou coupure comprise.

Sur décision de l'employeur cette pause de 20 minutes peut être accordée à la suite immédiate de ces 6 heures ou avant que ce temps ne soit écoulé.

Dans le respect des dispositions de l'article L. 1321-10 du code des transports, la période de pause au sens du présent accord peut être remplacée par une période équivalente de repos compensateur, au plus tard, avant la fin de la période journalière suivante.

La pause légale peut coïncider avec la pause ou coupure repas.

2. La « pause ou coupure repas »

En cas de journée complète de travail dont l'amplitude couvre entièrement les plages horaires comprises soit entre 11 heures et 14 h 30 soit entre 18 h 30 et 22 heures et afin de permettre aux personnels ambulanciers de prendre leur repas dans des conditions normales, l'une de ces pauses ou coupures est qualifiée de « pause ou coupure repas » et doit obligatoirement :

- être d'au moins 30 minutes ;
- s'inscrire en totalité à l'intérieur des créneaux horaires fixés ci-dessus, sauf accord d'entreprise ou d'établissement fixant des modalités différentes.

3. Pause ou coupure d'une autre nature

Est ainsi qualifiée, toute période répondant à la définition du paragraphe A ci-dessus.

C. – Régime juridique des pauses ou coupures

Les temps de pause ou de coupure des personnels ambulanciers sont enregistrés au moyen des dispositifs d'enregistrement des temps visés à l'article 10 ci-dessous.

Les temps de pause ou de coupure des personnels ambulanciers sont exclus du temps de travail effectif :

- lorsqu'ils sont au moins égaux à 20 minutes en continu, ou, lorsqu'il s'agit de la pause ou coupure « repas », à 30 minutes en continu ;
- lorsque leur cumul n'excède pas les durées suivantes : 1 h 30 du lundi au samedi « jour »/2 heures les dimanches, nuits et jours fériés.

Si la pause ou coupure « repas » visée ci-dessus (tiret 1) a une durée inférieure à 30 minutes mais égale ou supérieure à 20 minutes en continu, elle peut, tout en restant qualifiée « temps de travail effectif », être prise en compte au titre de la pause « légale » visée au paragraphe B.1 ci-dessus.

Le plafond d'1 heure 30 visé ci-dessus (tiret 2) peut être porté à 2 heures par voie d'accord d'entreprise ou par voie d'accord d'établissement.

Le plafond ci-dessus constitue une limite maximale qui ne saurait être nécessairement considérée comme une norme.

D. – Modalités d'attribution des pauses

L'organisation du temps de travail est de la compétence de l'employeur.

Il lui appartient d'organiser précisément la prise des pauses et des coupures par tout moyen humain, électronique ou informatique.

Lorsque l'employeur n'est pas en capacité d'entrer directement en contact avec le personnel ambulancier faute d'être présent ou de moyen technique adapté (plus particulièrement en cas de travail de nuit) il lui appartient de déterminer par avance ses temps de pauses ou de coupures.

Il appartient également à l'employeur de prévoir les conditions dans lesquelles les pauses ou coupures qui ont pu être interrompues dans le respect des dispositions du présent accord sont reportées.

E. – Cas exceptionnel d'interruption de la pause ou coupure

Principe

Seuls des motifs de sécurité et de santé publique imposant l'intervention immédiate des personnels ambulanciers peuvent justifier l'interruption des pauses ou coupures.

Portée

En conséquence, la pause ou coupure ne peut être interrompue qu'en cas de demande d'intervention dans le cadre de l'urgence pré hospitalière dont le caractère est à la fois imprévisible et irrésistible.

Requalification en temps de travail effectif

Si, du fait de son interruption, la durée de la pause ou de la coupure est ramenée à moins de 20 minutes, le temps écoulé est requalifié en temps de travail effectif. Il en est de même lorsque la pause ou coupure « repas » est ramenée à moins de 30 minutes.

Article 6

Temps d'habillage et de déshabillage

Lorsque l'employeur impose aux personnels ambulanciers de revêtir leur tenue dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, des contreparties doivent être attribuées dans l'entreprise sous forme de temps rémunéré qui n'entre pas dans le temps de travail effectif.

A défaut de contreparties définies dans l'entreprise, ces temps sont fixés à 5 minutes pour les opérations d'habillage et à 5 minutes pour les opérations de déshabillage.

Le taux horaire retenu pour calculer cette contrepartie est égal à la moyenne des taux horaires conventionnels en vigueur applicables aux personnels ambulanciers A et B.

Ce taux horaire moyen est revalorisé dans les mêmes conditions que les taux horaires conventionnels desdits personnels.

Le versement de cette contrepartie est identifié par une ligne distincte sur le bulletin de paye.

En application des dispositions de l'article 22 *bis* de la CCNA 1 de la CCNTR il appartient à l'employeur d'assurer l'entretien de la tenue professionnelle des personnels ambulanciers.

Lorsqu'il n'assure pas directement cet entretien, l'employeur doit allouer une indemnité dite « d'entretien » qui vient compenser les frais professionnels d'entretien exposés par le personnel ambulancier. Le montant de cette indemnité est fixé dans l'entreprise.

Article 7

Repos quotidien et hebdomadaire

A. – Repos quotidien

Les personnels doivent respecter un repos physiologique quotidien d'un minimum de 11 heures consécutives avant et après toute période de travail, sauf dérogation prévue ci-dessous.

Conformément aux dispositions réglementaires la durée minimale du repos quotidien des personnels peut être inférieure à 11 heures, sans être inférieure à 9 heures consécutives, sous réserve que des périodes au moins équivalentes de repos compensateur leur soient accordées au plus tard avant la fin de la troisième semaine civile suivant la semaine où le repos quotidien a été réduit.

Dans les situations d'amplitude au-delà de 12 heures le repos quotidien immédiatement suivant ne peut être inférieur à 11 heures.

Lorsque les nécessités du service l'exigent (mission à longue distance, assistance, contraintes météorologiques), le repos journalier peut être pris hors du domicile ou du lieu habituel de prise de

repos du salarié ; dans ces situations les personnels ambulanciers perçoivent l'indemnité de repos journalier prévue par le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexé à la CCNA 1 de la CCNTR.

B. – Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoute, sauf dérogations, le repos quotidien de 11 heures, soit une durée totale de 35 heures.

Au cours de 1 mois, tout salarié doit bénéficier d'au moins 2 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives (samedi/dimanche).

Sur proposition de l'employeur et dès lors qu'elles sont acceptées par le salarié, le contrat de travail ou un avenant à celui-ci peut fixer d'autres règles de prise des repos hebdomadaires de 48 heures consécutives plus particulièrement pour les activités saisonnières.

Article 8

Heures supplémentaires

A. – Paiement majoré

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires. Les heures supplémentaires suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

B. – Contingent

En accompagnement des modalités de calcul du temps de travail effectif développées dans l'article 4.B du présent accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires – hors dispositif de modulation du temps de travail – est fixé à 480 heures.

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur et, le cas échéant, au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires ci-dessus ouvrent droit aux majorations ou, sur initiative de l'employeur, à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées ci-dessous.

Les autres conditions et les modalités d'attribution de ce repos compensateur de remplacement sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut elles sont fixées par la réglementation en vigueur.

Les éventuelles contreparties obligatoires en repos sont attribuées dans les conditions réglementaires en vigueur.

Article 9

Travail de nuit

L'utilité sociale et le rôle économique dévolus au transport sanitaire nécessitent des entreprises de transport sanitaire de pouvoir recourir au travail de nuit en tenant compte des spécificités d'exploitation, d'organisation et de décompte du temps du travail des personnels ambulanciers des entreprises du secteur.

Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures englobant en tout état de cause la période 24 heures/5 heures, peut être substituée par accord d'entreprise ou d'établissement à la période ci-dessus mentionnée.

Conformément aux dispositions du code du travail, est travailleur de nuit tout personnel qui :

- soit accompli au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
- soit accompli au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude, durant la période nocturne telle que définie ci-dessus.

La durée quotidienne du travail effectuée par un personnel ambulancier travailleur de nuit peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de 3 mois.

En contrepartie, les personnels ambulanciers concernés bénéficient de périodes équivalentes de repos compensateur attribuées dans les conditions légales en vigueur, le cas échéant accolées au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant en fonction des impératifs de l'exploitation.

Sous réserve d'être qualifiés de travailleurs de nuit au sens des dispositions ci-dessus, les personnels ambulanciers bénéficient des contreparties suivantes :

- pour les personnels ambulanciers dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit leur affectation exclusive à des services de nuit, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 15 % ;
- pour les autres personnels ambulanciers, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 10 %.

Sur demande du personnel ambulancier, une partie de cette compensation peut être transformée en compensation pécuniaire, sans que cette transformation puisse avoir pour effet de réduire le temps de repos acquis à moins de 5 %.

Dès lors que le personnel ambulancier concerné franchit le seuil des 270 heures d'amplitude visé ci-dessus, le droit à contrepartie lui est ouvert selon des modalités à définir (paiement sur demande du personnel ambulancier et attribution des repos sur la base du régime du repos compensateur).

L'entreprise doit mettre en place une information mensuelle des heures de nuit effectuées par le personnel ambulancier permettant à ce dernier de demander le déclenchement des majorations et des repos compensateurs.

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent article, les personnels concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit dans les conditions qu'elles fixent.

De ce point de vue, les entreprises devront porter une attention particulière à l'organisation des horaires des travailleurs de nuit afin de leur faciliter l'exercice de leur vie professionnelle nocturne en tenant compte de leurs obligations familiales et sociales.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'entreprise pour embaucher ou ne pas embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

Ce principe s'applique également en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification et de promotion professionnelle.

Il est également rappelé que le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Au cours de leur permanence de nuit, lorsque leur temps de travail effectif aura atteint 6 heures en continu, les travailleurs de nuit devront disposer d'un temps de pause légale au moins égal à 20 minutes dans le respect des principes figurant à l'article 5 ci-dessus.

Compte tenu des exigences de sécurité liées à la nature de leurs missions, cette pause pourra être interrompue en cas de demande d'intervention pendant cette période.

Dans cette hypothèse, les personnels concernés devront pouvoir bénéficier du temps de pause manquant dans les conditions prévues à l'article 5 B.1.

S'il est constaté qu'un personnel ambulancier n'a pas pu bénéficier de la totalité de sa pause au cours de son service de permanence en raison d'une ou plusieurs interruptions, l'entreprise doit fixer les conditions dans lesquelles le reliquat doit être pris.

Article 10

Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail

Les temps de travail des personnels ambulanciers doivent être enregistrés par tous moyens (feuille de route, pointeuse...).

Les moyens d'enregistrement doivent permettre le contrôle et le décompte des informations suivantes :

- heure de prise de service ;
- heure de fin de service ;
- heures de pause ou coupure (heure de début et de fin pour chaque pause ou coupure) ;
- lieu des pauses ou coupures (entreprise, extérieur, domicile) .

Lorsque les temps de travail sont enregistrés par un autre moyen que la feuille de route, ces temps doivent être validés contradictoirement.

TITRE II

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 11

Revalorisation des taux horaires conventionnels

Dès la signature du présent accord, les partenaires sociaux conviennent de conclure, un avenant à l'accord sur les rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire du 16 février 2004.

Article 12

Modernisation du modèle de la protection sociale dans les activités du transport sanitaire

Dès la signature des accords portant modernisation du modèle de protection sociale du transport et de la logistique les partenaires sociaux engageront une réflexion sur les besoins spécifiques aux activités du transport sanitaire en matière de protection sociale.

Article 13

Renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire

En complément des travaux conclus dans la branche du transport routier et des activités auxiliaires du transport, les partenaires sociaux engageront une réflexion sur les conditions et modalités du renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire.

Dans cette perspective et en cohérence avec les orientations retenues dans la branche, les partenaires sociaux procéderont à une analyse approfondie du contenu des métiers du transport sanitaire afin de construire et développer des modules de formation (initiale et/ou continue) apportant aux personnels des entreprises la meilleure maîtrise de leurs métiers, leur assurant l'entretien de leurs connaissances et leur garantissant une réelle adaptation aux évolutions de leurs postes de travail.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux s'intéresseront également à la conception de modules de formation facilitant l'évolution des personnels vers d'autres familles et/ou filières professionnelles

exigeant des compétences, connaissances, savoir-être et savoir-faire spécifiques et engageront une réflexion sur la problématique des équivalences des certifications, titres ou diplômes dans les activités du transport sanitaire.

Article 14

Dispositions abrogées de l'accord-cadre du 4 mai 2000

Les dispositions ci-après de l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire sont abrogées.

En conséquence, elles ne sont plus applicables à compter de l'entrée en application des dispositions du présent accord dans les entreprises dans les conditions qu'il fixe en son article 18 :

Art. 2. – Définitions et limites maximales ;

Art. 3. – Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers roulants ;

Art. 4. – Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité ;

Art. 5. – Repos quotidien ;

Art. 7. – Modalité de contrôle et de suivi (uniquement art. 7.a à 7.c) ;

Art. 8. – Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (disposition déjà abrogée) ;

Art. 9. – Dispositions relatives à l'emploi ;

Art. 10.1. – Contingent hors modulation du temps de travail ;

Art. 15. – Travail à temps partiel ;

Art. 16. – Double équipage ;

Art. 18. – Travail de nuit ;

Art. 19. – Temps de repos et de pause ;

Art. 20. – Commission de suivi du présent accord.

Article 15

Commission de suivi de l'accord

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'Interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des organisations professionnelles patronales et syndicales représentatives signataires du présent accord ou y adhérentes.

La commission nationale de suivi de l'accord a pour mission sur un plan général de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions.

Elle a également pour mission de faire le bilan de cette application.

Plus particulièrement, la commission nationale de suivi appréciera l'adéquation entre, d'une part, le nombre de pauses et coupures au cours d'une période journalières et les durées maximales cumulées des temps de pauses et coupures des personnels ambulanciers fixées par le présent accord, d'autre part, les nouvelles organisations adoptées par les entreprises consécutivement à son entrée en application.

Ce bilan sera opéré à partir d'une enquête menée auprès des entreprises dont les modalités seront fixées par les partenaires sociaux.

La commission nationale de suivi est également chargée de suivre l'évolution des dispositions réglementaires relatives à l'organisation de la garde départementale visées à l'article 4.B du présent accord.

La commission nationale de suivi se réunit une fois par semestre sous l'égide de la présidence de la commission mixte paritaire. Sa première réunion se tiendra 6 mois après l'extension du présent accord.

Elle peut également se réunir :

- sur demande d'une ou des organisations professionnelles patronales et syndicales représentatives signataires du présent accord ou y adhérentes ;
- sur demande d'une entreprise ou d'un salarié.

Lorsqu'elle est saisie d'une éventuelle difficulté d'interprétation et d'application des dispositions du présent accord, elle doit rendre un avis écrit et circonstancié sous l'égide de la présidence de la commission mixte paritaire.

