

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/45 DU 26 NOVEMBRE 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	94

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/45

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Cinéma (production) : accord du 29 juillet 2016 relatif au titre IV « Salariés permanents »	3
Cinéma (production) : adhésion par lettre du 20 octobre 2016 de Sud culture à la convention	30
Enseignement supérieur privé (FESIC) : dénonciation par lettre du 11 octobre 2016 de la FESIC	31
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : accord du 12 septembre 2016 relatif à la méthode sur la négociation collective	32
Habillement et articles textiles (commerce de détail) : avenant n° 1 du 13 septembre 2016 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif à la prévoyance	35
Habitat (PACT et ARIM) : avenant du 20 septembre 2016 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance	38
Métallurgie : accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie	42
Mutualité : avenant n° 20 du 21 septembre 2016 relatif au droit syndical	62
Ports de plaisance : accord du 20 septembre 2016 relatif à la pénibilité	68
Ports de plaisance : accord du 20 septembre 2016 relatif aux frais de santé	74
Retraite et prévoyance des cadres : avenant n° A-290 du 4 octobre 2016 relatif à la modification de l'article 3 <i>ter</i>	78
Retraite et prévoyance des cadres : avenant du 4 octobre 2016 relatif à la suppression des délibérations D 31 et D 34	79
Retraite des salariés non cadres : avenant n° 141 du 4 octobre 2016 relatif à la modification de l'annexe B	80
Retraite des salariés non cadres : avenant du 4 octobre 2016 relatif à la suppression des délibérations 8 B et 9 B	81
Travail temporaire (entreprises [intérimaires cadres]) : Avenant n° 5 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »	82
Travail temporaire (entreprises [intérimaires non cadres]) : avenant n° 6 du 16 septembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres et à l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »	88

Convention collective nationale

**IDCC : 3097. – PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE
(19 janvier 2012)**

(Etendue par arrêté du 31 mars 2015,
Journal officiel du 10 avril 2015)

ACCORD DU 29 JUILLET 2016

RELATIF AU TITRE IV « SALARIÉS PERMANENTS »

NOR : ASET1651028M

IDCC : 3097

Entre

AFPF

SPI

API

UPC

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

Solidaires

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE IV

SALARIÉS ATTACHÉS À L'ACTIVITÉ PERMANENTE DE L'ENTREPRISE

CHAPITRE I^{ER}

FONCTIONS

Article I.1

Salariés visés

En application des dispositions de l'article 2 du titre I^{er}, le présent titre règle les relations entre, d'une part, les salariés attachés à l'activité permanente des entreprises de production cinématographique, engagés sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun hormis les contrats à durée déterminée de droit commun visés par exception à l'article 2 du titre I^{er} et à l'article 1^{er} du titre II et, d'autre part, les entreprises de production cinématographique ou de films publicitaires.

Ces salariés ne peuvent être affiliés, ni relever en matière de congés payés des dispositions relatives à la caisse des congés spectacles, au titre de leur contrat de travail régi par le présent titre.

L'emploi des salariés relevant du titre IV ne peut faire l'objet d'engagements par contrats à durée déterminée dit d'usage.

Ces salariés engagés sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun sont dénommés ci-après « Salariés permanents ».

Article I.2

Classification des emplois et niveaux de qualification

A travers les présentes dispositions de la classification, les signataires de la présente convention réaffirment leur volonté de valoriser le travail de tous les salariés permanents et de leur offrir la possibilité d'une évolution de carrière en dehors de l'accès à des fonctions supérieures.

L'évolution professionnelle est possible tout au long de la carrière dans le cadre de promotions consécutives à un changement de métier ou d'emploi.

La promotion consiste à confier à un salarié des fonctions et responsabilités dans le cadre d'un métier ou de l'emploi qu'il occupait précédemment. Elle s'opère en principe dans le cadre d'une mobilité professionnelle ou d'un changement d'organisation.

I.2.1. Construction de la grille de niveaux de qualification

Les salariés permanents sont répartis sur 6 niveaux de qualification.

Les niveaux de qualification figurent en annexe IV.A du présent titre.

A chaque fonction correspond un niveau de salaire minimum conventionnel de base. La grille fixe également la possibilité d'attribuer des compléments « autonomie », « technicité » et/ou « responsabilité » de 3 % chacun de ce salaire minimum conventionnel de base.

Ces compléments peuvent être attribués indépendamment les uns des autres.

La technicité de l'emploi est appréciée au regard du niveau de variété et de complexité des tâches à réaliser ; elle inclut les connaissances générales de base, les connaissances techniques, savoir-faire procéduraux et relationnels, acquis aussi bien par la formation que par l'expérience professionnelle.

Le degré d'autonomie et d'initiative est apprécié selon la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son emploi (la précision des instructions, la nature et le rythme des contrôles, l'initiative des réalisations requise) ; cette notion d'autonomie ne doit pas être confondue avec celle indiquée à l'article IV.4.4 du présent titre, laquelle vise l'impossibilité pour le salarié de déterminer à l'avance ses horaires de travail et par conséquent de déterminer l'organisation de son temps de travail.

Le niveau de responsabilité est apprécié au regard de l'importance de l'impact des décisions et des actions réalisées par le salarié dans le cadre de son emploi, sur la bonne marche de l'entreprise.

I. 2.2. Classification des emplois cadres et non cadres

Les emplois relevant des niveaux 1 à 3 ont le statut de cadre (cadre supérieur, cadre A, cadre B). Les emplois relevant du niveau 4 ont le statut d'agent de maîtrise. Les emplois relevant des niveaux 5 et 6 ont le statut d'employé (employé A, employé B).

L'annexe IV.B propose, à titre indicatif, une liste d'emplois repère.

I.2.3. Présence continue, présence effective, ancienneté

Les définitions ci-après valent pour l'application des dispositions du présent titre.

I. 2.3.1. On entend par présence continue dans l'entreprise le temps écoulé depuis la date de prise d'effet du contrat de travail en cours.

I.2.3.2. On entend par présence effective dans l'entreprise le temps écoulé depuis la date de prise d'effet du contrat de travail en cours, à l'exclusion des périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu du fait de l'absence de l'intéressé pour maladie, accident, ou pour l'un des cas visés à l'article 16 du titre I^{er} concernant les congés pour événements familiaux.

Toutefois, sont assimilés à des périodes de présence effective pour la détermination des droits relatifs aux congés payés, conformément au code du travail :

- les congés payés ;
- le congé maternité, paternité et adoption ;
- le congé légal accordé au père pour la naissance d'un enfant ;
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes non rémunérées pour favoriser la formation syndicale ;
- le congé de formation accordé en application de la législation sur la formation professionnelle continue ;
- d'une façon générale, toutes les absences assimilées à des périodes de travail effectif par la législation en vigueur.

I.2.3.3. Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il est tenu compte, dès le premier jour de travail, non seulement de la présence continue au titre du contrat de travail en cours mais également de la présence continue au titre des contrats de travail antérieurs du salarié, avec le même employeur dans la même entreprise, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait de l'intéressé.

CHAPITRE II CONTRATS DE TRAVAIL

Article II.1

Principes généraux

Dans les entreprises de la production cinématographique, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence pour les salariés relevant du présent titre. Cependant le recours au contrat de travail à durée déterminée de droit commun est possible pour ces salariés, conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Parce qu'ils sont complémentaires et non exclusifs les uns des autres, ces contrats peuvent légitimement coexister au sein d'une même entreprise, parfois pour des fonctions identiques.

Article II.2

Egalité professionnelle et absence de discrimination

Complémentairement aux dispositions figurant au titre I^{er}, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation, de ses opinions politiques, de ses activités mutualistes ou syndicales, de l'exercice normal de son mandat syndical et du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. De même, aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son état de santé ou de son handicap. Toutefois, en cas d'inaptitude constatée par la médecine du travail, le contrat de travail du salarié concerné est revu, voire rompu, dans le respect des dispositions légales applicables.

Article II.3

Conclusion du contrat de travail

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou son représentant. L'engagement fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire, dont l'un est obligatoirement remis au salarié au plus tard le jour de la prise d'effet de son engagement.

Nonobstant les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le contrat précise :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail, les déplacements supposés et les conditions de leur mise en œuvre et de leur défraiement. A défaut de lieu de travail fixe, la mention du site principal de rattachement ;
- la fonction, la classification et le statut (cadre ou non cadre) pour lesquels le salarié est occupé ;
- la nature du contrat
- la date de début du contrat, la durée de la période d'essai éventuelle ;
- le montant du salaire de base initial et les autres éléments constitutifs du salaire ainsi que la périodicité du versement du salaire auquel le salarié a droit ; la date limite de cette périodicité ne peut dépasser le 8 du mois suivant celui au cours duquel le travail a été effectué ;
- la durée ou les modalités de détermination du préavis ;
- la durée de travail et l'organisation du temps de travail applicables au salarié ;
- la durée du congé payé ou les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;
- la mention de la présente convention collective et, le cas échéant, des accords collectifs propres à l'entreprise améliorant les conditions de la présente convention régissant les conditions de travail ;
- la mention de l'existence d'un règlement intérieur ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche dont copie doit être remise aux salariés qui en feront la demande ;
- les noms et adresses des organismes de protection sociale (caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance).

Par ailleurs, lorsque le contrat est à durée déterminée, il précisera également :

- la définition précise de son objet, conformément à la législation en vigueur ;
- lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- la date d'échéance du terme s'il s'agit d'un CDD à date fixe et, le cas échéant, les conditions éventuelles de son renouvellement ;
- dans le cas d'un contrat à durée déterminée à terme imprécis : la durée minimale d'engagement ;
- le taux de l'indemnité de précarité due au salarié en fin de contrat, égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié, à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés et des indemnités représentatives de frais professionnels ;
- le taux de l'indemnité compensatrice de congés payés. Le montant de cette indemnité est calculé en fonction du contrat sur la rémunération totale brute due au salarié, laquelle comprend l'indemnité de fin de contrat.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et contre-signé par les parties.

Article II.4

Contrat de travail à durée indéterminée

II.4.1. Période d'essai

a) Objet et durée :

La période d'essai a pour objet de vérifier concrètement en situation effective d'activité, l'adéquation du salarié et de l'entreprise par rapport à leurs attentes respectives.

Le contrat de travail peut prévoir l'instauration d'une période d'essai au cours de laquelle le salarié peut donner ou recevoir congé, sur notification écrite, sans indemnité.

Sauf stipulations contractuelles plus favorables au salarié, la période d'essai est fixée comme suit :

- salarié non cadre : 1 mois, renouvelable 1 mois maximum ;
- salarié cadre : 3 mois, renouvelable 3 mois maximum.

Sous réserve d'être prévue par le contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois à la demande de l'employeur avec l'accord du salarié, ou à la demande du salarié, par avis écrit et motivé notifié à l'autre partie avant le terme de la période d'essai initiale dans le respect d'un délai de prévenance égal à l'une des durées de préavis ci-dessous décrites.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Durant la période d'essai, l'entreprise veille à faciliter l'insertion professionnelle du salarié. Un point doit être fait avant la fin de la période entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

La période d'essai peut toujours être réduite en cours d'exécution si les parties en conviennent.

b) Cessation du contrat au cours de la période d'essai :

Dans le cas où l'essai n'est pas considéré comme satisfaisant par le salarié ou l'employeur, celui des deux qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre par écrit avec avis de réception, ou lettre remise contre décharge, sans indemnité à verser à l'autre partie.

Dans le cas de rupture du contrat de travail par l'employeur, en cours ou au terme de la période d'essai, il devra être respecté, conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, une période de prévenance d'au moins :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

Le salarié, pour sa part, doit respecter, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative, en cours ou au terme de la période d'essai, un préavis de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 1 semaine après un mois de présence.

II.4.2. Rupture du contrat à durée indéterminée

II.4.2.1. Procédure :

Les cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et la procédure y afférente, sont ceux prévus par le Code du travail.

a) Licenciement :

Il est rappelé que le licenciement doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Préalablement à toute mesure de licenciement envisagée et conformément à l'article L. 1232-2 du code du travail, l'employeur doit adresser au salarié une lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement.

Cette lettre doit être adressée en recommandé ou lui être remise en main propre contre récépissé.

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit systématiquement informer le salarié de son droit de se faire assister dans les conditions prévues à l'article L. 1232-4 du code du travail.

b) Démission :

La démission du salarié n'a pas à être motivée.

Elle ne se présume pas et ne doit pas être équivoque. Elle peut être présentée oralement ou par écrit.

c) Rupture conventionnelle :

L'employeur et le salarié peuvent décider en commun de la rupture du contrat de travail en signant une convention soumise à homologation administrative, ou à autorisation pour les salariés protégés.

d) Mise à la retraite :

Conformément aux dispositions légales, l'employeur peut mettre à la retraite le salarié âgé d'au moins 70 ans. En dessous de cet âge, l'employeur peut seulement proposer la mise à la retraite à condition que le salarié ait atteint l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein et sous réserve du respect de la procédure légale.

Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité égale au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que prévue à l'article « II.4.2.3 – Indemnité de licenciement » du présent titre.

e) Départ volontaire à la retraite :

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite peut, sous réserve du respect des dispositions relatives au préavis, faire valoir son départ à la retraite. Dans ce cas, il est versé au salarié concerné une indemnité de départ en retraite calculée conformément aux dispositions des articles L. 1237-1 et suivants et D. 1237-1 du code du travail.

II.4.2.2. Préavis :

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la durée de préavis réciproque est fixée comme suit :

- salarié non cadre ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- salarié non cadre ayant 2 ans d'ancienneté et plus : 2 mois ;
- salarié cadre : 3 mois ;
- ces durées de préavis sont majorées de 1 mois en cas de licenciement lorsque le salarié est, à la date de notification de la rupture, âgé de plus de 50 ans.

La durée du préavis à respecter devra être mentionnée dans la lettre de rupture.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié est autorisé, pendant la durée de préavis exécuté, à s'absenter 2 heures par jour de travail, payées comme du temps de travail effectif, pour rechercher un nouvel emploi. D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, tout ou partie de ces heures peut être cumulé en cours ou fin de préavis.

Sauf accord entre les parties :

- en cas d'inobservation de tout ou partie du préavis par l'employeur, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis calculée en fonction de la durée du préavis restant à courir, ne se confondant ni avec l'indemnité de licenciement, ni avec des dommages et intérêts, conformément aux dispositions prévues aux articles L. 1234-5 et suivants du code du travail ;

- en cas d'inobservation de tout ou partie du préavis par le salarié notamment du fait qu'il a trouvé un nouvel emploi, celui-ci peut être dispensé de l'exécution dudit préavis s'il en fait la demande, excluant alors le paiement du montant de l'indemnité compensatrice de préavis. Dès lors, le contrat de travail prend fin à la date du départ du salarié de l'entreprise. A défaut d'accord de l'employeur et si le salarié n'exécute pas la durée de son préavis, l'employeur est en droit de demander le versement d'une indemnité compensatrice de préavis, calculée en fonction de la durée du préavis restant à courir.

Les dispositions du présent article II.4.2.2 ne s'appliquent pas en cas de faute grave ou lourde.

II.4.2.3. Indemnité de licenciement :

Compte tenu des dispositions ci-dessus relatives au délai-congé (ou préavis), et sous condition que l'intéressé ait au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise, tout salarié a droit à une indemnité dite « indemnité de licenciement », calculée comme suit :

- a) Cette indemnité justifiant résiliation immédiate du contrat de travail, est égale à :
 - 2/10 de rémunération mensuelle au prorata temporis entre 6 mois et 1 an de présence continue ;
 - 2/10 de rémunération mensuelle par année de présence continue au-delà d'1 an jusqu'à 5 ans de présence continue ;
 - 1/10 supplémentaire de rémunération mensuelle par année de présence continue au-delà de 5 ans de présence continue ;
 - 2/10 supplémentaire de rémunération mensuelle par année de présence continue au-delà de 10 ans de présence continue.