Article 16

Mise en conformité du modèle de feuille de route

Dès l'extension du présent accord et dans le cadre de la commission de suivi, les partenaires sociaux procéderont aux aménagements qui s'imposent du modèle de feuille de route hebdomadaire modifié annexé à l'accord-cadre du 4 mai 2000 afin de le mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Article 17

Egalité entre les femmes et les hommes et non-discrimination

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et dans le respect du principe général de non-discrimination, les dispositions du présent accord s'appliquent sans distinction de sexe.

TITRE III

FORMALITÉS ADMINISTRATIVES ET ENTRÉE EN APPLICATION

Article 18

Entrée en application

Les dispositions du présent accord entreront en application le 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, sans que cette date ne puisse revêtir un caractère obligatoire avant le 3 avril 2017.

Les parties signataires prendront les initiatives qui s'imposent en vue de l'adoption et de la publication de dispositions réglementaires adaptées aux dispositions du présent accord relatives aux équivalences et à la durée maximale du temps de travail effectif et aux modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail dans les activités du transport sanitaire.

Dans la perspective de la mise en œuvre des dispositions relatives à l'ensemble des temps identifiés dans le titre I, il appartient aux entreprises de prendre les mesures qui leur semblent les plus appropriées afin de se doter, au plus tard à la date d'entrée en application de l'accord, des dispositifs d'enregistrement et de contrôle les plus performants, y compris les systèmes d'informatique embarquée.

Article 19

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 65 DU 5 JUILLET 2016
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENTS DES OUVRIERS
(ANNEXE I)

NOR : ASET1650857M

IDCC : 16

Entre :

FNAA

FNTS

OTRE

CNSA

D'une part, et

FGTE CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 64, ce dernier en date du 7 janvier 2016, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

Taux des indemnités forfaitaires

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de voyageurs et dans les entreprises du transport sanitaire, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant entre en application le 1^{er} août 2016.

Article 3

Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D.2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Taux des indemnités du protocole relatifs aux frais de déplacement des personnels ouvriers (chiffres en vigueur à compter du 1^{er} août 2016)

(En euros.)

NATURE des indemnités	TAUX	RÉFÉRENCE aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,04	Art. 8.1, alinéa 2 et 3, art. 9.10 alinéa 1, art. 11
Indemnité de repas unique	8,05	Art. 8.1 alinéa 1
Indemnité spéciale	3,65	Art. 8.2, alinéa 2, art. 11 <i>bis</i>
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,65	Art. 10, alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	27,53	Art. 10, alinéa 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	30,56	Art. 11

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 1 DU 15 AVRIL 2016
À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2009 RELATIF AU RÉGIME
DE PRÉVOYANCE DES INTÉRIMAIRES CADRES (OCIRP)

NOR : ASET1650864M

Entre :

PRISM'emploi

D'une part, et

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est tout d'abord rappelé que la convention d'assurance entre l'OCIRP et les partenaires sociaux du travail temporaire relative au régime de prévoyance des intérimaires cadres a été établie en conformité avec les accords relatifs au régime de prévoyance des intérimaires cadres conclus par les partenaires sociaux à savoir :

- l'accord du 10 juillet 2009 entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et ensuite modifié par trois avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014 et 31 janvier 2015 ;
- l'accord du 13 janvier 2010 également entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et ensuite modifié par avenant du 14 février 2013 et du 21 novembre 2014.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires cadres au 31 décembre 2014 et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont, par l'avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, reconduit jusqu'au 31 décembre 2016 les mesures temporaires prises en janvier 2015 à savoir :

- la suspension des conditions d'heures ;
- l'abaissement du délai de carence ;
- l'extension de couverture pendant les congés payés.

Ils ont également reconduit le financement du fonds de solidarité professionnelle et l'application d'un taux d'appel sur les cotisations.

En conséquence il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision de l'article 7 « Ouverture et cessation des garanties »

Le quatrième paragraphe de l'article 7, rédigé comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet de l'avenant n° 3 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1^{er} janvier 2016, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

est modifié comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet des avenants n° 3 du 31 janvier 2015 et n° 4 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1^{er} janvier 2017, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

Article 2

Révision de l'article 27 « Modalités d'attribution des rentes éducation »

L'article 27 est modifié comme suit :

	ANCIENNETÉ DE L'INTÉRIMAIRE	MONTANT DE LA RENTE
Décès de la vie civile	Pour tout décès survenant avant le 1 ^{er} février 2015 et à compter du 1 ^{er} janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures au cours des 24 mois précédant le décès.	Pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations.
Décès consécutif à un accident de trajet	Pour tout décès survenant avant le 1 ^{er} février 2015 et à compter du 1 ^{er} janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures au cours des 24 mois précédant le décès	Pour les enfants âgés de 16 ans au plus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants à compter de leur 20 ^e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.
Décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	Aucune condition d'ancienneté n'est exigée	Pour les enfants âgés de 16 ans au plus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants à compter de leur 20 ^e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.

Article 3

Révision de l'article 28 « Ouverture des droits (perte totale et irréversible d'autonomie – PTIA) »

Le cinquième paragraphe de l'article 28 est modifié comme suit.

	CONDITION DE VERSEMENT	MONTANT DE LA RENTE
PTIA consécutive à un accident de trajet	<p>Pendant la mission</p> <p>Pendant une durée de 1 an à compter de l'accident de trajet intervenu pendant la mission</p> <p>En cas de PTIA avant le 1^{er} février 2015 et à compter du 1^{er} janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'accident</p> <p>Si la reconnaissance intervient au-delà de 1 an, la PTIA doit être consécutive à un accident du trajet après une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunion Prévoyance.</p>	<p>Pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations.</p> <p>Pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations.</p> <p>Pour les enfants à compter de leur 20^e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.</p>
PTIA consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	<p>Pendant la mission</p> <p>Pendant une durée de 2 ans à compter de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle intervenu pendant la mission</p> <p>En cas de PTIA avant le 1^{er} février 2015 et à compter du 1^{er} janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'accident</p> <p>Si la reconnaissance intervient au-delà de 2 ans, la PTIA doit être consécutive à un accident du travail pendant une mission ou à une maladie professionnelle contractée pendant la mission après une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunion Prévoyance.</p>	<p>Pour les enfants âgés de 16 ans au plus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations.</p> <p>Pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations.</p> <p>Pour les enfants à compter de leur 20^e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.</p>

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4

Date d'effet. – Durée

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016, pour une durée déterminée de 12 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2016.

Les dispositions de la convention du 2 octobre 2015 et de ses annexes continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 5

Formalités de dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 15 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 1 DU 15 AVRIL 2016
À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2009 RELATIF AU RÉGIME
DE PRÉVOYANCE DES INTÉRIMAIRES CADRES (RÉUNICA)

NOR : ASET1650860M

Entre :

PRISM'emploi

D'une part, et

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est tout d'abord rappelé que la convention d'assurance entre Réunica Prévoyance (devenue AG2R Réunica Prévoyance) et les partenaires sociaux du travail temporaire relative au régime de prévoyance des intérimaires cadres a été établie en conformité avec les accords relatifs au régime de prévoyance des intérimaires cadres conclus par les partenaires sociaux à savoir :

- l'accord du 10 juillet 2009 entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et ensuite modifié par trois avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014 et 31 janvier 2015 ;
- l'accord du 13 janvier 2010 également entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et ensuite modifié par avenant du 14 février 2013 et du 21 novembre 2014.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires cadres au 31 décembre 2014 et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont, par l'avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, reconduit jusqu'au 31 décembre 2016 les mesures temporaires prises en janvier 2015 à savoir :

- la suspension des conditions d'heures ;
- l'abaissement du délai de carence ;
- l'extension de couverture pendant les congés payés.

Ils ont également reconduit le financement du fonds de solidarité professionnelle et l'application d'un taux d'appel sur les cotisations.

En conséquence il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision de l'article 7 « Ouverture et cessation des garanties »

Le quatrième paragraphe de l'article 7, rédigé comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet de l'avenant n° 3 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1^{er} janvier 2016, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

est modifié comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet des avenants n° 3 du 31 janvier 2015 et n° 4 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1^{er} janvier 2017, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

Article 2

Révision de l'article 10 « Cotisations »

Le quatrième paragraphe de l'article 10 rédigé comme suit :

« Par exception, en application de l'article 7.1 de l'avenant n° 3 à l'accord du 10 juillet 2009, un taux d'appel sera pratiqué sur les cotisations dues du 1^{er} février au 31 décembre 2015. En conséquence, les cotisations patronales dues au titre de cette période seront les suivantes : »

est modifié comme suit :

« Par exception, en application de l'article 7.1 de l'avenant n° 3 et de l'article 5 de l'avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, un taux d'appel de 0 % sera pratiqué sur les cotisations sur la partie de rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale dues du 1^{er} février 2015 au 31 décembre 2016. En conséquence, les cotisations patronales dues au titre de cette période seront les suivantes : »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 3

Révision de l'article 21.1.1 « Maladie ou accident non liés au travail, et accident de trajet »

L'article 21.1.1 est modifié comme suit :

« Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire au titre de la garantie arrêt de travail, à compter du cinquième jour d'arrêt de travail, pour les sinistres intervenus entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016, et du huitième jour d'arrêt de travail pour les sinistres intervenus à compter du 1^{er} janvier 2017, les salariés doivent :

– au jour de l'arrêt de travail ou de l'accident de trajet :

a) soit être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;

b) soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission ;

c) soit, en application de l'avenant n° 3 du 31 janvier 2015 et de l'avenant n° 4 du 5 février 2016, pour les arrêts de travail intervenant entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016, et survenant au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

Dans ces cas, l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors « équivalent temps » tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

- justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire ;
- être pris en charge par la sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne. Par la suite, le terme « sécurité sociale » englobe la sécurité sociale et tout organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne ;

Pour tout arrêt survenant avant le 1^{er} février 2015 et à compter du 1^{er} janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord, les salariés doivent également justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical.
- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical.
- pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire relais, au-delà du 95^e jour d'arrêt de travail, le salarié doit justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation du Pôle emploi.

Cas particuliers

En cas d'arrêt de travail pour maladie, sans délai de carence de la sécurité sociale, survenant après une période d'indemnisation au titre du présent régime suite à un accident du travail/maladie professionnelle sans reprise d'activité professionnelle, AG2R Réunica Prévoyance verse des prestations au titre de cet arrêt de travail pour maladie si le bénéficiaire remplit les conditions requises pour l'indemnisation au titre de la maladie prévue au chapitre I^{er} du titre I^{er} de l'accord du 10 juillet 2009, avec application du délai de carence de :

- 4 jours pour les arrêts de travail survenant entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016 ;
- 7 jours pour les arrêts de travail survenus avant le 1^{er} février 2015 et à compter du 1^{er} janvier 2017.

En cas de rechute d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission reconnue entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2015, l'arrêt de travail est indemnisé, selon les conditions requises pour l'indemnisation au titre de la maladie ou accident non liés au travail, prévue à l'article 21.1.1 de la présente convention.

Il en sera de même pour les rechutes d'un accident du trajet reconnues à compter du 1^{er} janvier 2016 et donnant lieu à un arrêt de travail survenant pendant une mission. »

Article 4

Révision de l'article 21.1.2

« Accident du travail ou maladie professionnelle »

L'article 21.1.2 est modifié comme suit :

« Pour bénéficier d'une indemnisation, au titre de la garantie arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les salariés doivent :

- justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire. Pour les arrêts de travail intervenant après la fin de la mission tels que prévus ci-dessus, le certificat médical est adressé directement à l'organisme assureur ;
- être pris en charge au titre de la législation de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays membre de l'Union européenne.

En outre, pour tout arrêt de travail survenant avant le 1^{er} février 2015 et à compter du 1^{er} janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord, les salariés devront également justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- lorsque l'accident du travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation de Pôle emploi.

La journée de travail au cours de laquelle l'accident de travail s'est produit est intégralement payée par l'employeur. Par journée de travail, on doit entendre la journée au cours de laquelle débute la période de travail, quelle que soit l'heure de l'accident.

Cas particuliers

Les rechutes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenus au cours d'une mission, sont prises en charge au titre de la garantie « accident du travail ou maladie professionnelle » relevant de l'article 21.1.2, même si elles sont reconnues plus de 18 mois après l'accident initial.

L'accident de trajet ne peut être assimilé en aucune façon à un accident de travail au titre de l'accord du 10 juillet 2009. »

Article 5

Révision de l'article 21.2 « Cumul des jours indemnisés »

L'article 21.2 est modifié comme suit :

« Toutes les conditions d'indemnisation qui résultent de la durée de l'arrêt de travail quelle qu'en soit la cause, s'apprécient en fonction du cumul des jours indemnisés sur les 12 mois précédant l'arrêt de travail :

- tout nouvel arrêt de travail pour accident du travail/maladie professionnelle d'une durée initiale inférieure ou égale à 88 jours (ou 91 jours si l'arrêt de travail débute entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016), même s'il se situe dans le cadre d'une rechute, ne peut donner lieu à indemnisation d'un participant, que si la durée totale d'indemnisation de l'intérimaire au titre des régimes de prévoyance cadre et non cadre n'a pas dépassé 150 jours au cours des 12 mois précédents. Cette disposition ne fait pas obstacle à une indemnisation en cas d'arrêt supérieur à 88 jours ;
- tout nouvel arrêt de travail pour maladie non professionnelle, accident non professionnel ou accident du trajet d'une durée initiale inférieure ou égale à 95 jours, même s'il se situe dans le cadre d'une rechute, ne peut donner lieu à indemnisation d'un participant, que si la durée totale d'indemnisation de l'intérimaire au titre des régimes de prévoyance cadre et non cadre n'a pas dépassé 88 jours au cours des 12 mois précédents. Cette disposition ne fait pas obstacle à une indemnisation en cas d'arrêt supérieur à 95 jours.

Pour les arrêts de travail débutant entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016 et en application de l'avenant du 31 janvier 2015 (avenant n° 3 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres), et de l'avenant du 5 février 2016 (avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres) la durée totale de l'indemnisation de l'intérimaire au titre des régimes de prévoyance, quelle qu'en soit la cause, est portée de 88 à 91 jours.