Conformément aux dispositions légales, l'assiette de calcul de l'indemnité est la rémunération brute des douze derniers mois précédant l'envoi de la lettre de licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des trois derniers mois. Dans ce dernier cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel, versées au salarié pendant cette période, ne sont prises en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

b) Lorsque, en dehors du salaire de base, assorti, le cas échéant, d'une prime d'ancienneté, la rémunération de l'intéressé comporte un pourcentage sur chiffre ou des gratifications régulières, il en est tenu compte pour les calculs des indemnités de préavis et de licenciement. En ce qui concerne ce pourcentage, le montant mensuel à retenir pour son décompte est la moyenne du résultat dudit pourcentage pendant les 12 mois qui ont précédé l'envoi de la lettre comportant notification du licenciement.

c) Tout salarié licencié à plus de 50 ans et ayant au moins 10 ans de présence continue dans l'entreprise à la date de son licenciement a droit à une majoration de 25 % du montant total de l'indemnité résultant des calculs prévus aux paragraphes a et b du présent article.

Les dispositions du présent article II.4.2.3 ne s'appliquent pas en cas de faute grave ou lourde.

Article II.V

Contrat de travail à durée déterminée de droit commun

Conformément aux dispositions de l'article 14 du titre I^{er}, l'engagement d'un salarié relevant du titre IV ne peut se faire sous contrat à durée déterminée d'usage. Le recours au contrat de travail à durée déterminée de droit commun, conformément aux dispositions prévues par le code du travail, est en revanche possible.

L'engagement d'un salarié sous cette forme de contrat est effectué conformément à l'article 13 du titre I^{er} et aux dispositions du code du travail.

Le contrat est conclu par écrit avec ou sans terme précis conformément aux dispositions de l'article L. 1242-7 du code du travail. Lorsqu'il est conclu sans terme précis, il comporte une durée

minimale d'engagement et prend fin lorsque l'objet du contrat pour lequel il a été conclu est réalisé ou à la fin de la durée minimale d'engagement lorsque l'objet se réalise pendant cette durée.

A l'exception des cas où le contrat à durée déterminée est conclu sans terme précis (remplacement d'un salarié ou attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI), les conditions de renouvellement et de durée sont les suivantes.

a) Conditions de renouvellement :

Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une ou deux fois pour une durée déterminée, dans le cadre prévu par l'article L. 1243-13 du code du travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3 du code du travail, c'est-à-dire lorsque le contrat est conclu :

- au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

La durée du ou des renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1242-8 du code du travail.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

b) Durée maximale du contrat :

Conformément à l'article L. 1242-8 du code du travail, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des deux renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13 du code du travail.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle peut être portée à vingt-quatre mois dans les conditions prévues à l'article L. 1242-8 du code du travail (contrat exécuté à l'étranger, contrat conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression du poste, etc.).

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

c) Rupture anticipée du contrat à durée déterminée :

Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu de façon anticipée, conformément aux dispositions légales de l'article L. 1243-1 du code du travail, dans les cas suivants : commun accord des parties, faute grave, force majeure, inaptitude du salarié ou son embauche en CDI.

La rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, à l'initiative de l'employeur et de façon injustifiée, entraîne le versement au salarié d'une indemnité d'un montant équivalent aux salaires qu'il aurait perçu jusqu'au terme du contrat.

La rupture anticipée du contrat de travail, à l'initiative du salarié et de façon injustifiée, emporte exclusion du paiement de l'indemnité de fin de contrat. Dans ce cas également, l'employeur aura la faculté de réclamer au salarié une indemnité en fonction du préjudice subi.

d) Indemnité de fin de contrat :

L'indemnité de fin de contrat, dite également de précarité, n'est pas due notamment dans les cas suivants :

- faute grave du salarié ;

- refus du salarié, à l'issue du CDD, de poursuivre la relation contractuelle de travail pour une durée indéterminée, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- force majeure.

Article II.6

Changement de résidence

En cas de changement de résidence, rendu nécessaire par un changement de lieu de travail demandé par l'employeur et accepté par le salarié, les frais de déménagement sont supportés par l'entreprise et réglés par cette dernière. Plusieurs devis seront proposés et l'employeur pourra choisir entre ceux-ci. De plus, il sera versé à l'intéressé une indemnité spéciale de frais de séjour, déterminée de gré à gré, tant que la nouvelle résidence n'est pas habitable alors que le salarié a commencé son travail sur son nouveau lieu de travail.

CHAPITRE III

CONGÉS

Article III.1

Congés payés

Les salariés ont droit à un congé annuel payé dans les conditions légales rappelées à l'article 16 du titre I^{er}, notamment les dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail sur le fractionnement du congé.

Lorsque le salarié bénéficie d'une ancienneté inférieure à 1 an, la durée du congé annuel est calculée au prorata des mois de présence.

Lors de la démission ou du licenciement d'un salarié, une indemnité compensatrice du congé payé non pris lui est versée à hauteur de ses droits acquis et non épuisés.

Les modalités de calcul de la base de cette indemnité sont celles déterminées par la législation en vigueur.

Article III.2

Congés de maternité, de paternité et pour adoption

Les règles régissant la protection des femmes enceintes, le congé de maternité, le congé parental, le congé de paternité, le congé postnatal et le congé pour adoption sont celles prévues aux articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL

Article IV.1

Durées maximales du travail et repos

IV.1.1. Durée du travail

La durée légale du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales sont fixées à :

- 10 heures par jour, qui peuvent être portées à 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité ;
- 48 heures par semaine, sauf dérogation accordée par la DIRECCTE ;
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sauf dérogation accordée par la DIRECCTE.

IV.1.2. Surcroît temporaire d'activité

Le présent chapitre prévoit pour les salariés relevant du présent titre IV, des situations particulières et exceptionnelles de travail, compensées par des périodes de repos et/ou d'indemnités spécifiques conventionnelles.

Ces situations relèvent d'un surcroît temporaire d'activité pouvant intervenir dans l'entreprise, au regard des fonctions occupées par les différents salariés : clôture des comptes annuels et bilan, phase de développement d'une production, avant-premières, festivals, etc.

Outre les compensations prévues dans les articles qui suivent, les parties conviennent que ces situations particulières entraînant des périodes de surcroît temporaire d'activité, ne peuvent intervenir, au cours d'une même année civile et au titre d'un ou plusieurs contrats de travail relevant du présent titre IV, que dans les limites suivantes :

- la durée de chaque période de surcroît d'activité est limitée à trois semaines consécutives maximum pour un même salarié ;
- il ne peut y voir plus de 4 périodes de surcroît d'activité par an.

IV.1.3. Repos quotidien et hebdomadaire

IV.1.3.1. Conformément à l'article 23 du titre I^{er}, tout salarié relevant du présent titre bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Ce repos peut toutefois être exceptionnellement réduit à 9 heures en période de surcroît temporaire d'activité. Les heures manquant au repos quotidien de 11 heures feront l'objet d'un repos compensateur, à prendre dans les 4 semaines qui suivent ou, à défaut donneront lieu à leur rémunération.

IV.1.3.2. Conformément à l'article 23 du titre I^{er}, chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 48 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien. Ce repos hebdomadaire de 48 heures consécutives peut toutefois être exceptionnellement réduit à 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien en période de surcroît temporaire d'activité, dans le respect de l'interdiction légale de travailler plus de 6 jours consécutifs.

IV.1.4. Temps de pause et de repas

Ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, les temps de pause et de repas pendant lesquelles le salarié ne se tient pas à la disposition de l'employeur et en étant libre de ses occupations.

Article IV.2

Travail du dimanche et des jours fériés

IV.2.1. Travail du dimanche

Le travail du dimanche est interdit. Toutefois, en conformité avec l'article 23 du titre I^{er}, l'employeur pourra, à titre exceptionnel lié à un événement impératif particulier, recourir au travail du dimanche et reporter le repos hebdomadaire à un autre jour de la semaine civile, choisi par le salarié. Dans le cadre du présent titre, le travail du dimanche ne peut être autorisé qu'au regard de circonstances exceptionnelles (festival, phase de développement et/ou accompagnement d'un tournage, manifestation nationale et/ou internationale, clôture des comptes) et ne saurait excéder plus de dix dimanches par année civile, pour un même salarié avec un même employeur.

En tel cas, l'employeur sera tenu d'organiser le repos hebdomadaire conformément aux dispositions prévues à l'article IV.1.3 ci-dessus, étant précisé qu'un jour férié ne pourra en aucun cas être considéré comme jour de repos hebdomadaire.

Le travail du dimanche donnera lieu à une majoration, indépendante des éventuelles autres majorations, de 100 % du salaire pour chaque heure de travail effectif et d'une journée de repos le premier ou le dernier jour de travail de la semaine suivante.

Si le travail du dimanche ne peut faire l'objet d'un repos le premier ou le dernier jour de travail de la semaine suivante, à la rémunération du travail du dimanche sera ajoutée une rémunération équivalente au nombre d'heures de travail effectuées le dimanche, au salaire horaire de base du salarié.

IV.2.2. Travail un jour férié

Jours fériés autres que le 1^{er} Mai :

En application de l'article 17 du titre I^{er}, un jour férié (excepté le 1^{er} Mai) peut être travaillé à la demande de l'employeur motivé par un événement impératif exceptionnel, sous réserve du respect des dispositions légales, moyennant l'une des contreparties ci-après choisie par l'employeur :

- majoration de 100 % du salaire journalier ;
- octroi d'un jour de repos compensateur payé, pris en dehors du congé payé principal mais pouvant être éventuellement accolé à d'autres jours de repos.

Statut particulier du 1^{er} Mai :

En application de l'article L. 3133-6 du code du travail, dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} Mai ont droit, en plus de la majoration de salaire de 100 % relative au travail du 1^{er} Mai, à une majoration de 100 % du salaire journalier.

Article IV.3

Organisation et durée collective du travail

IV.3.1. Salariés soumis à un horaire collectif de travail

Les dispositions du présent article sont directement applicables dans les entreprises, sous réserve de l'information et de la consultation préalable des éventuelles institutions représentatives du personnel.

Dans les entreprises visées par la présente convention, la durée du travail est organisée dans le cadre d'un horaire collectif prédéterminé fixé pour l'ensemble du personnel ou pour un ou plusieurs groupes identifiés de salariés ; cet horaire indique la répartition des heures de travail au cours de la journée, et la répartition des jours travaillés au cours de la semaine.

L'horaire collectif sera fixé dans chaque entreprise par l'employeur, de manière homogène, à l'intérieur de chaque établissement, département et/ou service et/ou catégorie de salariés, après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'il en existe.

Il sera affiché dans l'établissement, conformément aux dispositions de l'article L. 3171-1 du code du travail.

Nonobstant les dispositions de l'article 21 du titre I^{er}, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures de travail effectif majorées conformément à l'article 21 du titre I^{er}, et effectuées à la demande de l'employeur au-delà de l'horaire collectif fixé.

L'employeur peut organiser la durée sur une période supérieure à la semaine dans la limite de quatre semaines dans les conditions prévues aux articles L. 3122-2, L. 3171-1 et D. 3122-7-1 du code du travail.

L'employeur peut également organiser la durée du travail sur une période supérieure à quatre semaines et au plus égale à l'année dans les conditions prévues par le présent accord à l'article IV.3.2.

Les salariés visés à l'article IV.5 ne sont pas soumis à l'horaire collectif de travail.

IV. 3.2. Aménagement du temps de travail sur l'année

Afin de mieux concilier les impératifs de l'activité, d'adapter le fonctionnement des entreprises tout en respectant les rythmes de travail, et d'améliorer les conditions de travail des salariés dans le respect de la vie personnelle et familiale, la présente convention permet aux entreprises relevant de

son champ d'application, d'aménager le temps de travail conformément aux articles L. 3122-2 du code du travail.

Cet aménagement du temps de travail dont les modalités seront développées dans le présent article ne concerne que les salariés rémunérés sur une base mensuelle.

Le principe du recours à l'aménagement du temps de travail peut être adopté pour l'ensemble des salariés d'une même entreprise, mais il peut être réservé à un ou plusieurs services.

La mise en place d'un aménagement du temps de travail sur l'année relève de la décision de l'employeur, qui doit en informer l'ensemble des salariés. Les parties rappellent que la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à quatre semaines et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour un salarié à temps complet (art. L. 3122-6 du code du travail).

§ 1. Périodes de référence de l'aménagement du temps de travail

a) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée indéterminée :

La période de référence s'étend sur douze mois, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Au cours de cette période, la durée annuelle de travail est de 1 607 heures, journée de solidarité incluse.

Cette durée est déterminée en tenant compte des congés annuels légaux et conventionnels, des jours fériés et repos hebdomadaires non travaillés.

b) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée déterminée :

L'aménagement du temps de travail ne peut pas s'appliquer pour les salariés sous contrat à durée déterminée de moins d'un mois.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée d'un mois et plus, la durée de la période de référence sera celle du contrat de travail. En fin de contrat, il sera effectué un solde d'heures travaillées.

§ 2. Détermination des horaires de travail

La planification du temps de travail est établie sur la période annuelle et est communiquée, le cas échéant, au comité d'entreprise et aux délégués du personnel et affichée sur les panneaux.

Les modifications de ces horaires de travail seront communiquées aux salariés et affichées au moins dix jours calendaires à l'avance. Toutefois, en cas d'urgence, les modifications des horaires de travail seront communiquées dans un délai qui ne peut être inférieur à 48 heures.

§ 3. Prise en compte des absences rémunérées

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés exceptionnels et autorisations d'absence, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

§ 4. Dispositions relatives aux arrivées et départs en cours de période de référence dans le cadre de l'aménagement du temps de travail

Pour les salariés arrivant en cours de période, la période de référence s'étend de la date d'embauche du salarié à la date de fin de la période de référence telle que définie au § 1 du présent article. Les heures supplémentaires éventuelles seront décomptées en fin de période par rapport à la moyenne de 35 heures hebdomadaires calculées sur cette nouvelle période de référence.

§ 5. Lissage de la rémunération

Les salariés perçoivent une rémunération identique chaque mois, indépendamment de l'horaire réellement effectué dans le mois. Celle-ci est établie sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures. Les heures supplémentaires effectuées au-delà de cette durée moyenne sont payées avec le salaire du mois considéré.

§ 6. Attribution de jours de repos (dits « JRTT »)

Pour aboutir à une durée de travail moyenne de 35 heures au cours de la période de référence ou de 1 607 heures sur l'année, il peut être attribué des journées de repos (dits « JRTT »). ». Par exception, et à la demande du salarié, un jour de repos pourra être fractionné en demi-journée. Le recours à ce dispositif est conditionné à la fixation d'une durée de travail raisonnable permettant au salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Les JRTT peuvent compenser en tout ou partie les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires comme suit :

DURÉE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE MOYENNE sur la période de référence	NOMBRE DE JRTT
35 heures	0 jour
36 heures	6 jours
37 heures	11 jours
38 heures	18 jours
39 heures	22 jours

Les dates de prise des JRTT seront fixées pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur.

Ces JRTT peuvent être, pour tout ou partie, remplacés par une rémunération en heures supplémentaires majorées sur décision de l'employeur.

Sauf accord entre les parties pour retenir une durée moindre, les dates de prise des JRTT sont fixées 1 semaine à l'avance.

Les JRTT sont cumulables dans la limite de 3 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par le salarié et de 2 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par l'employeur (soit un total cumulable de 5 journées consécutives), sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

La prise des JRTT doit être répartie de manière équilibrée sur l'année de façon à respecter le principe de 25 % de JRTT pris chaque trimestre ou de 50 % de JRTT pris chaque semestre, de sorte que le solde de JRTT restant à prendre au 31 décembre de l'année soit nul ou quasi-nul. Ce principe de répartition est ramené à la durée du contrat d'engagement pour les salariés engagés sous CDD.

Ne sont pas prises en compte pour le calcul des JRTT les absences non assimilées à du temps de travail effectif, telles que les jours de congé payé, les JRTT, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés chômés, les éventuels jours de pont, les absences pour maladie, les jours de congés exceptionnels et autorisations d'absence, les absences sans solde, les périodes de formation effectuées hors du temps de travail conformément à la législation en vigueur. Ces périodes d'absence entraînent la réduction du nombre de JRTT, à hauteur du nombre qu'elles auraient généré si elles avaient été travaillées.

A défaut de compte épargne-temps en vigueur dans l'entreprise, les JRTT non pris entraîneront l'application des dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires.