AG2R Réunica Prévoyance assure, pour chaque salarié intérimaire la gestion du décompte du cumul des jours indemnisés au titre de ses arrêts de travail pour maladie, accident non professionnel, accident de trajet et accident du travail ou maladie professionnelle, sur une période de 12 mois glissants. Les entreprises peuvent accéder à cette information dans les conditions définies par AG2R Réunica Prévoyance. »

Article 6

Révision de l'article 22

« Calcul des indemnités complémentaires »

Le point 3 de l'article 22, intitulé « Tableau récapitulatif des prestations versées par Réunica Prévoyance » est modifié comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

« 3. Tableau récapitulatif des prestations versées par AG2R Réunica Prévoyance

	PENDANT LA MISSION	APRÈS LA MISSION
Maladie/accident de trajet ≤ 95 jours (à compter du 8 ^e jour d'arrêt de travail ou 5 ^e jour d'arrêt de travail pour les sinistres survenant entre le 1 ^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016)	50 % du salaire de base brut tranche A et 100 % du salaire de base brut tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation (+ IFM et ICCP) 25 % du salaire de base brut tranche A et 75 % du salaire de base brut tranche B pendant les 58 jours calendaires suivants (+ IFM et ICCP). Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1 ^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016. Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	50 % du salaire de base net tranche A et 100 % du salaire de base net tranche B à partir de la fin de mission et pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation. (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base net tranche A et 75 % du salaire de base net tranche B pendant les 58 jours calendaires suivants. (+ IFM et ICCP). Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1 ^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016. Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)
Maladie accident de trajet > 95 jours	25 % du salaire de base brut tranche A et 75 % du salaire de base brut tranche B de la dernière mission (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	25 % du salaire de base net tranche A et 75 % du salaire de base net tranche B de la dernière mission. (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)
Accident du travail/maladie professionnelle ≤ 88 jours ou ≤ a 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1 ^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016 (à compter du lendemain du jour de l'accident)	50 % du salaire de base brut tranche A et 100 % du salaire de base brut tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base brut tranche A et 100 % du salaire de base brut tranche B pendant les 58 jours suivants (+ IFM et ICCP) Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1 ^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016. Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	50 % du salaire de base net tranche A et 100 % du salaire de base net tranche B à partir de la fin de mission et pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation. (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base net tranche A et 75 % du salaire de base net tranche B pendant les 58 jours suivants (+ IFM et ICCP). Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1 ^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016 Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)
Accident du travail/ maladie professionnelle > 88 jours ou > a 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1 ^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016	25 % du salaire de base brut tranche A et 75 % du salaire de base brut tranche B de la dernière mission (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	25 % du salaire de base net tranche A et 75 % du salaire de base net tranche B de la dernière mission (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)

Article 7

Révision de l'article 23

« Cessation du service des indemnités complémentaires »

L'article 23 est modifié comme suit :

« Les indemnités complémentaires cessent d'être versées selon les modalités prévues dans l'accord du 10 juillet 2009 et notamment :

- à l'issue de la période maximale d'indemnisation prévue par l'accord du 10 juillet 2009, soit 88 jours. Cette durée est portée à 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016 en cas d'arrêt de travail pour maladie et accident de trajet ≤ 95 jours ; ou en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ≤ 88 jours (portés à ≤ 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016) ;

- au jour où l'assuré cesse, pour quelque raison que ce soit, de percevoir les indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au-delà du 1095^e jour d'indemnisation pour les arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et sous réserve, lorsqu'elles s'appliquent, de remplir les conditions d'ancienneté prévues par ledit accord pour bénéficier d'une indemnisation ;
- en cas d'arrêt de travail pour maladie faisant suite à un arrêt de travail pour accident du travail, le cumul des jours indemnisés est de 1 095 jours maximum ;
- au jour où le médecin désigné par AG2R Réunica Prévoyance constate l'absence de justification au service des indemnités complémentaires.

Par ailleurs, il est précisé que la reprise d'une activité professionnelle met fin au droit à indemnisation complémentaire, même en cas de mi-temps thérapeutique. Il est convenu que ces cas seront soumis par AG2R Réunica Prévoyance à la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT). »

Article 8

Révision de l'article 24 « Formalités administratives »

« Le deuxième paragraphe de l'article 24, rédigé comme suit :

Pour tout arrêt de travail survenant avant le 1^{er} février 2015 et à compter du 1^{er} janvier 2016, devra également être joint, la ou les « attestation(s) employeur » destinée(s) à Pôle emploi faisant ressortir le nombre d'heures travaillées au cours des 24 mois précédant l'arrêt. »

est remplacé par :

« Pour tout arrêt de travail survenant avant le 1^{er} février 2015 et à compter du 1^{er} janvier 2017, devra également être joint, la ou les « attestation(s) employeur » destinée(s) à Pôle emploi faisant ressortir le nombre d'heures travaillées au cours des 24 mois précédant l'arrêt. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 9

Révision de l'article 27 « Modalités de prise en charge (indemnités complémentaires pour maternité/adoption) »

Le deuxième paragraphe de l'article 27, rédigé comme suit :

« En cas d'arrêt de travail pour maternité ou adoption, si le congé débute avant le 1^{er} février 2015 ou à compter du 1^{er} janvier 2016 et conformément à l'avenant n° 3 à l'accord, les salariés devront également justifier de conditions d'heures : »

est remplacé par :

« En cas d'arrêt de travail pour maternité ou adoption, si le congé débute avant le 1^{er} février 2015 ou à compter du 1^{er} janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 4 à l'accord, les salariés devront également justifier de conditions d'heures : »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 10

Révision de l'article 30 « Ouverture des droits (rentes d'invalidité) »

Le quatrième paragraphe de l'article 30, rédigé comme suit :

« En outre, pour tout classement dans la 2^o ou 3^o catégorie d'invalides suite à un arrêt de travail survenant avant le 1^{er} février 2015 et à compter du 1^{er} janvier 2016 et conformément à l'avenant n° 3 à l'accord, les salariés devront également, pour bénéficier d'une indemnisation, au titre de la

garantie invalidité, justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail initial. »

est modifié comme suit :

« En outre, pour tout classement dans la 2^o ou 3^o catégorie d'invalides suite à un arrêt de travail survenant avant le 1^{er} février 2015 et à compter du 1^{er} janvier 2017 et conformément aux avenants n^o 3 et n^o 4 à l'accord, les salariés devront également, pour bénéficier d'une indemnisation, au titre de la garantie invalidité, justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail initial. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 11

Révision de l'article 39 « Ouverture des droits (prestations en cas de décès) »

Le troisième paragraphe de l'article 39, rédigé comme suit :

« En application de l'avenant n^o 3 du 31 janvier 2015 et pour les décès intervenant entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2015 et survenant au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

Dans ces cas, l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors «équivalent temps» tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

est modifié comme suit :

« En application de l'avenant n^o 3 du 31 janvier 2015 et de l'avenant n^o 4 du 5 février 2016 et pour les décès intervenant entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016 et survenant au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission, l'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

Dans ces cas, l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors «équivalent temps» tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 12

Révision de l'article 49

« Ouverture des droits et prestations en espèces »

Le deuxième paragraphe de l'article 49, rédigé comme suit :

« Les conditions d'heures prévues à l'article 21.1.1 de la présente convention ne s'appliquent pas pour les interventions chirurgicales survenant entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2015. »
est modifié comme suit :

« Les conditions d'heures prévues à l'article 21.1.1 de la présente convention ne s'appliquent pas pour les interventions chirurgicales survenant entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 13

Date d'effet. – Durée

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016, pour une durée déterminée de 12 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2016.

Les dispositions de la convention du 2 octobre 2015 et de ses annexes continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 14

Formalités de dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 15 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 1 DU 15 AVRIL 2016
À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2009 RELATIF AU RÉGIME
DE PRÉVOYANCE DES INTÉRIMAIRES NON CADRES (OCIRP)

NOR : ASET1650862M

Entre :

PRISM'emploi

D'une part, et

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est tout d'abord rappelé que la convention d'assurance entre l'OCIRP et les partenaires sociaux du travail temporaire relative au régime de prévoyance des intérimaires non cadres a été établie en conformité avec les accords relatifs au régime de prévoyance des intérimaires non cadres conclus par les partenaires sociaux à savoir :

- l'accord du 10 juillet 2009 entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et ensuite modifié par quatre avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014, 27 juin 2014 et 31 janvier 2015 ;
- l'accord du 13 janvier 2010 également entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et ensuite modifié par avenant du 14 février 2013 et du 21 novembre 2014.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires non cadres au 31 décembre 2014 et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont, par l'avenant n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, reconduit jusqu'au 31 décembre 2016 les mesures temporaires prises en juin 2014 et en janvier 2015 à savoir :

- la suspension des conditions d'heures ;
- l'abaissement du délai de carence ;
- l'extension de couverture pendant les congés payés.