§ 7. Dispositifs de contrôle de l'aménagement du temps de travail

Les parties signataires incitent les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente Convention à mettre en place des moyens effectifs et fiables de contrôle et de recueil du temps de travail, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions du présent titre.

Ces moyens devront permettre d'éviter qu'un salarié ait « un crédit d'heures » négatif en fin de période de référence. Si le cas se produisait, les heures effectuées en deçà de la moyenne annuelle de 35 heures demeureraient au bénéfice du salarié.

§ 8. Heures supplémentaires

Au titre de l'aménagement pluri-hebdomadaire prévu à la présente convention, constituent des heures supplémentaires :

- 1° les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ;
- 2° les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence ;
- 3° les heures effectuées au-delà de 35 heures au cours d'une même semaine.

Ces heures sont majorées selon les taux indiqués à l'article 21 du titre I^{er}, à savoir :

- de la 36^e à la 43^e heure : 25 % ;
- à partir de la 44^e heure : 50 %.

Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine ou sur un cycle régulier de travail ou encore en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos. Il peut cependant être dépassé, dans la limite de 300 heures, pour tenir compte des éventuels cas de force majeure ou de nécessité de continuité de la production ainsi que des périodes de surcroît temporaire d'activité.

Ce contingent est réduit :

- à 180 heures, par an et par salarié, en cas d'aménagement de la durée légale du travail sur l'année et, le cas échéant, de modulation de faible amplitude (limite hebdomadaire avec un plancher de 31 heures et un plafond de 39 heures) ;
- à 130 heures en cas d'aménagement du temps de travail sur l'année, hors les cas de modulation de faible amplitude.

Le contingent d'heures supplémentaires ne s'applique pas aux salariés soumis aux dispositions de l'article IV.5 du présent chapitre.

Le dépassement précité du contingent de 220 heures (dans la limite de 300 heures) doit donner lieu à consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. L'information doit indiquer le motif de recours, la période, les services et effectifs concernés et être écrite et individualisée par salarié.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent de 220 heures ouvrent droit à contrepartie obligatoire en repos s'ajoutant à la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration ainsi qu'au repos compensateur de remplacement. Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont celles définies aux articles L. 3121-11 et D. 3121-8 et suivants du code du travail.

Repos compensateur de remplacement

Tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations afférentes peuvent être compensées par l'octroi d'un repos de remplacement équivalent « temps pour taux », sur décision de l'employeur.

Les dates de prise du repos compensateur seront fixées pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur.

Sauf accord entre les parties pour retenir une durée moindre, les dates de prise du repos compensateur sont fixées 1 semaine à l'avance.

Ces jours de repos sont cumulables dans la limite de 3 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par le salarié et de 2 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par l'employeur (soit un total cumule de 5 journées consécutives), sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

A défaut d'accord, le paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations prévaut.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur de remplacement est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Les heures supplémentaires et les majorations afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

L'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée par la remise d'un document annexé au bulletin de paie.

Article IV.4

Forfait en jours

Le recours à ce dispositif est soumis aux dispositions du code du travail relatives à la consultation des instances représentatives du personnel, notamment :

- le comité d'entreprise, conformément à l'article L. 2323-29 du code du travail ;
- le CHSCT d'entreprise, conformément à l'article L. 4612-8 du code du travail.

A cet effet, l'employeur remet chaque année à ces instances un rapport faisant un état des lieux sur :

- le nombre de salariés soumis à une convention de forfait en jours ;
- la charge de travail de ces salariés ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale et personnelle des salariés soumis à une convention de forfait en jours.

Mise en place et fonctionnement du forfait en jours

Avec l'accord exprès du salarié, et pour des salarié(e)s autonomes et non-soumis à un horaire collectif, il peut être instauré une convention de forfait de temps de travail en jours applicable, au cas par cas, aux seuls salariés relevant des niveaux de qualification 1 à 4, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour son exécution. La convention de forfait en jours doit garantir le respect des durées maximales de travail, des repos journaliers et hebdomadaires.

Le forfait en jours n'est applicable, en cas de contrat à durée déterminée, que lorsque le contrat est d'une durée supérieure à 6 mois. Par exception, en cas de remplacement d'un salarié pour lequel une convention de forfait en jours est en vigueur, le forfait en jours pourra être mis en œuvre sans aucune condition de durée minimum.

La convention de forfait doit être établie par écrit et comprend une clause de réversibilité. Celle-ci prévoit que le salarié peut, à l'issue de l'entretien annuel prévu ci-dessous, revenir au décompte horaire sous réserve d'un préavis de 3 mois.

La convention de forfait écrite doit également mentionner :

- le présent article autorisant le recours au forfait en jours pour les salariés relevant du présent titre IV ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- le taux de majoration des jours de travail effectués le cas échéant en sus du nombre de jours inclus dans le forfait ;
- les modalités de suivi des jours travaillés, des jours non travaillés, et de la charge de travail (notamment les entretiens individuels prévus au présent article).

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Celui-ci est fixé à un plafond de 218 jours travaillés pour une année complète de travail, y inclus la journée de solidarité prévue à l'article 18 du titre I^{er}. Le décompte se fait par année civile ou prorata temporis pour les années incomplètes.

La rémunération forfaitaire mensuelle du salarié est indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis durant la période de paie considérée. La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant le salaire annuel par le nombre de jours prévu au forfait.

La rémunération ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

La rémunération du forfait en jours tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Cette rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de qualification du salarié, majoré de 10 % lorsque le forfait est de 218 jours.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Sauf accord d'entreprise pour retenir des modalités de décompte différentes, l'application de ce forfait implique une comptabilisation par l'employeur des jours travaillés comme suit :

- lorsque au cours d'une journée de travail considérée, la durée effective du travail est inférieure ou égale à 4 heures, il sera décompté ½ journée de travail dans le forfait précité ;
- lorsque au cours d'une journée de travail considérée, la durée effective du travail est supérieure à 4 heures, il sera décompté 1 journée de travail dans le forfait précité.

Les périodes d'absences indemnisées et les périodes d'absences et de congés autorisés entraînent la réduction du nombre de jours travaillés prévus au forfait. Ces périodes ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié et sont indemnisées ou donnent lieu à une retenue sur salaire, selon leur nature et leur origine.

Modalités de suivi et dispositif de contrôle de la charge de travail

S'agissant de la durée du travail, conformément à l'article L. 3121-47 du code du travail, le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours est soumis aux seules dispositions relatives aux temps de repos quotidien et hebdomadaire visés à l'article IV.1.3 du présent chapitre.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail. Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système autodéclaratif. Un document mensuel de décompte est établi faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos. Ce document est rempli, au choix, par le salarié (mode autodéclaratif) ou l'employeur, qui a la responsabilité de le faire établir.

La prise des jours non travaillés doit être répartie de manière équilibrée sur l'année de façon à respecter le principe de 25 % de jours non travaillés pris chaque trimestre ou de 50 % de jours non travaillés pris chaque semestre, de sorte que le solde de jours non travaillés restant à prendre au 31 décembre de l'année soit nul ou quasi-nul. Ce principe de répartition est ramené à la durée du contrat d'engagement pour les salariés engagés sous CDD.

Conformément à l'article D. 3171-10 du code du travail, la durée du travail des salariés en forfait jours est décomptée et validée chaque année par l'employeur par récapitulation du nombre de journées travaillées par chaque salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-46 du code du travail, un entretien annuel est organisé chaque année entre le salarié et sa hiérarchie au cours duquel sont abordés les thèmes suivants :

- la charge individuelle de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre activité professionnelle et vie privée et familiale ;
- la rémunération.

Le salarié peut solliciter la tenue d'un second entretien dans les 6 mois suivants le premier s'il l'estime nécessaire, notamment au regard de sa charge de travail ou des difficultés à respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires de repos. L'employeur fait droit à sa demande dans un délai maximum de 15 jours ouvrables.

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours non travaillés, dans la limite de 80 % de ses jours non travaillés en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. En tel cas, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut être supérieur à 231 jours, et le nombre de jours non travaillés ainsi reportés sera à déduire du plafond annuel de l'année suivante. Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de majoration applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

Article IV.5

Forfait sans référence horaire

En référence à l'article L. 3111-2 du code du travail, les parties conviennent que les salariés cadres relevant du niveau de qualification I échelon 1 figurant en annexe du présent Titre, associés à la définition des orientations stratégiques de l'entreprise, ont vocation à conclure avec l'employeur une convention de forfait sans référence horaire compte tenu des responsabilités importantes qui leur sont confiées dans la direction et la bonne marche de l'entreprise.

Les modalités d'exercice des responsabilités, qui impliquent une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps du salarié justifiant le forfait sans référence horaire, doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

A l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail et au compte épargne temps, aucune disposition légale, réglementaire ou conventionnelle relative à la durée du travail n'est applicable aux salariés dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau I de qualification indiqué en annexe du présent titre.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Article IV.6

Travail à temps partiel

En préambule, il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de traitement dans les conditions prévues aux articles L. 3123-11 et suivants du code du travail.

IV.6.1. Définition et champ d'application

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est inférieure à la durée légale prévue par le code du travail.

Ne sont concernés par le présent article que les salariés dont le contrat de travail est, dès l'origine, conclu pour une durée supérieure à une semaine civile.

IV.6.2. Mentions du contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

IV.6.3. Durée de travail minimale

En application de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée du travail du salarié à temps partiel ne peut être inférieure à une durée minimale de 24 heures hebdomadaires. Toutefois cette durée peut être réduite dans trois hypothèses :

1° Conformément à l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée du travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée précitée. Cette demande est écrite et motivée ;

2° De même, conformément à l'article L. 3123-14-5 du même code, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Par ailleurs, à compter du 31 janvier 2015, sont également exclus de la durée minimale de 24 heures :

- les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours (art. L 3123-14-1) ;
- les CDD et les contrats de travail temporaire, lorsqu'ils sont conclus pour remplacement (art. L. 3123-14-6).

3° Enfin, conformément à l'article L. 3123-14-4 du même code, une durée de travail inférieure peut être fixée par l'employeur, compte tenu de ses besoins en personnel, sans qu'il soit possible d'aller en deçà de 8 heures par semaine. Les besoins peuvent être multiples : recrutement d'un poste supplémentaire en cas de surcroît temporaire d'activité ne nécessitant pas pour autant l'emploi d'un temps plein, accomplissement d'une tâche régulière mais de faible amplitude (ex : agent

d'entretien), etc. Les parties reconnaissent la nécessité d'instaurer une durée de travail inférieure à 24 heures pour ces situations, afin de limiter le recours à la prestation de service ou à l'intérim. Cette durée de travail inférieure à 24 heures concerne notamment les agents d'entretien ou de gardiennage ou le personnel en charge de la paye/comptabilité.

Dans ces situations, les horaires de travail doivent être réguliers ou être fixés de telle sorte qu'ils permettent au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée précitée de 24 heures.

Dans ces différentes hypothèses, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Par ailleurs, la durée du travail à temps partiel devra être répartie, sur des journées entières ou des demi-journées (matin ou après-midi), soit respectivement 7 heures ou 3 h 30 sauf dans le cas mentionné au 2° ci-dessus.

IV.6.4. Régime des heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite d'un tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat, sans avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux majoré de :

- 10 % pour les heures accomplies jusqu'au 10° de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat ;
- 25 % pour les heures effectuées au-delà de cette durée.

L'accomplissement d'heures complémentaires est subordonné au respect d'un délai de prévenance de 3 jours calendaires. Lorsque ce délai n'est pas respecté, le refus du salarié d'accomplir des heures complémentaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé, de deux heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat de travail. Toutefois, le salarié peut s'opposer à la modification de cet horaire. Dans ce cas, la durée initialement convenue reste applicable.

IV.6.5. Complément temporaire d'heures par avenant

Des avenants au contrat de travail peuvent être conclus, conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail, aux fins d'effectuer des compléments d'heures, augmentant temporairement la durée du travail prévue au contrat.

Un nombre maximal de 8 avenants par an et par salarié peut être utilisé, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné. L'avenant précisera la durée pendant laquelle il s'applique et le nombre d'heures concernées ainsi que, le cas échéant, la nouvelle répartition des heures entre les jours de la semaine ou la nouvelle répartition des semaines dans le mois. Chaque avenant s'applique pour la durée qu'il prévoit et s'arrête automatiquement au terme prévu. La durée du travail initialement convenue redevient alors applicable.

Les heures complémentaires ainsi effectuées sont rémunérées à un taux majoré de 25 %.

Les salariés à temps partiel dont la demande de passage à temps plein ne peut pas être satisfaite, se voient prioritairement proposer un complément d'heures lorsque le besoin existe.

IV.6.6. Accès au temps partiel et passage à temps plein

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

Les salariés formulent leur demande de passage à temps partiel ou à temps plein par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'employeur au plus tard trois mois avant la date souhaitée de mise en œuvre du temps partiel.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande du salarié pour répondre. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au salarié les raisons objectives qui ne permettent pas de répondre favorablement à la demande du salarié.

Si la demande du salarié ne peut pas être satisfaite sur son poste ou un poste équivalent, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel qui souhaite travailler à temps plein un emploi ressortissant d'une autre catégorie professionnelle que la sienne ou un emploi non équivalent. L'employeur propose également prioritairement à ce salarié un éventuel complément d'heures.

IV.6.7. Information des instances représentatives du personnel

L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux délégués syndicaux, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

CHAPITRE V

FRAIS ET VOYAGES

Article V.1

Frais de transport

Les frais de transport domicile-lieu de travail et lieu d'hébergement-lieu de travail sont pris en charge par l'employeur dans les conditions et les limites d'exonération prévues par les barèmes en vigueur pour les frais de transports collectifs ou d'abonnements à un service public de location de vélos et les indemnités kilométriques, ces dernières étant limitées à 7 CV pour les voitures et 5 CV pour les motos.

Article V.2

Indemnités de grand déplacement (« défraiement »)

Lorsque le salarié est empêché de regagner son domicile à la fin de la journée de travail (voyage), une indemnité journalière, dite « défraiement », sera attribuée pour l'hébergement et la restauration. Son montant est fixé par l'employeur ou son représentant en considération du coût de la vie du lieu où le salarié est appelé à séjourner. Cette indemnité ne sera cependant pas due si l'employeur ou son représentant fournit directement l'hébergement et la restauration.

L'indemnité est due dès le jour du départ du domicile du salarié jusqu'au jour d'arrivée dans ce même domicile inclus.

Le salarié désirant, pour des convenances personnelles, arriver sur le lieu de travail plus tôt que ne le nécessite son contrat ou partir du lieu de travail plus tard que ne l'autorise la fin du contrat, ne sera pas indemnisé pour ces jours supplémentaires qui demeurent à sa seule charge. Il en est de même lorsque le salarié n'est plus empêché de regagner son domicile entre deux journées de travail.

L'indemnité est payée sur un rythme hebdomadaire et d'avance. En cas de déplacement à l'étranger, le montant de l'indemnité est calculé en monnaie du pays intéressé.

Le montant de l'indemnité comprend trois repas (petit-déjeuner, déjeuner, dîner). Si le repas doit être pris sur place, il est organisé par l'employeur ou son représentant et servi chaud dans la mesure du possible ; la part de l'indemnité qui aurait été versée si le repas n'avait pas été organisé par l'employeur ou son représentant ne sera pas due dans ce cas, sauf si le repas est organisé de façon imprévue.

Le choix du lieu d'hébergement du salarié est laissé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, sauf stipulation contractuelle contraire. L'hébergement doit être assuré dans les meilleures conditions possibles de confort et sauf impossibilité par chambre individuelle avec toilettes et salle de bains ou de douche. L'employeur ou son représentant doit veiller à ce que l'hébergement soit le plus près possible du lieu de travail.

Les frais réels divers engagés par le salarié (par exemple, frais de teinturerie) pourront le cas échéant être remboursés par l'employeur sur justificatifs.

Article V.3

Voyages

Les voyages, tels que définis à l'article 22 du titre I^{er} de la convention collective, sont, dans tous les cas, à la charge de l'employeur, qu'il s'agisse des titres de transport, des assurances, des formalités administratives obligatoires (visas notamment) ou des frais divers liés au déplacement.