Ils ont également reconduit le financement du fonds de solidarité professionnelle et l'application du taux d'appel de 50 % sur les cotisations.

En conséquence il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision de l'article 7 « Ouverture et cessation des garanties »

Le quatrième paragraphe de l'article 7, rédigé comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet de l'avenant n° 4 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1^{er} janvier 2016, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

est modifié comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet des avenants n° 4 du 31 janvier 2015 et n° 5 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1^{er} janvier 2017, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

Article 2

Révision de l'article 10 « Cotisations »

Le quatrième paragraphe de l'article 10 rédigé comme suit :

« Par exception, en application de l'article 6.1 de l'avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, un taux d'appel de 50 % sera pratiqué sur les cotisations dues du 1^{er} février 2015 au 31 décembre 2015. En conséquence, les cotisations dues au titre de cette période seront les suivantes : »

est modifié comme suit :

« Par exception, en application de l'article 6.1 de l'avenant n° 4 et de l'article 5 de l'avenant n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, un taux d'appel de 50 % sera pratiqué sur les cotisations dues du 1^{er} février 2015 au 31 décembre 2016. En conséquence, les cotisations dues au titre de cette période seront les suivantes : »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 3

Révision de l'article 27 « Modalités d'attribution des rentes éducation »

L'article 27 est modifié comme suit :

	ANCIENNETÉ DE L'INTÉRIMAIRE	MONTANT DE LA RENTE
Décès de la vie civile	Pour tout décès survenant avant le 1 ^{er} juillet 2014 et à compter du 1 ^{er} janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures au cours des 24 mois précédant le décès	Pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus : 7 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans : 9 % du salaire moyen soumis à cotisations.

	ANCIENNETÉ DE L'INTÉRIMAIRE	MONTANT DE LA RENTE
Décès consécutif à un accident de trajet	Pour tout décès survenant avant le 1 ^{er} juillet 2014 et à compter du 1 ^{er} janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures au cours des 24 mois précédant le décès	Pour les enfants âgés de 16 ans au plus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants à compter de leur 20 ^e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.
Décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	Aucune condition d'ancienneté n'est exigée	Pour les enfants âgés de 16 ans au plus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants à compter de leur 20 ^e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.

Article 4

Révision de l'article 28 « Ouverture des droits (perte totale et irréversible d'autonomie – PTIA) »

Le cinquième paragraphe de l'article 28 est modifié comme suit :

	CONDITION DE VERSEMENT	MONTANT DE LA RENTE
PTIA consécutive à un accident de trajet	Pendant la mission Pendant une durée de 1 an à compter de l'accident de trajet intervenu pendant la mission En cas de PTIA avant le 1 ^{er} juillet 2014 et à compter du 1 ^{er} janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, l'intérimaire doit justifier de 1 800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'accident si la reconnaissance intervient au-delà de 1 an, la PTIA doit être consécutive à un accident du trajet après une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunion Prévoyance	Pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants à compter de leur 20 ^e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.
PTIA consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	Pendant la mission Pendant une durée de 2 ans à compter de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle intervenu pendant la mission Si la reconnaissance intervient au-delà de 2 ans, la PTIA doit être consécutive à un accident du travail pendant une mission ou à une maladie professionnelle contractée pendant la mission après une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunion Prévoyance.	Pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans révolus : 8 % du salaire moyen soumis à cotisations. Pour les enfants de plus de 16 ans jusqu'à 19 ans révolus : 12 % du salaire moyen soumis à cotisations. pour les enfants à compter de leur 20 ^e anniversaire : 15 % du salaire moyen soumis à cotisations.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 5

Date d'effet. – Durée

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016, pour une durée déterminée de 12 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2016.

Les dispositions de la convention du 2 octobre 2015 et de ses annexes continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 6

Formalités de dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 15 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 1 DU 15 AVRIL 2016
À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2009 RELATIF AU RÉGIME
DE PRÉVOYANCE DES INTÉRIMAIRES NON CADRES (RÉUNICA)

NOR : ASET1650861M

Entre :

PRISM'emploi

D'une part, et

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est tout d'abord rappelé que la convention d'assurance entre Réunica Prévoyance (devenue AG2R Réunica Prévoyance) et les partenaires sociaux du travail temporaire relative au régime de prévoyance des intérimaires non cadres a été établie en conformité avec les accords relatifs au régime de prévoyance des intérimaires non cadres conclus par les partenaires sociaux à savoir :

- l'accord du 10 juillet 2009 entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et ensuite modifié par quatre avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014, 27 juin 2014 et 31 janvier 2015 ;
- l'accord du 13 janvier 2010 également entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et ensuite modifié par avenant du 14 février 2013 et du 21 novembre 2014.

Au vu des montants constatés dans les réserves du régime des intérimaires non cadres au 31 décembre 2014 et dans la perspective de diminuer ces montants, les partenaires sociaux ont, par l'avenant n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, reconduit jusqu'au 31 décembre 2016 les mesures temporaires prises en juin 2014 et en janvier 2015 à savoir :

- la suspension des conditions d'heures ;
- l'abaissement du délai de carence ;
- l'extension de couverture pendant les congés payés.

Ils ont également reconduit le financement du fonds de solidarité professionnelle et l'application du taux d'appel de 50 % sur les cotisations.

En conséquence il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision de l'article 7 « Ouverture et cessation des garanties »

Le quatrième paragraphe de l'article 7, rédigé comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet de l'avenant n° 4 du 31 janvier 2015 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1^{er} janvier 2016, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

est modifié comme suit :

« Les nouvelles dispositions s'appliquent systématiquement en cas de décès postérieur à la date de prise d'effet des avenants n° 4 du 31 janvier 2015 et n° 5 du 5 février 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 et survenant à l'issue d'une période ininterrompue d'arrêt de travail indemnisé par AG2R Réunica Prévoyance lorsque le premier jour d'arrêt de travail est constaté sous l'empire des précédents accords et, en toute hypothèse, avant le 1^{er} janvier 2017, dans les conditions définies dans les articles relatifs à chacune des garanties. »

Article 2

Révision de l'article 10 « Cotisations »

Le quatrième paragraphe de l'article 10, rédigé comme suit :

« Par exception, en application de l'article 6.1 de l'avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009, un taux d'appel de 50 % sera pratiqué sur les cotisations dues du 1^{er} février au 31 décembre 2015. En conséquence, les cotisations dues au titre de cette période seront les suivantes : »

est modifié comme suit :

« Par exception, en application de l'article 6.1 de l'avenant n° 4 et de l'article 5 de l'avenant n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009, un taux d'appel de 50 % sera pratiqué sur les cotisations dues du 1^{er} février 2015 au 31 décembre 2016. En conséquence, les cotisations dues au titre de cette période seront les suivantes : »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 3

Révision de l'article 21.1.1

« Maladie ou accident non liés au travail, et accident de trajet »

L'article 21.1.1 est modifié comme suit :

« Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire au titre de la garantie arrêt de travail, à compter du cinquième jour d'arrêt de travail, pour les sinistres intervenus entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016, et du huitième jour d'arrêt de travail pour les sinistres intervenus à compter du 1^{er} janvier 2017, les salariés doivent :

– au jour de l'arrêt de travail ou de l'accident de trajet :

a) Soit être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;

b) Soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission ;

c) Soit, en application de l'avenant n° 4 du 31 janvier 2015 et de l'avenant n° 5 du 5 février 2016, pour les arrêts de travail intervenant entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016, et survenant au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

Dans ces cas, l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors «équivalent temps» tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord).

- justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire ;
- être pris en charge par la sécurité sociale, ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne. Par la suite, le terme «sécurité sociale» englobe la sécurité sociale et tout organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne ;

Pour tout arrêt survenant avant le 1^{er} juillet 2014 et à compter du 1^{er} janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord, les salariés doivent également justifier des conditions suivantes :

- soit avoir effectué 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical.
- soit avoir effectué 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt de travail mentionné au certificat médical.
- pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire relais, au-delà du 95^e jour d'arrêt de travail, le salarié doit justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation de Pôle emploi.

Cas particuliers

En cas d'arrêt de travail pour maladie, sans délai de carence de la sécurité sociale, survenant après une période d'indemnisation au titre du présent régime suite à un accident du travail/maladie professionnelle sans reprise d'activité professionnelle, AG2R Réunica Prévoyance verse des prestations au titre de cet arrêt de travail pour maladie si le bénéficiaire remplit les conditions requises pour l'indemnisation au titre de la maladie prévue au chapitre 1^{er} du titre 1^{er} de l'accord du 10 juillet 2009, avec application du délai de carence de :

- 4 jours pour les arrêts de travail survenant entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016 ;
- 7 jours pour les arrêts de travail survenus avant le 1^{er} février 2015 et à compter du 1^{er} janvier 2017.

En cas de rechute d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission reconnue entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2015, l'arrêt de travail est indemnisé, selon les conditions requises pour l'indemnisation au titre de la maladie ou accident non liés au travail, prévue à l'article 21.1.1 de la présente convention.

Il en sera de même pour les rechutes d'un accident du trajet reconnues à compter du 1^{er} janvier 2016 et donnant lieu à un arrêt de travail survenant pendant une mission. »

Article 4

Révision de l'article 21.1.2 « Accident du travail ou maladie professionnelle »

L'article 21.1.2 est modifié comme suit :

« Pour bénéficier d'une indemnisation, au titre de la garantie arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les salariés doivent :

- justifier, sauf impossibilité absolue, d'une incapacité totale de travail dans les 48 heures, et adresser à l'employeur un certificat médical constatant l'incapacité, celle-ci pouvant faire l'objet d'une contre-visite organisée par l'entreprise ou l'organisme assureur, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire. Pour les arrêts de travail intervenant après la fin de la mission tels que prévus ci-dessus, le certificat médical est adressé directement à l'organisme assureur ;
- être pris en charge au titre de la législation de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays membre de l'Union européenne.

En outre, pour tout arrêt de travail survenant avant le 1^{er} juillet 2014 et à compter du 1^{er} janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord, les salariés devront également justifier des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- lorsque l'accident du travail entraîne un arrêt de travail continu de plus de 19 jours calendaires, aucune condition minimale d'heures de travail dans la profession n'est exigée.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie ou d'une attestation de Pôle emploi.

La journée de travail au cours de laquelle l'accident de travail s'est produit est intégralement payée par l'employeur. Par journée de travail, on doit entendre la journée au cours de laquelle débute la période de travail, quelle que soit l'heure de l'accident.

Cas particuliers

Les rechutes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenus au cours d'une mission, sont prises en charge au titre de la garantie «accident du travail ou maladie professionnelle» relevant de l'article 21.1.2, même si elles sont reconnues plus de 18 mois après l'accident initial.

L'accident de trajet ne peut être assimilé en aucune façon à un accident de travail au titre de l'accord du 10 juillet 2009. »

Article 5

Révision de l'article 21.2 « Cumul des jours indemnisés »

L'article 21.2 est modifié comme suit :

« Toutes les conditions d'indemnisation qui résultent de la durée de l'arrêt de travail quelle qu'en soit la cause, s'apprécient en fonction du cumul des jours indemnisés sur les 12 mois précédant l'arrêt de travail :

- tout nouvel arrêt de travail pour accident du travail/maladie professionnelle d'une durée initiale inférieure ou égale à 88 jours (ou 91 jours si l'arrêt de travail débute entre le 1^{er} février 2015 et le

31 décembre 2016), même s'il se situe dans le cadre d'une rechute, ne peut donner lieu à indemnisation d'un participant, que si la durée totale d'indemnisation de l'intérimaire au titre des régimes de prévoyance cadre et non cadre n'a pas dépassé 150 jours au cours des 12 mois précédents. Cette disposition ne fait pas obstacle à une indemnisation en cas d'arrêt supérieur à 88 jours.

- tout nouvel arrêt de travail pour maladie non professionnelle, accident non professionnel ou accident du trajet d'une durée initiale inférieure ou égale à 95 jours, même s'il se situe dans le cadre d'une rechute, ne peut donner lieu à indemnisation d'un participant, que si la durée totale d'indemnisation de l'intérimaire au titre des régimes de prévoyance cadre et non cadre n'a pas dépassé 88 jours au cours des 12 mois précédents. Cette disposition ne fait pas obstacle à une indemnisation en cas d'arrêt supérieur à 95 jours.

Pour les arrêts de travail débutant entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016 et en application de l'avenant du 31 janvier 2015 (avenant n° 4 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres), et de l'avenant du 5 février 2016 (avenant n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres) la durée totale de l'indemnisation de l'intérimaire au titre des régimes de prévoyance, quelle qu'en soit la cause, est portée de 88 à 91 jours.

AG2R Réunica Prévoyance assure, pour chaque salarié intérimaire la gestion du décompte du cumul des jours indemnisés au titre de ses arrêts de travail pour maladie, accident non professionnel, accident de trajet et accident du travail ou maladie professionnelle, sur une période de 12 mois glissants. Les entreprises peuvent accéder à cette information dans les conditions définies par AG2R Réunica Prévoyance. »

Article 6

Révision de l'article 22

« Calcul des indemnités complémentaires »

Le point 3 de l'article 22 intitulé « Tableau récapitulatif des prestations versées par Réunica Prévoyance » est modifié comme suit :

« 3. Tableau récapitulatif des prestations versées par AG2R Réunica Prévoyance

	PENDANT LA MISSION	APRÈS LA MISSION
Maladie/accident de trajet ≤ 95 jours (à compter du 8 ^e jour d'arrêt de travail ou 5 ^e jour d'arrêt de travail pour les sinistres survenant entre le 1 ^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016)	50 % du salaire de base brut pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base brut pendant les 58 jours calendaires suivants (+ IFM et ICCP). Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1 ^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016. Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	50 % du salaire de base net à partir de la fin de mission et pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation. - (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base net pendant les 58 jours calendaires suivants. (+ IFM et ICCP). Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1 ^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016. Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)
Maladie/accident de trajet > 95 jours	25 % du salaire de base brut de la dernière mission (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	25 % du salaire de base net de la dernière mission. (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)

	PENDANT LA MISSION	APRÈS LA MISSION
Accident du travail/ maladie professionnelle ≤ 88 jours ou ≤ 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1 ^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016 (à compter du lendemain du jour de l'accident)	50 % du salaire de base brut tranche A et 100 % du salaire de base brut tranche B pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base brut tranche A et 100 % du salaire de base brut tranche B pendant les 58 jours suivants (+ IFM et ICCP) Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1 ^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016 Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	50 % du salaire de base net à partir de la fin de mission et pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation. (+ IFM et ICCP). 25 % du salaire de base net Pendant les 58 jours suivants (+ IFM et ICCP). Cette durée est portée à 61 jours pour les arrêts de travail débutant entre le 1 ^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016 Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)
Accident du travail/ maladie professionnelle > 88 jours ou > 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1 ^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016	25 % du salaire de base brut de la dernière mission (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)	25 % du salaire de base net de la dernière mission (+ IFM et ICCP). Limitation : 100 % du salaire net (IJSS comprises)