Le salarié pourra utiliser le moyen de transport de son choix, avec l'accord de l'employeur.

Si un salarié utilise son propre véhicule, il ne pourra en aucun cas, être obligé de transporter du personnel de l'entreprise. Si le salarié accepte de transporter du personnel de la production, l'employeur vérifie que l'assurance du conducteur bénéficie d'une extension pour les personnes qu'il transporte. Dans le cas contraire, l'employeur souscrira une assurance complémentaire ou versera au salarié une indemnité compensatrice de cette assurance complémentaire. Les frais de transport seront remboursés au salarié sur la base du barème kilométrique établi par les URSSAF.

Lorsque le voyage se déroule en transport en commun, le billet fait foi pour décompter les heures de voyage. Pour tenir compte des éventuels temps d'attente, il est ajouté forfaitairement une heure aux horaires indiqués sur le billet.

Avant le départ, le salarié devra être mis en possession des titres de voyage aller et retour (ou des sommes correspondantes) de son domicile au lieu d'hébergement fixé par l'employeur, ainsi que des fonds nécessaires aux frais divers liés au déplacement.

Un battement d'une heure au minimum doit être prévu entre l'arrivée au lieu de destination et le début du travail. Ce temps de battement est indemnisé selon la base horaire simple et n'entre pas dans le décompte des heures donnant droit éventuellement aux majorations pour heures supplémentaires.

La durée du voyage doit être prise en compte dans la durée d'amplitude journalière. Le voyage ne peut avoir pour conséquence la suppression d'une journée de repos hebdomadaire.

Article V.4

Frais de déménagement

En cas de changement de lieu de résidence lié à un changement de lieu de travail demandé par l'employeur et accepté par l'intéressé, les frais de déménagement sont supportés par l'entreprise et réglés par cette dernière à condition qu'ils aient été acceptés préalablement par l'employeur sur choix de devis.

Le changement de lieu de résidence sera présumé lié à un changement de lieu de travail demandé par l'employeur si la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est égale à au moins 50 km et entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1 h 30. Si le critère kilo-

métrique n'est pas rempli, le salarié devra apporter la preuve que le temps de trajet aller est, en tout état de cause et quel que soit le mode de transport, égal au moins à 1 h 30.

Article V.5

Mutation professionnelle

En cas de mutation définitive, un avenant sera conclu entre les parties, précisant la nouvelle zone géographique d'exécution de ses fonctions par le salarié.

CHAPITRE VI

SALAIRES

Article VI.1

Salaire minimum

Le barème des salaires minima à l'embauche ainsi que leur niveau de qualification et leur classification (cadre supérieur, cadre A, B, agent de maîtrise, employé A, B) sont annexés au présent titre.

A chaque fonction correspond un niveau de salaire minimum conventionnel de base. La grille fixe également des compléments « autonomie », « technicité » et « responsabilité » de 3 % chacun de ce salaire minimum conventionnel de base.

Ces compléments peuvent être attribués indépendamment les uns des autres, dans les conditions fixées à l'article 1.2.1 du présent titre.

Pour les salariés dont la rémunération est, pour partie au moins, composée d'une variable, l'appréciation du respect du salaire minimum conventionnel prend en compte la moyenne des rémunérations variables versées au cours de l'année civile. Le salaire minimum conventionnel pourra être garanti sous la forme d'une avance sur la partie variable de la rémunération.

Les primes, gratifications et indemnités, légales, conventionnelles ou contractuelles, versées au salarié le cas échéant, les sommes correspondant au paiement des heures supplémentaires, le remboursement de frais professionnels, n'entrent pas dans la détermination de la rémunération conventionnelle brute garantie.

Le contrat de travail du salarié doit préciser sa fonction, son niveau de qualification, sa classification, son salaire, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum figurant au barème en vigueur pour l'emploi considéré. Le salaire ne comprend pas la prime d'ancienneté éventuellement applicable, mentionnée séparément dans le contrat de travail et le bulletin de paie.

Le salaire de tout salarié (hors primes, gratifications et indemnités, légales, conventionnelles ou contractuelles, versées au salarié le cas échéant, les sommes correspondant au paiement des heures supplémentaires, le remboursement de frais professionnels) ne peut être inférieur au montant du salaire minimum exprimé en euros dans les barèmes des salaires minima annexés au présent titre, correspondant à son niveau de qualification et de classification.

Quelle que soit la fonction pour laquelle le cadre ou l'agent de maîtrise a été engagé, il peut toujours être occupé temporairement dans d'autres emplois équivalents ou supérieurs, et si ce remplacement excède 1 mois, il a droit, à titre d'indemnité compensatrice pour la période de remplacement, à la différence entre les salaires minima des deux emplois.

Hormis le cas de remplacement prévu à l'alinéa précédent, chaque changement d'emploi doit être confirmé à l'intéressé par un écrit précisant sa nouvelle fonction, son nouveau niveau de qualification, sa nouvelle classification, son nouveau salaire, lequel ne pourra être inférieur au salaire minimum de sa catégorie et, s'il y a lieu, sa nouvelle prime d'ancienneté.

Article VI.2

Plancher de rémunération annuelle

Le salaire annuel d'un salarié ne saurait être inférieur à douze fois le salaire minimum mensuel « hors complément » de sa catégorie augmenté d'un demi-mois du salaire minimum conventionnel « hors complément » prévu pour les employés B de niveau 6.

Article VI.3

Expérience acquise

Le salaire minimum de base (hors « compléments ») correspondant au niveau de qualification du salarié est augmenté d'un pourcentage de :

- 5 % après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (incluant les 5 % ci-dessus) ;
- 15 % après 15 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise (incluant les 10 % ci-dessus).

Article VI.4

Réévaluation des salaires

Les salaires minimaux feront l'objet d'une renégociation annuelle à effet au 1^{er} janvier de chaque année. Les organisations d'employeurs devront proposer aux organisations de salariés, avant le 10 décembre de chaque année, les salaires minimaux applicables à partir du 1^{er} janvier suivant.

CHAPITRE VII

SANTÉ, PRÉVOYANCE

Les entreprises seront dans l'obligation de faire en sorte que les salariés du titre IV qu'elles emploient bénéficient d'une couverture complémentaire santé correspondant aux obligations légales et ce à compter du 1^{er} janvier 2016.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations relatives à la prévoyance des salariés non-cadres.

CHAPITRE VIII

FORMATION PROFESSIONNELLE

Conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, l'accord relatif aux modalités d'accès à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et à son financement, a été conclu le 27 mars 2015, pour les branches de l'audiovisuel. Selon les termes de cet accord, différents dispositifs de formation ont été institués, applicables notamment aux salariés relevant du présent titre IV.

Fait à Paris, le 29 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE IV.A

Grille des salaires minima conventionnels

(En euros.)

CLASSIFICATION	NIVEAU	QUALIFICATION		SALAIRES minima mensuels conventionnels Niveau de base (en euros)	COMPLÉMENT autonomie	COMPLÉMENT technicité	COMPLÉMENT responsabilité	SALAIRES minima mensuels conventionnels Niveau avec compléments
Cadre supérieur	1	Qualifiée confir- mée	(niveau I de l'Edu- cation nationale ou expérience professionnelle équivalente)	HN	HN	HN	HN	HN
Cadre A	2	Qualifiée	(niveau II de l'Edu- cation nationale ou expérience professionnelle équivalente)	2 619	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 854
Cadre B	3	-	(niveau III de l'Edu- cation nationale ou expérience professionnelle équivalente)	2 101	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 290
Agent de maîtrise	4	Qualifiée Confir- mée	(niveau IV de l'Edu- cation nationale ou expérience professionnelle équivalente)	1 827	3,0 %	3,0 %	3,0 %	1 991

CLASSIFICATION	NIVEAU	QUALIFICATION		SALAIRES minima mensuels conventionnels Niveau de base (en euros)	COMPLÉMENT autonomie	COMPLÉMENT technicité	COMPLÉMENT responsabilité	SALAIRES minima mensuels conventionnels Niveau avec compléments
Employé A	5	Qualifiée	(niveau V de l'Edu- cation nationale ou expérience professionnelle équivalente)	1 553	3,0 %	3,0 %		1 646
Employé B	6	-	(pas de diplôme ou expérience professionnelle nécessaire)	1 523	3,0 %			1 568

ANNEXE IV.B

Emplois repères

Cette liste est indicative.

(En euros.)

FONCTION	SALAIRES minima mensuels conventionnels Niveau de base	COMPLÉMENT autonomie	COMPLÉMENT technicité	COMPLÉMENT responsabilité	SALAIRES minima mensuels conventionnels Niveau avec compléments
Directeur général	HN	HN	HN	HN	HN
Directeur administratif	2 619	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 854
Directeur financier	2 619	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 854
Contrôleur de ges- tion – chef comptable	2 101	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 290
Chargé administratif	1 827	3,0 %	3,0 %	3,0 %	1 991
Comptable	1 827	3,0 %	3,0 %	3,0 %	1 991
Directeur juridique	2 619	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 854
Juriste	2 101	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 290
Assistant juridique	1 553	3,0 %	3,0 %		1 646
Directeur des res- sources humaines	2 619	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 854
Assistant RH	1 553	3,0 %	3,0 %		1 646
Directeur des moyens généraux	2 619	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 854
Responsable informa- tique	2 101	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 290
Agent d'accueil	1 523	3,0 %			1 568
Standardiste	1 523	3,0 %			1 568
Coursier	1 523	3,0 %			1 568
Gardien	1 523	3,0 %			1 568
Directeur Marketing	2 619	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 854
Assistant Marketing	1 827	3,0 %	3,0 %	3,0 %	1 991
Producteur exécutif	HN	HN	HN	HN	HN
Responsable du déve- loppement	2 101	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 290
Responsable de ligne éditoriale	2 101	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 290
Chargé des lignes édi- toriales du dévelop- pement	1 827	3,0 %	3,0 %	3,0 %	1 991

FONCTION	SALAIRES minima mensuels conventionnels Niveau de base	COMPLÉMENT autonomie	COMPLÉMENT technicité	COMPLÉMENT responsabilité	SALAIRES minima mensuels conventionnels Niveau avec compléments
Directeur des productions	2 619	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 854
Chargé des productions et des post-productions	1 827	3,0 %	3,0 %	3,0 %	1 991
Assistant des productions	1 553	3,0 %	3,0 %		1 646
Secrétaire	1 553	3,0 %	3,0 %		1 646
Employé administratif	1 553	3,0 %	3,0 %		1 646

Convention collective nationale

**IDCC : 3097. – PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE
(19 janvier 2012)**

(Etendue par arrêté du 31 mars 2015,
Journal officiel du 10 avril 2015)

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 20 OCTOBRE 2016
DE SUD CULTURE À LA CONVENTION**

NOR : ASET1651029M
IDCC : 3097

*Sud culture,
61 rue de Richelieu,
75002 Paris*

Paris, le 20 octobre 2016.

Madame, Monsieur ;

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, l'union syndicale solidaires a le plaisir de vous confirmer qu'elle adhère à la convention collective nationale de la production cinématographique (IDCC 3097) du 19 janvier 2012, à ses avenants et annexes.

Veillez agréer l'expression de nos syndicales salutations.

Pour le secrétariat national de Sud culture solidaires

Brochure n° 3345

Convention collective nationale
IDCC : 2636. – ENSEIGNEMENT,
ÉCOLES SUPÉRIEURES INGÉNIEURS ET CADRES
(FESIC)

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 11 OCTOBRE 2016
DE LA FESIC

NOR : ASET1651026M
IDCC : 2636

FESIC,
35, rue de la Bienfaisance,
75008 Paris

Paris, le 11 octobre 2016.

Madame, Monsieur,

Nous vous prions de trouver ci-joint une copie des courriers de la dénonciation de la convention collective FESIC adressés aux organisations syndicales en date du 10 octobre 2016.

Vous souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Le délégué général.

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

**IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

ACCORD DU 12 SEPTEMBRE 2016

RELATIF À LA MÉTHODE SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

NOR : ASET1651019M

IDCC : 2336

Entre

SNEFOS

D'une part, et

FSS CFDT

FFASS CFE-CGC

CFTC santé sociaux

SNEPAT FO

UNS CGT FJT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite à de nombreuses réunions paritaires, les partenaires sociaux partagent le constat de la nécessité de moderniser des dispositions de la convention collective nationale des FSJT.

En effet, certaines dispositions anciennes ne sont plus adaptées aux pratiques et à la réalité de fonctionnement des associations. Par ailleurs, même avec un dialogue social dynamique, les réformes législatives importantes de ces dernières années nécessitent certaines mises à jour.

Ainsi, les partenaires sociaux affirment leur volonté commune, dans un objectif de lisibilité, d'adapter et d'actualiser certaines dispositions de la convention collective, listées à l'article 2 du présent accord.

Article 1^{er}

Objet

Afin d'aborder la négociation, les partenaires sociaux ont décidé de conclure un accord de méthode permettant de fixer ainsi un cadre et une méthodologie de travail tout en respectant un calendrier précis.

L'objectif étant d'aboutir à un ou plusieurs accords de branche portant sur les chantiers définis à l'article 2 du présent accord.

Article 2

Eléments de méthode

2.1. Le cadre de la négociation

Au regard du constat partagé par les partenaires sociaux, deux chantiers ont été priorisés.

Le premier concerne la gestion et la rémunération du temps de travail ainsi que des absences. Dans ce cadre, seront ouverts à la négociation :

- les articles 6.1 à 11.5 de la CCN ;
- l'article 13.3 de la CCN ;
- l'article 16.6 de la CCN ;
- l'accord n° 8 du 4 juillet 2005 relatif aux mesures d'encadrement du travail de nuit ;
- l'accord n° 2 du 21 octobre 2004 relatif à l'aménagement du temps de travail des cadres.

Le second chantier portera sur le régime des frais de santé. Il est décidé qu'un travail en amont avec les assureurs recommandés et l'actuaire au niveau de la Branche sera réalisé afin d'apprécier le niveau de couverture le plus adapté eu égard à la population couverte et aux dernières réformes législatives.

2.2. Constitution du comité de pilotage

Les partenaires sociaux conviennent de la création d'un comité de pilotage (COPIL) de préparation de négociation pour chacun de ces chantiers.

Ce COPIL est constitué d'une part, d'un représentant de chaque organisation syndicale, et d'autre part, d'un nombre équivalent de représentants du syndicat employeur.

Si le COPIL estime nécessaire l'assistance d'un expert technique au cours d'une réunion, la décision devra au préalable être prise et validée à la majorité de ses membres.

La prise en charge financière de l'ensemble des frais liés au fonctionnement de ces groupes est assurée par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme (AGEPA) et ce conformément à son règlement intérieur.

Article 3

Le calendrier

Il est décidé, dans un premier temps de lancer, le chantier sur la gestion et la rémunération du temps de travail ainsi que des absences.

L'objectif est d'aboutir à une proposition d'accord de branche au 1^{er} trimestre 2017.

Pour y arriver, le COPIL se réunira une fois par mois à compter du mois de septembre 2016.

Le calendrier sera fixé lors de la première réunion du COPIL et ajusté si besoin.

Ce COPIL devra à chaque commission paritaire nationale de négociation faire un point sur l'état des travaux et sur les difficultés éventuellement rencontrées.

Une fois les travaux achevés, le COPIL, à la majorité de ses membres, devra proposer les bases d'un ou plusieurs accords de branche au plus tard au cours du 1^{er} trimestre 2017 afin que l'ensemble des partenaires sociaux de la branche le négocie dans le cadre de la commission paritaire nationale de négociation.

Le second chantier relatif aux frais de santé débutera dès que le premier chantier sera terminé. Toutefois, dans la mesure où une modification éventuelle de ce régime, se discute et se décide éga-

lement avec les assureurs recommandés de la branche, le sujet pourra au préalable être débattu dans le cadre de la commission paritaire nationale de la prévoyance dès la signature du présent accord.

Ce second chantier débutera au plus tard le 1^{er} février 2017 selon la même méthode de travail que le premier chantier.

Article 4

Durée de l'accord

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 1^{er} juillet 2017.

A l'échéance de son terme, le présent accord cessera de produire ses effets.

Article 5

Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3241

Convention collective nationale

**IDCC : 1483. – COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT
ET DES ARTICLES TEXTILES**

AVENANT N° 1 DU 13 SEPTEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 9 OCTOBRE 2015 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1651022M

IDCC : 1483

Entre

CNDL

FNH

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

CDS CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de rectifier l'omission purement matérielle d'une garantie de l'accord du 19 mars 2003 non reprise dans celui du 9 octobre 2015 relative à l'indemnisation de l'incapacité de travail des salariés non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I. de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN AGIRC).

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au *Journal officiel* sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

Article 2

Modification de l'article 4 « Garanties »

Le tableau de garanties figurant au 2° de l'article 4 relatif aux salariés non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I. de la CCN AGIRC est substitué par le suivant :

Décès ou I.A.D 3 ^e catégorie	
► Capital décès égal à :	
♦ célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	40% du salaire annuel brut
♦ marié (concubin ou pacsé) sans personne à charge	100% du salaire annuel brut
♦ majoration par personne à charge	25% du salaire annuel brut
<i>* Pour les salariés à temps partiel, versement d'un capital ne pouvant être inférieur à 50% du salaire annuel brut perçu</i>	
► Capital en cas d'I.A.D. 3 ^e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égale à 100% égal à :	200% du salaire annuel brut
Garanties complémentaires	
► Frais d'obsèques	2 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale
► Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	doublément du capital décès
► Rente éducation par enfant à charge (jusqu'au 25 ^e anniversaire si études) (assurée par l'OCIRP)	20% du salaire brut (minimum le SMIC) Rente doublée pour les orphelins de père et mère
► En l'absence d'enfant à charge, rente temporaire versée au conjoint (assurée par l'OCIRP)	15% du salaire annuel brut (minimum le SMIC) versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans
Incapacité de travail	
► en complément et relais des obligations de maintien de salaire prévus par la CCN pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois	80% du salaire brut mensuel sous déduction des indemnités journalières Sécurité sociale nettes de CSG/CRDS
► A compter du 91 ^e jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois	
* En cas d'arrêt de travail supérieur à 2 mois consécutifs d'un salarié, la période d'arrêt de travail du 4 ^e au 7 ^e jour fera l'objet d'une indemnisation rétroactive.	
Invalidité	
♦ 2 ^e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal ou supérieur à 66,66%	20% du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité Sécurité sociale
♦ 3 ^e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100%	30% du salaire brut mensuel en complément de la rente d'invalidité Sécurité sociale

Article 3

Date d'effet et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2016.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4

Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 13 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3221

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 20 SEPTEMBRE 2016
À L'AVENANT N° 2 DU 14 DÉCEMBRE 1990
RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1651025M

IDCC : 1278

Entre

SOLIHA

D'une part, et

CFDT

CFTC

FEC FO

SNUHAB CFE-CGC

Solidaires

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier les garanties « incapacité temporaire » et « invalidité » et les taux de cotisations ainsi que d'acter la recommandation d'Humanis prévoyance et de l'OCIRP.

Cet avenant annule et remplace l'avenant signé le 24 novembre 2015.

L'appel à concurrence mis en œuvre conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, a permis le choix par les partenaires sociaux d'Humanis prévoyance et l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs. L'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant le régime de prévoyance obligatoire de la convention collective nationale des personnels PACT-ARIM est modifié en conséquence.

Il est également convenu de modifier certaines garanties et de réviser les cotisations.

Article 1^{er}

Garanties

Les dispositions de l'article 3.1 « Incapacité temporaire » de l'accord sont modifiées comme suit :

« Le montant des indemnités journalières versées en relais de la garantie employeur est fixé à 95 % du salaire net à payer qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué normalement à travailler, déduction faite des prestations brutes servies par la sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'article 3.1 sont inchangées.

Les dispositions de l'article 3.2 « Invalidité » de l'accord sont modifiées comme suit :

« Les salariés classés par la sécurité sociale en invalidité 2^e ou 3^e catégorie (définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % percevront une rente dont le montant est égal à 95 % du salaire net à payer qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué normalement à travailler, déduction faite des prestations brutes servies par la Sécurité sociale.

Les salariés reconnus en invalidité 1^{re} catégorie par la sécurité Sociale percevront une rente égale à 66 % du salaire net à payer qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué normalement à travailler, déduction faite des prestations brutes de la sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'article 3.2 sont inchangées.

Article 2

Répartition des cotisations

L'article 5 « Répartition des cotisations » de l'accord est remplacé comme suit :

« Ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la CCN du 14 mars 1947 :

GARANTIES	TAUX CONTRACTUELS		TAUX D'APPEL	
	TA	TB	TA	TB
Décès	0,33 %	0,33 %	0,25 %	0,25 %
Frais d'obsèques	0,05 %	0,05 %	0,04 %	0,04 %
Rente éducation	0,08 %	0,08 %	0,08 %	0,08 %
Incapacité de travail	0,93 %	1,89 %	0,71 %	1,44 %
Invalidité	0,23 %	0,41 %	0,17 %	0,30 %
Cotisation totale	1,62 %	2,76 %	1,25 %	2,11 %

Ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la CCN du 14 mars 1947 :

GARANTIES	TAUX CONTRACTUELS		TAUX D'APPEL 2016	
	TA	TB	TA	TA
Décès	0,64 %	0,64 %	0,49 %	0,49 %
Décès accidentel	0,11 %	0,11 %	0,08 %	0,08 %
Frais d'obsèques	0,05 %	0,05 %	0,04 %	0,04 %
Rente éducation	0,08 %	0,08 %	0,08 %	0,08 %
Rente de conjoint	0,28 %	0,28 %	0,28 %	0,28 %
Incapacité de travail	0,93 %	1,89 %	0,71 %	1,44 %
Invalidité	0,23 %	0,41 %	0,17 %	0,30 %

GARANTIES	TAUX CONTRACTUELS		TAUX D'APPEL 2016	
	TA	TB	TA	TA
Cotisation totale	2,32 %	3,46 %	1,85 %	2,71 %

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. Toutefois, concernant le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la CCN du 14 mars 1947, la cotisation 1.50 % TA est intégralement à la charge de l'employeur. »

Article 3

Mise en œuvre du régime

L'article 4 « Mise en œuvre du régime » de l'accord est remplacé comme suit :

« Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux structures couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties « prévoyance » prévues par la convention collective nationale, les organismes assureurs suivant :

- Humanis prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège social se situe 29, boulevard Edgar-Quinet, 75 014 Paris, pour les risques incapacité temporaire, invalidité et capitaux décès et frais d'obsèques ;
- OCIRP, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège social se situe 17, rue de Marignan, 75008 Paris, pour les garanties rente éducation et rente de conjoint.

Humanis prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, ces organismes sont recommandés pour 5 ans. Six mois avant le terme de cette période, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au plus tard tous les 5 ans.

Article 4

Fonds de solidarité de la branche

Les partenaires sociaux de la branche des personnels PACT-ARIM ont convenu de créer un fonds de solidarité. Celui-ci fait l'objet de l'article 6 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif au régime de prévoyance. Les actuels articles 6 et suivants sont renumérotés en conséquence. Le fonds de solidarité est destiné à mettre en œuvre des actions de solidarité spécifiques. L'article 6 est rédigé comme suit :

« Article 6

Degré élevé de solidarité du régime prévoyance

6.1. Fonds de solidarité

Le présent accord présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

La part de cotisation affectée au financement d'actions de solidarité spécifiques est fixée à 2 % sur les cotisations versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce financement incombe donc également aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, et ayant choisi de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur autre que ceux recommandés. Ces entreprises verseront cette part des cotisations à leur organisme assureur.

Cette contribution doit permettre à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche de bénéficier d'un fonds de solidarité. Ce fonds garantit la mise en œuvre des actions de solidarité

spécifiques définies par l'article 6.2 du présent accord pour l'ensemble des salariés et entreprises relevant de la convention collective des personnels PACT-ARIM.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre la mise en œuvre du point IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

6.2. Actions de solidarité spécifiques

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de prévoyance prévoit :

- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :
 - à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ;
 - à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux. »

Article 5

Entrée en vigueur et champ d'application de l'accord

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2016 et pour tous les sinistres à compter de cette date.

Les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des Pact Arim. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

Article 6

Dépôt et extension

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 20 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3109

Accords nationaux

MÉTALLURGIE

ACCORD DU 23 SEPTEMBRE 2016
RELATIF À L'EMPLOI DANS LA MÉTALLURGIE

NOR : ASET1651018M

Entre :

UIMM

D'une part, et

FM CFE-CGC

FGMM CFDT

FNSM CFTC

FCM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Placés au cœur d'un marché globalisé et concurrentiel, les entreprises industrielles et leurs salariés doivent en permanence, à la fois, maintenir leur niveau de compétences et de qualifications, et innover sans cesse pour répondre aux défis de demain, qu'ils soient démographiques, technologiques, environnementaux, de recherche et de développement, d'innovation, d'investissement, ou encore d'adaptation aux mutations des métiers induites notamment par la robotisation et le numérique.

Les signataires ont pour ambition de créer le cadre favorable permettant aux entreprises industrielles, d'adapter les compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité et, aux salariés, en tenant compte de leurs aspirations personnelles, de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser les mobilités professionnelles.

Par le présent accord, les signataires entendent activement se mobiliser pour la préservation de l'emploi dans l'Industrie, et si les conditions économiques le permettent, pour son développement, y compris en étudiant l'opportunité de rapprochement avec d'autres secteurs.

Ils entendent ainsi définir les bases d'une politique de branche favorable à l'emploi, tant sur le plan qualitatif que quantitatif.

Selon différents diagnostics partagés avec les partenaires sociaux, la situation de l'emploi dans la branche fait ressortir les principaux éléments suivants :

- l'emploi salarié dans la métallurgie diminue depuis 2002, de façon continue, après un léger rebond au début des années 2000, pour atteindre environ 1 600 000 salariés fin 2014 (source OPCAİM) ;
- la part des emplois qualifiés augmente : en 2012, la part des techniciens et agents de maîtrise représentait 18 % et celle des ingénieurs et cadres 20 % de l'effectif salarié total ;
- les emplois sont majoritairement à durée indéterminée : en 2014, 94,5 % des salariés de la branche de la métallurgie (hors intérim) étaient en CDI contre 89,4 % dans l'ensemble du secteur privé (hors intérim). Les recrutements en CDI représentaient 43,1 % des entrées contre 15,2 % dans l'ensemble du secteur privé (sources Enquête emploi Insee et Dares 2014) ;
- le déséquilibre de la pyramide des âges s'accroît avec 8 % des effectifs qui ont moins de 26 ans (contre 9 % en 2008) et 7 % des effectifs qui ont 58 ans et plus (contre 4 % en 2008).

Compte tenu de ces éléments, les signataires conviennent que l'action de la branche doit prioritairement cibler, d'une part, le recrutement de jeunes pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et d'autre part, le maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés.

Selon l'Observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, les besoins en recrutement dans la branche de la métallurgie sont estimés entre 96 000 et 111 000 par an à l'horizon 2020 et entre 102 000 et 115 000 sur la période 2020-2025. Aussi, ces différents chiffres constitueront un point de repère dans le cadre du bilan du présent accord.

En outre, les signataires entendent rendre plus efficaces, en les rénovant, les instances paritaires de l'emploi et de la formation dans la branche (CPNEFP et CPREFP), tout en maintenant la capacité des partenaires sociaux d'agir, au plus près des territoires et des bassins d'emplois, pour trouver des réponses collectives adaptées aux besoins individuels des salariés et des entreprises.

Enfin, les signataires marquent leur volonté de simplifier et de rendre accessible et lisible, pour l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche, le droit conventionnel applicable en matière d'emploi. L'accord contribue, à cet effet, aux travaux préparatoires de l'évolution du dispositif conventionnel de la branche.

Ils réaffirment que seule une industrie forte et compétitive est en mesure de tirer la croissance et l'emploi en France.

TITRE PRÉLIMINAIRE

GÉRER LES EMPLOIS ET LES COMPÉTENCES DE MANIÈRE ANTICIPÉE

CHAPITRE I^{ER}

FINALITÉS ET DÉFINITION DE LA GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue, pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, et de développement de leur compétitivité. Pour les salariés, la GPEC est un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel de façon positive et maîtrisée, dans l'objectif d'adapter et de développer leurs compétences et qualifications, notamment pour leur permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle. Elle contribue ainsi à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le point de départ d'une démarche de GPEC n'est pas le constat de difficultés économiques ou de la nécessité d'engager des restructurations, mais la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et d'engager, le cas échéant, une réflexion

sur l'organisation du travail. En outre, la GPEC offensive peut permettre d'atténuer les effets, sur l'emploi, des difficultés économiques, lorsqu'elles surviennent.

La GPEC constitue ainsi une démarche globale qui a pour objet, au regard de la stratégie des entreprises, et à partir des prévisions sur les mutations technologiques, économiques, commerciales et démographiques :

- d'anticiper les évolutions prévisibles, des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, imposées par l'économie et les enjeux environnementaux, et donc prises en compte dans les stratégies industrielles aux niveaux international, national et territorial ;
- d'identifier et de recenser les compétences et les qualifications des salariés, ainsi que leurs aspirations professionnelles ;
- d'évaluer les écarts, constatés ou prévisibles, entre ces évolutions et ces compétences et qualifications ;
- d'élaborer des plans d'action et de mobiliser les moyens appropriés, en tenant compte de la structure des effectifs et notamment de la pyramide des âges, pour réduire ces écarts.

La GPEC vise à rendre cohérent l'ensemble des opérations mentionnées ci-dessus, le plus en amont possible.

CHAPITRE II

ACCOMPAGNEMENT DE LA BRANCHE AU DÉVELOPPEMENT DE LA GPEC

Les signataires du présent accord conviennent des actions spécifiques suivantes dans l'objectif, d'une part, d'accompagner les entreprises soumises à l'obligation de négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers prévue à l'article L. 2242-13 du code du travail, et, d'autre part, d'inciter les TPE et les PME à s'engager dans une démarche d'identification et d'anticipation de leurs besoins en emplois et compétences.

Article 1^{er}

Développeurs de la professionnalisation, de l'alternance et de la GPEC

Dans le cadre des missions dévolues à l'OPCAIM en matière de sensibilisation des entreprises prévues à l'article 82.2 de l'accord national du 13 novembre 2014, les signataires conviennent de pérenniser la mission des développeurs de la professionnalisation, de l'alternance et de la GPEC visant à promouvoir auprès des entreprises, quelle que soit leur taille, l'intérêt de la mise en œuvre d'une démarche GPEC.

Ces développeurs sont chargés, dans le cadre d'une approche globale de développement des compétences, d'informer et de sensibiliser les entreprises, notamment les TPE et PME, sur les différents dispositifs de formation, sur la possibilité de mettre en œuvre les diagnostics et l'accompagnement prévus à l'article 2, et sur les financements qu'elles peuvent mobiliser. Dans ce cadre, ils assurent également la promotion du recours aux contrats d'insertion en alternance dans l'ambition d'atteindre le nombre de 46 000 alternants dans la branche à l'horizon 2020.

L'OPCAIM finance, dans les conditions définies par son conseil d'administration, les missions et la formation de ces développeurs, dans le cadre des frais relatifs à ses missions prévus au 4^o de l'article 86 de l'accord national du 13 novembre 2014.

Une évaluation qualitative et quantitative de la mission des développeurs est réalisée annuellement par l'OPCAIM et présentée à son conseil d'administration.

Article 2

Diagnostics et accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de la GPEC

Pour aider les TPE et les PME à la mise en place d'une démarche de gestion anticipée des compétences, l'OPCAIM prend en charge le coût des diagnostics GPEC, selon des modalités définies par son conseil d'administration, en application du 3° de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et du 4° de l'article 86 de l'accord national du 13 novembre 2014.

L'OPCAIM prend également en charge l'accompagnement à la mise en place de plans d'action de la GPEC, selon des modalités définies par son conseil d'administration, au titre des frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse de leurs besoins en formation, visés au 4° de l'article 86 de l'accord national du 13 novembre 2014.

Pour développer l'intérêt des entreprises à l'utilisation des diagnostics GPEC et pour les rendre plus efficaces, les signataires souhaitent favoriser leur combinaison avec des diagnostics industriels permettant une meilleure prise en compte de l'environnement économique, commercial et technologique dans lequel évoluent les entreprises.

A cet effet, ils souhaitent créer de nouveaux partenariats, au niveau national et régional, avec les pouvoirs publics et les secteurs industriels pour faciliter cette approche globale et permettre son cofinancement. L'OPCAIM assure le suivi de ces partenariats. Il participe, selon les modalités définies par son conseil d'administration, au financement des diagnostics industriels pour leur volet emploi-compétences-formation.

A l'occasion de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée à l'article L. 2323-15 du code du travail, l'employeur veille à informer les instances représentatives du personnel des actions réalisées dans le cadre des diagnostics industriels.

Article 3

Outils permettant d'anticiper les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et d'anticiper les besoins en recrutement

L'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, ses observations régionales, et les observatoires régionaux lorsqu'ils existent, constituent un des leviers permettant, aux entreprises et aux salariés, de disposer d'une vision prospective nécessaire à la mise en œuvre d'une gestion anticipée des emplois et compétences.

Outre la réalisation d'études et de synthèses sur l'évolution prévisible des métiers et des emplois, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, ses observations régionales, et les observatoires régionaux lorsqu'ils existent, permettent d'identifier, d'élaborer, d'expérimenter et de diffuser des méthodes et outils utiles à l'anticipation des évolutions des emplois, métiers et compétences, ainsi que des besoins en recrutement.

L'exploitation nationale et régionale de ces travaux et outils doit permettre :

- aux membres de la CPNEFP et des CPREFP, de disposer d'une information réciproque sur les besoins en emplois, métiers, compétences et qualifications, notamment grâce aux outils d'analyse de données de l'emploi ou aux études sectorielles ou métiers ;
- aux entreprises, de disposer des outils nécessaires pour mettre en œuvre une démarche de GPEC ;
- aux différents acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, de disposer des diagnostics utiles, notamment pour élaborer au niveau régional les cartes de formation initiale et continue correspondant aux besoins en compétences de la branche.

Le groupe technique paritaire « Observatoire » visé au 1° de l'article 18.6 et les observatoires régionaux lorsqu'ils existent, formulent toute proposition, à la CPNEFP et aux CPREFP, afin de renforcer l'appropriation de ses travaux et de ses outils par les entreprises et par les différents acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation, au niveau national et régional.

Pour faciliter l'appropriation par les différents acteurs de l'emploi et de la formation, au niveau régional, des travaux et outils, les signataires incitent les CPREFP à ouvrir une réflexion sur le développement d'observations régionales.

Article 4

Partenariats entre la branche et les principaux secteurs et branches professionnelles industriels

Lorsqu'une entreprise s'engage dans une démarche de GPEC, elle est amenée à tenir compte des hypothèses d'évolution des technologies et des marchés du secteur auquel elle appartient, afin d'analyser les tendances du marché et de l'évolution des métiers et des compétences.

Dans cette perspective, les signataires reconnaissent l'intérêt particulier d'organiser des échanges et des réflexions, avec les différents secteurs industriels, ainsi qu'avec les autres branches professionnelles industrielles, concernant les besoins en emplois, métiers et compétences.

Outre les échanges sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences des principaux secteurs industriels, mis en œuvre au sein de la CPNEFP dans les conditions prévues à l'Article 18.2, les signataires conviennent d'amplifier les échanges et les partenariats, au niveau national et au sein des CPREFP, avec les représentants des différents secteurs et branches professionnelles industriels. Il s'agit notamment de partager une méthodologie cohérente et une vision prospective commune des métiers, des emplois et des compétences industriels et d'identifier les passerelles de mobilité possibles.

Article 5

Coopération interentreprises

Le dialogue et la coopération, sur un même territoire, entre les entreprises relevant de la branche ou d'autres branches industrielles sont déterminants pour anticiper l'évolution des besoins des entreprises en termes d'emploi et de compétences.

Cette coopération interentreprises sur un même territoire constitue également un puissant levier d'efficacité économique. Elle permet en outre la mise en œuvre de parcours de mobilité et d'adaptation de l'emploi au niveau d'activité, et, de manière anticipée, la mutualisation de moyens. Il s'agit, par exemple, de favoriser la mise en place de groupements d'employeurs, notamment les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ). Cette coopération peut également consister en la mise en place de dispositifs d'emplois partagés (en particulier sur les fonctions support), de prêts de main-d'œuvre ou de périodes de mobilité volontaire sécurisée. Une évaluation de la mise en œuvre des présents dispositifs est réalisée dans le cadre du bilan du présent accord, prévu à l'article 25.

S'agissant plus spécifiquement des relations entre les entreprises clientes et leurs fournisseurs, les signataires rappellent qu'en application de l'article L. 2242-13 du code du travail, les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers abordent, dans le cadre de cette négociation, les conditions dans lesquelles leurs fournisseurs sont informés des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences. La consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, visée à l'article L. 2323-10 du code du travail, sert de fondement à cette négociation.

Les entreprises clientes veillent à prévoir, dans le cadre de leurs relations commerciales, les modalités d'échanges d'informations en matière d'anticipation des évolutions des métiers, des emplois et des compétences, dans le respect des informations préalables dues aux instances représentatives du personnel et à leurs propres salariés.

ACCÈS ET RETOUR À L'EMPLOI

Les actions menées par la branche et ses acteurs pour valoriser les métiers et faciliter le recrutement, par les entreprises industrielles, de tout public (salariés, demandeurs d'emploi), sont prévues par les dispositions de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Elles méritent d'être poursuivies et amplifiées.

Article 6*Attractivité des entreprises et des métiers industriels*

L'attractivité des entreprises et des métiers industriels joue un rôle déterminant dans la capacité des industries à innover et rester compétitives, en leur permettant de recruter les compétences dont elles ont besoin.

Les actions nationales et territoriales, notamment partenariales, d'information et d'orientation visées à l'article 4 de l'accord national du 13 novembre 2014, ainsi que les actions nationales et territoriales de sensibilisation et de communication sur les métiers de la branche, intègrent de nouveaux leviers d'attractivité, en fonction des publics ciblés. Il s'agit notamment d'actions de communication mettant en perspective les atouts de la branche en termes d'attractivité de ses métiers (rémunération réelle comparée aux autres secteurs professionnels, métiers utilisant les nouvelles technologies industrielles, promotion de l'industrie du futur), d'insertion et d'évolution professionnelles (taux d'insertion professionnelle à l'issue d'un contrat en alternance, opportunités d'emploi dans les PME industrielles, promotion des métiers industriels en tension, promotion interne), de qualité des emplois (taux d'emploi en contrat à durée indéterminée, accès à la qualification professionnelle, égalité entre les femmes et les hommes) et de qualité de vie au travail.

Le bilan visé à l'Article 25 recense en particulier les actions visées au présent article.

Article 7*Faciliter le recrutement***Article 7.1***Outils d'aide au recrutement*

La branche accompagne les entreprises en matière de recrutement, à travers, d'une part, l'accompagnement financier des dispositifs de formation permettant l'accès à l'emploi (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi), et, d'autre part, la mise à disposition d'outils pratiques d'aide au recrutement et à l'accueil de nouveaux salariés produits par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications et par les observatoires régionaux lorsqu'ils existent.

Article 7.2*Innovation pédagogique et investissement
dans les nouvelles technologies*

Pour rendre plus opérationnels les outils traditionnels de recrutement par la formation, en particulier l'alternance et la préparation opérationnelle à l'emploi, les méthodes pédagogiques traditionnelles doivent saisir les nouvelles opportunités liées à l'enjeu de la transformation numérique et relever des défis majeurs tels que les faibles flux de formation sur certains métiers.

L'innovation pédagogique constitue une priorité pour la branche, qu'elle prenne la forme de formations en situation de travail, de formations de « juste à temps » au plus proche des besoins des entreprises, du développement « d'ateliers de formation mobiles », de systèmes mixtes d'apprentissage associant des séquences en présentiel et à distance, d'offres de formation individualisées et

adaptées à la diversité des publics (personnes en situation de handicap...) ou encore de la définition de troncs communs interindustriels de formation.

Le groupe technique paritaire « Transfert apprentissage » visé au 3° de l'article 18.6 ainsi que l'OPCAIM intègrent la nécessité d'innovation pédagogique et technologique dans la définition des financements alloués au titre des formations dispensées au bénéfice des salariés de la branche.

TITRE II

ADAPTATION AUX VARIATIONS CONJONCTURELLES DE L'ACTIVITÉ

CHAPITRE I^{ER}

MAINTIEN DANS L'EMPLOI FACE À DES DIFFICULTÉS CONJONCTURELLES

Article 8

Activité partielle

Le dispositif d'activité partielle constitue le moyen privilégié pour maintenir les compétences et sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Toutefois, l'interprétation de ces dispositions par l'administration conduit à constater des différences de traitement entre les salariés placés en activité partielle dans une même entreprise, selon que la durée du travail qui leur est applicable est, ou non, répartie sur une période supérieure à la semaine. En effet, dans certains cas, selon cette interprétation, les heures chômées en dessous de la durée légale (appréciée sur la période de décompte du temps de travail pratiquée dans l'entreprise) ne sont pas éligibles à l'activité partielle.

Afin de garantir une plus grande équité entre l'ensemble des entreprises et leurs salariés, les signataires demandent aux pouvoirs publics d'apprécier la durée légale, en dessous de laquelle toute heure chômée ouvre droit à allocation, sur la période de décompte du temps de travail retenue pour chaque salarié concerné, et non systématiquement sur la période hebdomadaire. A cette fin, ils conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements nécessaires à la mise en œuvre du présent article.

Article 9

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 9.1

Accord de branche

Un accord de branche peut être conclu, au niveau national ou au niveau territorial, pour une durée ne pouvant excéder deux ans. Cet accord comporte des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, ayant pour objet d'accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Article 9.2

Méthodologie et contenu de l'accord

Les mesures envisagées par les partenaires sociaux dans le cadre de cet accord peuvent concerner l'ensemble des entreprises de la branche ou cibler un secteur déterminé. Elles sont décidées sur la base d'un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi. Elles visent à maintenir les compétences, les qualifications des salariés pour les sécuriser dans les emplois industriels, et à préparer la reprise économique dans de meilleures conditions.

L'accord détermine ses modalités de suivi.

Article 9.3

Financement des actions de formation prévues par l'accord

Les actions de formation professionnelle prévues par l'accord sont celles à destination des salariés. Elles sont financées en application de l'article L. 6332-1, II, 7°, du code du travail.

Sur recommandation de la CPNEFP restreinte visée à l'article 18.5, le conseil d'administration de l'OPCAIM détermine, chaque année, une enveloppe prévisionnelle de financement dédiée à la prise en charge des coûts de formation des actions visées par les accords conclus en application du présent article, qu'il ajuste en cours d'année en fonction des besoins exprimés.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCAIM, selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte.

La CPNEFP restreinte formule également une recommandation sur les modalités de répartition, par le conseil d'administration de l'OPCAIM, de l'imputation des dépenses au titre du présent article, entre les sections visées aux 1° à 3° de l'article 82.1.2 de l'accord national du 13 novembre 2014, conformément au 7° de l'article 86 de cet accord.

CHAPITRE II

OUTILS D'ADAPTATION

Article 10

Variations pluriannuelles de l'activité

Certaines entreprises industrielles sont soumises à des variations d'activité qui répondent à des cycles qui dépassent un cadre annuel.

Afin d'assurer la réactivité nécessaire au maintien et à l'amélioration de la compétitivité de ces entreprises, y compris lorsqu'elles sont confrontées à des difficultés économiques, mais également pour favoriser le recours de ces entreprises à des emplois pérennes, les signataires souhaitent leur permettre d'adapter le temps de travail aux variations pluriannuelles de leur niveau d'activité.

A cette fin, à titre expérimental, un accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du présent accord peut organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à trois ans, conformément aux dispositions des articles L. 3121-44 et suivants du code du travail.

A l'occasion de la négociation d'un tel accord, les parties abordent l'incidence de la mise en place de cette organisation sur l'emploi et sur les conditions de travail. Elles examinent également tout élément ou contrepartie de nature à faciliter un compromis entre l'intérêt de l'entreprise et celui des salariés.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application du présent article font l'objet d'un examen annuel par le groupe technique paritaire national de la négociation collective visé à l'article 12 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

A cet effet, et jusqu'à l'entrée en vigueur du décret mentionné au II de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises transmettent à l'UIMM les accords conclus en application du présent article.

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'expérimentation, les partenaires sociaux de la branche réalisent un bilan quantitatif et qualitatif du contenu et de la mise en œuvre des accords d'entreprise et d'établissement organisant la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à trois ans. Ce bilan porte, en particulier, sur l'incidence de ce type d'organisation sur l'emploi.

TITRE III

MOBILITÉ ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La mobilité des salariés recouvre toutes les actions entraînant un mouvement d'ordre professionnel ou géographique interne ou externe à l'entreprise, au secteur ou à la branche qu'il soit temporaire ou définitif, volontaire ou involontaire.

CHAPITRE I^{ER}

ANTICIPATION ET ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITÉS

Article 11

Outils de sécurisation des parcours professionnels

Pour éviter qu'elle ne constitue une rupture dans le parcours professionnel du salarié, la mobilité nécessite d'être anticipée, en particulier en mobilisant les outils habituels de sécurisation des parcours.

Dans ce cadre, le passeport d'orientation, de formation et de compétences visé à l'article 6 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualification obtenues, et de les valoriser, notamment lors de la mise en œuvre de parcours de mobilité.

D'autres outils contribuent à la sécurisation des parcours professionnels :

- ceux relatifs à l'orientation professionnelle (par exemple l'entretien professionnel et le conseil en évolution professionnelle) ;
- les dispositifs d'accès à la formation tout au long de la vie (en particulier le compte personnel de formation et le compte personnel d'activité) ;
- les certifications professionnelles (notamment les qualifications établies par la branche, telles que le socle de compétences industrielles minimales, les CQPM et CQPI) ;
- les outils favorisant la transmission des savoirs et compétences ;
- les dispositifs de sensibilisation à la mobilité, dont le parcours partagé d'apprentissage. Ce dispositif constitue une innovation de nature à enrichir le parcours professionnel de manière sécurisée en permettant à un apprenti de bénéficier d'une formation pratique dans une ou plusieurs entreprises d'accueil au cours de son contrat. Un parcours similaire est désormais possible dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Article 12

Gestion anticipée des mobilités et développement des parcours de mobilité

L'évolution du marché du travail peut conduire les salariés à occuper, au cours de leur carrière, plusieurs emplois dans des entreprises différentes.

Une gestion anticipée des mobilités favorise les transitions professionnelles en évitant la rupture des parcours.

Dans ce contexte, la mobilité est d'autant mieux appréhendée qu'elle a déjà été expérimentée par le salarié concerné.

A cette fin, plusieurs dispositifs d'accompagnement sécurisés à la mobilité peuvent être utilisés :

- dans le cadre d'une mobilité interne à l'entreprise, avec la possibilité d'assortir la modification du contrat de travail d'une période probatoire ;
- dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise, avec, notamment, la mise en œuvre du prêt de main-d'œuvre ou de la période de mobilité volontaire sécurisée.

Article 12.1

La période de mobilité volontaire sécurisée

Créée par l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la métallurgie, désormais visée aux articles L. 1222-12 et suivants du code du travail, la période de mobilité volontaire sécurisée constitue, grâce aux garanties qu'elle offre aux salariés, une réelle opportunité de réorientation professionnelle et de sécurisation des transitions professionnelles des salariés occupant un emploi menacé à plus ou moins long terme.

Le salarié, dont le contrat de travail est suspendu au titre de la période de mobilité volontaire sécurisée, bénéficie d'une garantie de retour dans son entreprise d'origine, dans les conditions prévues à l'article L. 1222-14 du code du travail.

Si le salarié choisit, au cours ou au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, de réintégrer son entreprise d'origine, il retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire dans les conditions prévues à l'article L. 1222-14 du code du travail.

S'il choisit, au cours ou au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, le contrat de travail qui le lie à son employeur initial est rompu, à son initiative, manifestant la réussite de sa mobilité. Cette rupture constitue une démission au sens de l'article L. 1222-15 du code du travail. Toutefois, cette disposition ne s'oppose pas à ce que les parties examinent le recours à une rupture conventionnelle du contrat de travail, dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

Enfin, dans l'hypothèse de la concomitance de la période de mobilité volontaire sécurisée avec une procédure de licenciement pour motif économique dans l'entreprise d'origine, le salarié qui a été désigné par les critères d'ordre des licenciements bénéficie de l'ensemble des droits et procédures attachés au licenciement pour motif économique, qu'il choisisse de réintégrer son entreprise d'origine ou d'intégrer l'entreprise d'accueil.

Dans ce dernier cas, le choix exprimé par le salarié traduit la réussite de sa mobilité. Les signataires réitèrent, en conséquence, leur demande aux pouvoirs publics d'exclure la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, intervenant en cours ou à l'issue d'une période de mobilité volontaire sécurisée, du champ d'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique. A cette fin, ils conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements législatifs nécessaires à l'exonération des obligations d'adaptation, de reclassement et de proposition d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle.

Article 12.2

Expérimentation de « passerelles de mobilité »

Afin d'apporter une réponse pertinente et sécurisante pour les entreprises et les salariés, les signataires souhaitent que des expérimentations de « passerelles de mobilité », sectorielles ou intersectorielles, puissent être menées, sur un même territoire ou bassin d'emploi, avec des entreprises et des salariés volontaires. Ces expérimentations ont, par la mise en œuvre anticipée de mobilités, l'ambition d'apporter une réponse aux évolutions de l'emploi en facilitant les coopérations entre entreprises, en faveur du maintien en activité et de la sécurisation des parcours des salariés.

Ces expérimentations mobilisent les dispositifs d'accompagnement à la mobilité visés au présent article.

Lorsque les expérimentations de « passerelles de mobilité » identifient des besoins en formation, elles précisent les dispositifs adéquats mobilisés (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation...) auprès des financeurs compétents (OPCAIM, FPSPP, FONGECIF, régions, autres). Le recours aux qualifications professionnelles, notamment les CQPM et CQPI, peut participer utilement à la sécurisation de cette mobilité.

Un suivi est réalisé par chaque CPREFP concernée, dans le cadre des missions visées à l'article 20 sur la base d'indicateurs qu'elle détermine.

Le bilan visé à l'article 25 recense en particulier les actions visées au présent article.

Article 13

Passerelles entre les métiers

Afin de renforcer la visibilité sur les parcours de mobilité possibles, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications établit et met à jour les référentiels des métiers de la branche. Ces référentiels ont également pour objet de faciliter la création de passerelles entre différents métiers proches ou connexes.

Ils sont mis à disposition sur le site internet dédié à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications (www.observatoire-metallurgie.fr).

Par ailleurs, dans le cadre de la coopération entre la branche et les principaux secteurs industriels visés à l'article 4, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications propose une méthodologie commune de référentiel des métiers afin de favoriser l'identification des passerelles de mobilités intersectorielles.

Article 14

Accompagnement des salariés en mobilité

Les signataires conviennent de se rapprocher des partenaires sociaux gestionnaires d'Action Logement, afin d'étudier les conditions de mobilisation de ce dispositif au bénéfice du logement des salariés, particulièrement ceux concernés par une mobilité.

CHAPITRE II

LICENCIEMENTS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Article 15

Prévention des licenciements

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux modifications du contrat de travail résultant d'un accord de maintien dans l'emploi conclu en application des articles L. 5125-1 et suivants du code du travail ou d'un accord de mobilité interne conclu en application de l'article L. 2242-21 du code du travail.

Article 15.1

Modification du contrat de travail pour motif économique

Lorsque les entreprises envisagent de proposer à certains de leurs salariés des modifications du contrat de travail pour motif économique, afin de limiter le nombre de licenciements pour motif économique qu'elles pourraient être amenées à mettre en œuvre, elles privilégient, lorsque cela est possible, les modifications du contrat de travail qui n'entraînent ni classement ni rémunération inférieurs.

Conformément à l'article L. 1222-6 du code du travail, toute proposition de modification de contrat de travail pour motif économique est notifiée, par lettre recommandée, avec avis de réception.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour accepter ou refuser la proposition de modification. Ce délai est réduit à 15 jours lorsque l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut acceptation.

Article 15.2

Reclassement

Afin de limiter le nombre de licenciements, les entreprises recherchent des possibilités de reclassement pour les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Les organisations d'employeurs et de salariés de la branche peuvent apporter leur contribution à la recherche de reclassement des salariés, lorsqu'un licenciement collectif pour motif économique est envisagé.

Les chambres syndicales territoriales de la métallurgie ont la possibilité de mettre en relation les entreprises qui envisagent ces licenciements avec celles qui font état d'un besoin en recrutement. Elles peuvent, en outre, mobiliser les outils de la branche d'accompagnement au reclassement, notamment les bourses de l'emploi qu'elles ont mises en place, ou encore les outils déployés par les centres de formation de la profession.

L'UIMM favorise les recherches de reclassement en mettant en place une bourse de l'emploi numérique accessible sur un site internet à disposition des entreprises et des salariés de la branche. Cet outil intègre la possibilité, pour les entreprises qui envisagent les licenciements, d'entrer des profils, de manière anonyme, leur permettant de repérer des emplois disponibles dans d'autres entreprises, auxquels les salariés concernés pourraient accéder.

Article 15.3

Maintien temporaire de rémunération

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise, le salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an bénéficie, lorsque la modification emporte une diminution de sa rémunération, du maintien temporaire de sa rémunération pendant une période de 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de la modification du contrat de travail.

Cette période est portée à 4 mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à 3 ans, et à 6 mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à 5 ans.

Le présent article est applicable, d'une part, aux ingénieurs et cadres et, d'autre part, aux mensuels, à la condition qu'il n'existe pas dans la convention ou un accord collectif de branche applicable, dont le champ d'application professionnel ou territorial est moins large, de disposition portant sur le même objet, visant respectivement l'une ou l'autre de ces catégories de salariés.

Article 15.4

Priorité d'accès aux emplois correspondant au classement antérieur

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise, le salarié placé à un classement inférieur à celui correspondant à son emploi précédent bénéficie, pendant un an à compter de cette modification, d'une priorité d'accès aux emplois disponibles correspondant aux compétences et au moins au classement de son emploi antérieur.

Article 15.5

Abondement au compte personnel de formation

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise, le salarié bénéficie prioritairement de l'abondement, par l'OPCAIM, des heures inscrites à son compte personnel de formation, pour suivre une formation facilitant sa mobilité professionnelle, dans les conditions prévues aux articles 66 et 67 de l'accord

national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. L'employeur veille à informer les salariés de cette possibilité.

Article 16

Mise en œuvre des licenciements

Article 16.1

Modalités de mise œuvre

Les lois du 14 juin 2013 et du 6 août 2015 ont ouvert la possibilité, par accord collectif majoritaire d'entreprise, voire dans le cadre d'un document unilatéral de l'employeur, d'aménager diverses modalités de mise en œuvre des licenciements pour motif économique dans les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (entreprises de 50 salariés ou plus envisageant le licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours). Ces aménagements concernent notamment la possibilité d'adapter le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, le calendrier des licenciements et les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

Les signataires souhaitent que ces adaptations puissent être autorisées pour les procédures de licenciement pour motif économique des entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi, dans les conditions définies par accord collectif de branche.

L'accord de branche détermine notamment les situations dans lesquelles le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être la zone d'emploi prévue à l'article L. 1233-5 du code du travail, et les situations dans lesquelles ce périmètre peut, par voie d'accord collectif d'entreprise, être inférieur à la zone d'emploi. A cette fin, les signataires conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements législatifs nécessaires à la mise en œuvre du présent article, s'agissant de l'appréciation du périmètre des critères d'ordre des licenciements.

Par ailleurs, et compte tenu des nouveaux délais prévus pour les licenciements pour motif économique par la loi du 14 juin 2013, les dispositions du 1° de l'article 8 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie sont abrogées.

Article 16.2

Information des CPREFP

Les entreprises qui envisagent le licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés en informent la ou les CPREFP concernées.

Article 16.3

Préavis

Sauf s'il bénéficie d'un congé de reclassement, d'un congé de mobilité, ou d'un contrat de sécurisation professionnelle, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique bénéficie d'une réduction de la durée de son préavis s'il justifie de la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Le contrat prend alors fin la veille du premier jour d'exécution du nouveau contrat de travail.

Article 16.4

Formation professionnelle

La formation professionnelle constitue l'un des moyens privilégiés d'accompagnement des salariés faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique vers un nouvel emploi, à condition qu'elle soit orientée vers les besoins en recrutement des entreprises.

A ce titre, l'OPCAIM finance d'ores et déjà les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle.

Les signataires souhaitent que l'OPCAIM puisse accompagner les salariés licenciés pour motif économique, en mobilisant les dispositifs adaptés, dans le respect de leurs modalités habituelles de prise en charge, y compris lorsque la formation est mise en œuvre dans le cadre d'un congé de reclassement ou dans le cadre d'un congé de mobilité. L'employeur informe le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, des financements qu'il obtient dans ce cadre.

A cette fin, ils conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements nécessaires à la mise en œuvre du présent article.

TITRE IV

GOUVERNANCE PARITAIRE EMPLOI-FORMATION

CHAPITRE I^{ER}

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP)

Article 17

Missions

La CPNEFP de la métallurgie a pour missions :

1° De permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la branche et ses évolutions prévisibles notamment sur la base des études et travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications et de réaliser annuellement le bilan de fonctionnement des CPNEFP ;

2° Dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, de définir les orientations prioritaires en matière d'alternance, de formation et de qualification professionnelles de la branche, correspondant aux besoins en emploi, et d'orienter les moyens mis en œuvre pour leur développement ;

3° D'orienter les études et les travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, y compris sur la définition des métiers en tension ;

4° De promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès des interlocuteurs externes, tels que le COPANEF, les pouvoirs publics, et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;

5° De permettre une information sur les conventions signées par l'UIMM dans le champ de l'orientation, l'emploi et la formation professionnelle initiale et continue ;

6° D'assurer le suivi des accords nationaux conclus dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions qu'ils déterminent.

Article 18

Fonctionnement

Article 18.1

Composition

La CPNEFP comprend :

- cinq représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche ;

- un nombre de représentants de l’UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

La CPNEFP peut faire appel, si nécessaire, à des intervenants extérieurs pour orienter et enrichir ses travaux.

Article 18.2

Réunions

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

Chaque réunion comprend un temps dédié à la présentation et à des échanges sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences des principaux secteurs industriels. Cette présentation s’appuie sur les études de l’observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications. Les principaux acteurs professionnels et économiques concernés sont invités à participer aux échanges.

Article 18.3

Règlement intérieur

Au plus tard 6 mois après l’entrée en vigueur du présent accord, la CPNEFP détermine son règlement intérieur, qui comporte notamment les modalités de fixation de l’ordre du jour et son contenu, la composition des groupes techniques paritaires visés à l’article 18.6 et de la CPNEFP restreinte visée à l’article 18.5, les délais et modalités de transmission des documents préparatoires et les modalités de validation des comptes rendus. Ce règlement prévoit les modalités de communication numériques.

Article 18.4

Secrétariat

L’UIMM assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPNEFP.

Article 18.5

CPNEFP Restreinte

Une délégation restreinte de la CPNEFP, dénommée « CPNEFP restreinte », est mise en place.

Article 18.5.1

Composition

Elle est composée :

- de deux représentants pour chacune des organisations représentatives de salariés au niveau national dans la branche ;
- d’un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations représentatives de salariés.

Article 18.5.2

Réunions

La CPNEFP restreinte se réunit au moins une fois par an.

Article 18.5.3

Missions

Outre ses missions visées aux articles 30, 34.1.2, 34.2, 67 et 78 de l’accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la CPNEFP restreinte est chargée de formuler une recommandation sur l’enveloppe prévisionnelle de financement dédiée à la prise en charge des coûts de formation des actions visées par les accords conclus en application de l’article 9.

Article 18.6

Groupes techniques paritaires de la CPNEFP

Trois groupes techniques paritaires agissent par délégation de la CPNEFP de la métallurgie et dans le cadre des orientations qu'elle détermine :

1° Un groupe technique paritaire qui constitue l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, dénommé groupe technique paritaire « Observatoire » ;

2° Un groupe technique paritaire chargé d'établir les qualifications professionnelles de la branche, dénommé groupe technique paritaire « Qualifications » ;

3° Un groupe technique paritaire chargé de définir les conditions de prise en charge, par l'OP-CAIM, des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie, en application de l'article L. 6332-16 du code du travail, dénommé groupe technique paritaire « Transfert apprentissage ».

En tant que de besoin, la CPNEFP de la métallurgie peut décider de créer un ou plusieurs groupes techniques paritaires ad hoc, à durée déterminée, traitant d'une thématique qu'elle définit dans le champ de l'emploi ou de la formation professionnelle.

Article 18.7

Mode de consultation et de prise de décision

Lorsqu'un avis de la CPNEFP, de la CPNEFP restreinte ou des groupes techniques paritaires est nécessaire, il est pris à la majorité simple des voix exprimées.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche.

Lorsqu'un avis de la CPNEFP, de la CPNEFP restreinte ou des groupes techniques paritaires est sollicité dans un délai restreint, il peut faire l'objet, si nécessaire, d'une consultation par voie électronique dans les conditions prévues par le règlement intérieur.

CHAPITRE II

COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPREFP)

Article 19

Mise en place

Une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) est mise en place, au plus tard le 1^{er} janvier 2017, dans chaque région administrative prévue par l'article L. 4111-1 du code général des collectivités territoriales, à l'initiative de l'UIMM régionale ou des chambres syndicales territoriales de la région, après avis des représentants des organisations syndicales de salariés territoriales.

La CPREFP se substitue à l'ensemble des commissions paritaires relatives à l'emploi et à la formation préexistantes, dont le champ de compétence est inférieur à la région administrative.

Toutefois, les chambres syndicales territoriales et les organisations de salariés représentatives conservent la possibilité de maintenir ou de créer toute forme de dialogue paritaire à un niveau infrarégional, dans les conditions et avec des missions qu'ils déterminent.

Article 20

Missions

Les CPREFP de la métallurgie ont pour missions :

1° De permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la région et ses évolutions prévisibles notamment sur la base des travaux des observatoires régionaux lorsqu'ils existent, de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications et de ses observations régionales ;

2° Dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, d'échanger sur les orientations prioritaires et les résultats en matière d'alternance, de formation et de qualification professionnelles en région, ainsi que sur le financement de la formation professionnelle initiale et continue ;

3° D'orienter les études et les travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, y compris sur la définition des métiers en tension, ainsi que ses observations régionales ;

4° De promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès des interlocuteurs externes, tels que les COPAREF, les régions, et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle dans la région ;

5° De permettre une information sur les conventions signées au niveau régional dans la branche, dans le champ de l'orientation, l'emploi et la formation professionnelle initiale et continue ;

6° Ponctuellement, d'échanger sur les actions menées en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi de publics identifiés (personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi...).

Article 21

Fonctionnement

Article 21.1

Composition

La CPREFP est composée :

- d'au moins trois représentants titulaires et de trois suppléants par région pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés ;
- d'un nombre de représentants patronaux titulaires et suppléants égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

Les membres amenés à siéger dans la CPREFP sont désignés, respectivement, par les fédérations nationales des organisations syndicales de salariés, et par la ou les chambres syndicales territoriales de la région.

Les membres suppléants siègent uniquement en l'absence des membres titulaires. Toutefois, le règlement intérieur peut prévoir les conditions selon lesquelles un membre suppléant peut participer aux réunions de la CPREFP.

La CPREFP peut faire appel, si nécessaire, à des intervenants extérieurs pour orienter et enrichir ses travaux, notamment les acteurs des secteurs industriels.

Article 21.2

Réunions

La CPREFP tient au moins deux réunions par an, ainsi que des réunions extraordinaires, si nécessaire.

Article 21.3

Règlement intérieur

La CPREFP détermine son règlement intérieur, selon un modèle établi par la CPNEFP. Ce règlement fixe notamment les modalités de fixation de l'ordre du jour et son contenu, les délais et modalités de transmission des documents préparatoires et les modalités de validation des comptes rendus. Ce règlement prévoit les modalités de communication numériques.

Article 21.4

Secrétariat

Le secrétariat matériel de la CPREFP est assuré par la délégation patronale régionale.

Article 21.5

Mode de consultation et de prise de décision

Un vote a lieu dans les situations exposées ci-après :

1° Dans le cadre des consultations prévues au 3° du I de l'article L. 6323-16 et au 2° du I de l'article L. 6323-21 du code du travail, la CPREFP formule des recommandations au comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région dont elle relève. Ces recommandations ont pour but d'inscrire, sur les listes interprofessionnelles régionales, les formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi ;

2° Dans le cadre de la proposition de répartition, transmise par les ADEFIM, des fonds du solde du quota de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage non affectés par les entreprises et visés à l'article L. 6241-3 du code du travail, la CPREFP formule un avis transmis à l'OPCAIM et, le cas échéant, au bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) mentionné à l'article L. 6123-3 du code du travail.

Ce vote est pris à la majorité simple des voix exprimées.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche.

Lorsqu'un avis de la CPREFP est sollicité dans un délai restreint, il peut faire l'objet, si nécessaire, d'une consultation par voie électronique, dans les conditions prévues par le règlement intérieur.

TITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 22

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 23

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 24

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à partir du jour prévu à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 25

Bilan

A l'exception des dispositions de l'article 10, qui font l'objet d'un bilan spécifique, un bilan intermédiaire du présent accord est réalisé au plus tard à l'échéance de sa cinquième année d'application.

Article 26

Dispositions abrogées

Sont abrogés :

- l'avant-dernier alinéa de l'article 10 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation ;
- l'article 7, l'article 8, 1°, l'article 13, l'article 30, et les mots « et licencié sans être compris dans un licenciement collectif faisant l'objet d'une convention spéciale avec le Fonds National de l'Emploi. » à l'alinéa 9 de l'article 27 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée ;
- le premier alinéa de l'addendum II de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi ;
- les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi du 27 octobre 1987 ;
- l'article 4.10 de l'accord du 7 mai 1996 sur l'aménagement de la durée du travail en vue de favoriser l'emploi ;
- l'article 8.10.2 et les alinéas 3 et 4 du paragraphe VII de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie ;
- le dernier alinéa de l'article 17 de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail ;
- l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie et son avenant du 12 juillet 2010 ;
- l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- le dernier alinéa de l'article 4.2, le dernier alinéa de l'article 31, les alinéas 3 à 7 de l'article 78 et les alinéas 2 et 3 de l'article 97 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 27

Dispositions de coordination

L'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est ainsi modifié :

- 1° Le paragraphe précédant l'article 1, est supprimé.
- 2° A l'article 1, la référence à la « CPNE » est remplacée par « la CPNEFP visée à l'article 17 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».
- 3° Toutes les autres mentions du sigle « CPNE » sont remplacées par « CPNEFP ».
- 4° Au premier alinéa de l'article 2.1, après les mots « groupe technique paritaire « observatoire » », sont insérés les mots « visé au 1° de l'Article 18.6 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».
- 5° Le premier paragraphe du chapitre 1 du titre II est ainsi rédigé : « le groupe technique paritaire « Qualifications » visé au 2° de l'Article 18.6 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie est chargé d'établir les qualifications professionnelles de la branche. ».

6° A l'article 30, la référence à « la CPNE restreinte visée à l'article 78 » est remplacée par « la CPNEFP restreinte visée à l'Article 18.5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».

7° Toutes les autres mentions du sigle « CPNE restreinte » sont remplacées par « CPNEFP restreinte ».

8° Le deuxième alinéa de l'article 34.1 est ainsi rédigé : « Le groupe technique paritaire « Transfert apprentissage » visé au 3° de l'Article 18.6 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie est chargé de définir le montant alloué à chaque CFAI, dans les conditions déterminées à la présente section ».

9° Toutes les autres mentions « groupe technique paritaire “Transfert” » sont remplacées par « groupe technique paritaire “Transfert apprentissage” ».

10° A l'article 78, les mots « une délégation restreinte de la CPNE dénommée « CPNE restreinte » » sont remplacés par les mots « la CPNEFP restreinte visée à l'Article 18.5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».

11° Au dernier alinéa de l'article 82.3, les mots « En application de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) » sont remplacés par les mots « En application de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».

12° Au 7° de l'article 86, avant les mots « la répartition » sont ajoutés les mots « sur recommandation de la CPNEFP restreinte, ».

L'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie est ainsi modifié :

1° A l'article 12, les mots « paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie » sont remplacés par « de l'agenda social » ;

2° Au dernier alinéa de l'article 15, les mots « et de la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) » sont supprimés.

Article 28

Révision

Dans toutes hypothèses, le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions de forme.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par un syndicat représentatif dans la branche ou par l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

Fait le 23 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

AVENANT N° 20 DU 21 SEPTEMBRE 2016

RELATIF AU DROIT SYNDICAL

NOR : ASET1651027M

IDCC : 2128

Entre

UGEM

D'une part, et

CGT

CFDT

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », a notamment introduit en droit positif des dispositions relatives aux parcours professionnels des représentants du personnel.

La convention collective avait déjà fait l'objet en 2009 (avenant n° 13) d'une négociation ayant conduit à la mise en place de dispositions innovantes en la matière dont certaines sont désormais consacrées par la loi mentionnée ci-dessus.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir une négociation visant :

- à adapter les dispositions de la convention collective aux nouvelles dispositions légales ;
- et plus largement à modifier certains éléments du dispositif conventionnel du chapitre 2 pour assurer sa pleine effectivité.

Le présent avenant rappelle les modalités de fonctionnement des institutions représentatives du personnel et d'exercice du droit syndical.

Il affirme par ailleurs la volonté des partenaires sociaux de la branche concernant :

- la conciliation des exigences d'une activité professionnelle avec l'exercice de mandats électifs et/ou syndicaux,

- la reconnaissance de l’engagement dans l’activité syndicale ou de représentation du personnel au bénéfice du collectif,
- la prise en compte des compétences acquises du fait de l’exercice des mandats.

Article 1^{er}

Modification de la convention collective

Il a été convenu de modifier le chapitre 2 de la convention collective comme suit, par substitution des articles suivants aux anciennes dispositions, les autres articles de ce chapitre demeurant inchangés :

« Article 2.4

Crédit d’heures

Les crédits d’heures attribués aux salariés détenteurs d’un mandat syndical et/ou électif sont déterminés par application des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le volume des crédits d’heures peut faire l’objet de la négociation d’accords collectifs d’entreprise. A ce titre, les organismes mutualistes sont invités à prendre notamment en compte les spécificités liées aux entreprises multi-établissements et aux difficultés éventuellement causées par l’éloignement géographique. Les modalités de cette prise en compte sont définies par la voie de la négociation d’accords collectifs.

Un crédit mensuel de 7 heures est accordé à tout délégué du personnel titulaire ayant également la qualité de délégué syndical dans les organismes de moins de 50 salariés. Ce crédit d’heures se rajoute à celui dont les intéressés bénéficient par la loi pour l’exercice de leur mandat de délégué du personnel titulaire.

Chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation 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 2.5

Congé exceptionnel pour participation aux réunions statutaires des organisations syndicales

Les salariés bénéficient d’un congé exceptionnel n’entraînant pas de diminution de salaire sous réserve de remplir les trois conditions cumulatives suivantes :

- l’objet de ce congé consiste exclusivement à participer aux réunions statutaires des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national ;
- une invitation écrite, mentionnant nominativement chaque salarié, et confiée par l’organisation syndicale représentative au plan national sur papier à en-tête de cette dernière, doit être présentée à l’employeur au moins 8 jours à l’avance, sauf circonstances exceptionnelles ;
- annuellement et par entreprise, le nombre maximal de jours accordés dans le cadre de ce congé exceptionnel est fixé à 20 jours par organisation syndicale représentative au plan national, fractionnables en demi-journées.

Article 2.6

Evolution professionnelle des salariés investis d’un mandat syndical et/ou électif

Dans le cadre du principe de non-discrimination rappelé à l’article 2.1 et afin de favoriser l’exercice de mandats syndicaux et/ou électifs et d’apporter des garanties aux salariés titulaires de ces mandats, les dispositions suivantes doivent être appliquées dans les organismes entrant dans le champ de la convention collective.

Article 2.6.1

Modalités d'exercice des mandats

L'exercice d'un mandat syndical et/ou électif s'intègre dans la vie professionnelle des salariés.

Les entreprises doivent veiller à ce que l'exercice d'un mandat syndical et/ou électif n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou futures sur l'évolution professionnelle et sur l'employabilité des salariés concernés.

Au début de son mandat, le titulaire d'un mandat syndical et/ou électif bénéficie d'un entretien individuel portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Cet entretien doit se dérouler au plus tard dans les 6 mois qui suivent la prise du mandat.

Peuvent notamment être abordées dans ce cadre les dispositions éventuellement nécessaires à la conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice du ou des mandats :

- adaptation du poste ou de l'organisation du travail, en veillant, dans la mesure du temps consacré à l'exercice du poste, à ce que celui-ci conserve un intérêt professionnel ;
- adaptation des objectifs pour les salariés occupant des fonctions soumises à la fixation d'objectifs quantitatifs.

A l'occasion de cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien professionnel, il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises sont invitées à organiser une information à destination des managers comptant parmi leurs collaborateurs des salariés titulaires d'un mandat syndical et/ou électif qui porterait sur :

- la nature du ou des mandats détenus ;
- les prérogatives qui y sont attachées.

Article 2.6.2

Parcours professionnel et formation

Les conditions d'accès aux actions de formation professionnelle nécessaires à l'adaptation au poste de travail et au maintien des compétences et de la professionnalisation doivent être identiques à celles des autres salariés. Les dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle sont applicables aux salariés élus ou mandatés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres salariés.

Pour les salariés consacrant une partie importante de leur temps à l'exercice d'un mandat, les actions de formation peuvent concerner le métier exercé mais aussi tendre à préparer la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Par ailleurs, outre les formations en lien avec l'emploi occupé, l'exercice des mandats nécessite des compétences spécifiques du fait de la complexité croissante des problématiques correspondant à leur champ d'intervention. Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance pour les titulaires de mandats syndicaux et/ou électifs de bénéficier de formations assurant un niveau de connaissance nécessaire à l'exercice de leur mission. Les intéressés peuvent donc bénéficier, en cours de mandat et en accord avec l'employeur, d'une action de formation en lien avec le mandat selon les modalités applicables au sein de l'entreprise (plan de formation, CPF...).

Dans ce cadre, les entreprises sont également invitées à faire connaître aux titulaires de mandats syndicaux et/ou électifs la possibilité de suivre une action de formation certifiante et inscrite à l'inventaire en application des dispositions de l'article L. 6112-4 du code du travail.

Article 2.6.3

Garantie de rémunération

L'ensemble des salariés détenteurs d'un mandat syndical et/ou électif ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en termes d'évolution de leur rémunération.

Ceux-ci ont droit, sur l'ensemble de la durée de chaque mandat syndical et/ou électif, à une évolution de leur rémunération au moins égale à l'évolution moyenne des rémunérations des salariés de leur catégorie professionnelle et d'ancienneté comparable. A défaut de tels salariés, la comparaison se fera au vu de l'évolution moyenne des rémunérations dans l'entreprise. Par rémunération, il faut entendre non seulement le salaire de base mais aussi tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur.

Dans le cadre de l'application de ces dispositions, un salarié peut demander qu'un bilan triennal soit fait par l'employeur de manière à vérifier qu'il n'a pas fait l'objet de discrimination liée à l'exercice du mandat. Les conclusions de ce bilan sont examinées dans le cadre de l'entretien professionnel. Pour l'élaboration du bilan précédemment cité, et à défaut de dispositions particulières mises en place par voie d'accord collectif d'entreprise, il convient de se référer d'une part à la comparaison de la situation du salarié avant et après l'obtention du mandat, d'autre part à la comparaison de la situation du salarié avec celle de salariés présentant des caractéristiques similaires.

Les modalités pratiques pour effectuer cette comparaison sont explicitées en annexe 6 de la convention collective.

Si un écart est constaté en défaveur du titulaire d'un mandat syndical et/ou électif, une mesure corrective assurant une garantie effective d'évolution de la rémunération est alors mise en œuvre.

Article 2.6.4

Entretien de fin de mandat

A l'issue du mandat, le salarié bénéficie d'un entretien spécifique au cours duquel un bilan de sa situation professionnelle est effectué, intégrant les compétences acquises au titre de son activité élective ou syndicale et précisant les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat syndical et/ou électif, l'entretien spécifique mentionné au premier alinéa est effectué dans ce cadre.

A la suite de son entretien de fin de mandat, le salarié peut, à son initiative, bénéficier d'un bilan de compétence dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans tous les cas, et afin de porter une attention particulière au parcours professionnel du titulaire d'un mandat syndical et/ou électif, un projet d'évolution professionnelle est formalisé avec l'employeur précisant :

- les compétences validées et/ou certifiées du fait et à l'occasion du ou des mandats ;
- les actions de formation à mettre en œuvre, les salariés concernés s'engageant à suivre les actions prévues.

Si ce projet d'évolution professionnelle conduit à la mise en œuvre d'une mobilité professionnelle, les entreprises sont invitées à mettre en place des mesures d'accompagnement (actions de formation, tutorat...) »

Article 2

Modification d'une annexe de la convention collective

Il a également été convenu de modifier l'annexe 6 de la convention collective comme suit, par substitution des dispositions suivantes aux anciennes dispositions :

« ANNEXE 6

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA GARANTIE D'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION PRÉVUE PAR L'ARTICLE 2.6.3

Les modalités de mise en œuvre de la garantie d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2.6.3 de la convention collective sont les suivantes :

Le périmètre d'appréciation de la garantie est l'entreprise ou l'établissement dont relève le salarié concerné en cas d'établissements distincts.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base, les avantages en nature et en espèces et tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les mesures résultant de l'application d'un accord d'intéressement ne sont pas comprises.

Il convient notamment de prendre en compte toute augmentation objective, pérenne ou exceptionnelle dont la personne salariée aurait pu bénéficier.

Sont exclues de la base de calcul :

- les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie ;
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (salissures, travail de nuit, du dimanche...) ;
- les primes exceptionnelles liées à la personne salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail...).

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Il convient donc de :

- décomposer la rémunération des salariés de la catégorie professionnelle concernée et d'ancienneté comparable, y compris la rémunération de la personne salariée concernée ;
- identifier les augmentations individuelles et/ou collectives appliquées à chacun des éléments de la rémunération (salaires de base et éléments variables) ;
- calculer la moyenne de ces augmentations pour chacun des éléments ;
- appliquer chaque taux moyen aux éléments correspondants de la rémunération de la personne salariée concernée.

La détermination de la notion de salarié de même catégorie est fonction de la taille et de la structure de l'entreprise.

Ainsi :

- il y a lieu de comprendre par "salarié de la même catégorie" les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi (une subdivision supplémentaire par métiers est possible lorsque les coefficients comprennent des emplois au contenu différent) ;
- dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il conviendrait de prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification ;

- dans l’hypothèse où il n’y aurait pas au moins deux personnes de même niveau, il conviendrait de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres) ;
- s’il n’y a pas au moins deux salariés de la même catégorie ainsi entendue, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles dans l’entreprise ;
- il y a lieu d’entendre par salariés “d’ancienneté comparable” les salariés entrés dans l’entreprise au cours de la même année civile ;
- à défaut, la comparaison est effectuée quelle que soit l’ancienneté uniquement selon la notion de catégorie ci-dessus explicitée. »

Article 3

Dispositions relatives à l’avenant

Article 3.1

Entrée en vigueur de l’avenant

Le présent avenant entre en vigueur au premier jour suivant la date de publication de son arrêté d’extension au *Journal officiel*.

Article 3.2

Formalités de dépôt. – Demande d’extension

Le présent avenant fera l’objet des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur ainsi que d’une demande d’extension auprès du ministère de l’emploi et des affaires sociales.

Fait à