Article 7

Révision de l'article 23

« Cessation du service des indemnités complémentaires »

L'article 23 est modifié comme suit :

« Les indemnités complémentaires cessent d'être versées selon les modalités prévues dans l'accord du 10 juillet 2009 et notamment :

- à l'issue de la période maximale d'indemnisation prévue par l'accord du 10 juillet 2009, soit 88 jours. Cette durée est portée à 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016 en cas d'arrêt de travail pour maladie et accident de trajet ≤ 95 jours ; ou en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ≤ 88 jours (portés à ≤ 91 jours pour les sinistres survenant entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016) ;
- au jour où l'assuré cesse, pour quelque raison que ce soit, de percevoir les indemnités journalières de la sécurité sociale,
- au-delà du 1 095^e jour d'indemnisation pour les arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et sous réserve, lorsqu'elles s'appliquent, de remplir les conditions d'ancienneté prévues par ledit accord pour bénéficier d'une indemnisation,
- en cas d'arrêt de travail pour maladie faisant suite à un arrêt de travail pour accident du travail, le cumul des jours indemnisés est de 1 095 jours maximum,
- au jour où le médecin désigné par AG2R Réunica Prévoyance constate l'absence de justification au service des indemnités complémentaires.

Par ailleurs, il est précisé que la reprise d'une activité professionnelle met fin au droit à indemnisation complémentaire, même en cas de mi-temps thérapeutique. Il est convenu que ces cas seront soumis par AG2R Réunica Prévoyance à la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT). »

Article 8

Révision de l'article 24

« Formalités administratives »

Le deuxième paragraphe de l'article 24, rédigé comme suit.

« Pour tout arrêt de travail survenant avant le 1^{er} juillet 2014 et à compter du 1^{er} janvier 2016, devra également être joint, la ou les «attestation(s) employeur» destinée(s) à Pôle emploi faisant ressortir le nombre d'heures travaillées au cours des 24 mois précédant l'arrêt. »

est remplacé par :

« Pour tout arrêt de travail survenant avant le 1^{er} juillet 2014 et à compter du 1^{er} janvier 2017, devra également être joint, la ou les « attestation(s) employeur » destinée(s) à Pôle emploi faisant ressortir le nombre d'heures travaillées au cours des 24 mois précédant l'arrêt. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 9

Révision de l'article 27

« Modalités de prise en charge

(indemnités complémentaires pour maternité/adoption) »

Le deuxième paragraphe de l'article 27, rédigé comme suit :

« En cas d'arrêt de travail pour maternité ou adoption, si le congé débute avant le 1^{er} juillet 2014 ou à compter du 1^{er} janvier 2016 et conformément à l'avenant n° 3 à l'accord, les salariés devront également justifier de conditions d'heures : »

est remplacé par :

« En cas d'arrêt de travail pour maternité ou adoption, si le congé débute avant le 1^{er} juillet 2014 ou à compter du 1^{er} janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord, les salariés devront également justifier de conditions d'heures : »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 10

Révision de l'article 30

« Ouverture des droits (rentes d'invalidité) »

Le quatrième paragraphe de l'article 30, rédigé comme suit :

« En outre, pour tout classement dans la 2^e ou 3^e catégorie d'invalides suite à un arrêt de travail survenant avant le 1^{er} juillet 2014 et à compter du 1^{er} janvier 2016 et conformément à l'avenant n° 3 à l'accord, les salariés devront également, pour bénéficier d'une indemnisation, au titre de la garantie invalidité, justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail initial. »

est modifié comme suit :

« En outre, pour tout classement dans la 2^e ou 3^e catégorie d'invalides suite à un arrêt de travail survenant avant le 1^{er} juillet 2014 et à compter du 1^{er} janvier 2017 et conformément aux avenants n° 3 et n° 5 à l'accord, les salariés devront également, pour bénéficier d'une indemnisation, au titre de la garantie invalidité, justifier de 1 800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail initial. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 11

Révision de l'article 39

« Ouverture des droits (prestations en cas de décès) »

Le troisième paragraphe de l'article 39, rédigé comme suit :

« En application de l'avenant n° 4 du 31 janvier 2015 et pour les décès intervenant entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2015 et survenant au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures

ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

Dans ces cas, l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors «équivalent temps» tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

est modifié comme suit :

« En application de l'avenant n° 4 du 31 janvier 2015 et de l'avenant n° 5 du 5 février 2016 et pour les décès intervenant entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016 et survenant au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission, l'extension de couverture se calcule à raison d'un jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.

Dans ces cas, l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission.

La condition des 70 heures par jour d'extension de couverture s'applique en fonction du nombre d'heures effectif (hors «équivalent temps» tel que prévu au dernier alinéa de l'article 4.0.1 de l'accord). »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 12

Révision de l'article 49

« Ouverture des droits et prestations en espèces »

Le deuxième paragraphe de l'article 49, rédigé comme suit :

« Les conditions d'heures prévues à l'article 21.1.1 de la présente convention ne s'appliquent pas pour les interventions chirurgicales survenant entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2015. »

est modifié comme suit :

« Les conditions d'heures prévues à l'article 21.1.1 de la présente convention ne s'appliquent pas pour les interventions chirurgicales survenant entre le 1^{er} février 2015 et le 31 décembre 2016. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 13

Date d'effet. – Durée

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016, pour une durée déterminée de 12 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2016.

Les dispositions de la convention du 2 octobre 2015 et de ses annexes continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 14

Formalités de dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 15 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3086

Convention collective nationale
IDCC : 1170. – INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES

AVENANT N° 12 DU 2 JUIN 2016
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650859M

IDCC : 1170

Entre :

FFTB

D'une part, et

FNCB CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 11 du 4 juin 2015 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982.

Article 1^{er}

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

L'ensemble des rémunérations minimales annuelles garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam) et de ses avenants n° 1 à 11 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est revalorisé de façon dégressive de 0,6 % à 0,4 %.

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2016 selon le barème suivant :

(En euros.)

GRUPE	NIVEAU A	NIVEAU B	NIVEAU C	NIVEAU D
1	19 028	19 510	19 653	20 156
2	20 172	20 783	21 615	22 683
3	22 685	23 477	24 717	26 195

GROUPE	NIVEAU A	NIVEAU B	NIVEAU C	NIVEAU D
4	26 243	27 014	28 597	30 742
5	30 787	31 997	34 546	37 632

Article 2

Barème de la prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 à savoir :

(En euros.)

GROUPE	3 ANS d'ancienneté	6 ANS d'ancienneté	9 ANS d'ancienneté	12 ANS d'ancienneté	15 ANS d'ancienneté
1	23	46	69	92	115
2	27	54	81	108	135
3	30	60	90	120	150
4	40	80	120	160	200
5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié, dont la prime d'ancienneté a été au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il percevait effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versée tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et celle calculée par application du barème ci-dessus.

Article 3

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par avenant en date du 15 décembre 2010 (avenant déposé et étendu).

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'observatoire des métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'observatoire des métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 4

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

De même, il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires, conformément au code du travail.

Article 5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 6

Notification de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 7

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires. Conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail l'accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 2 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160360-000916

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
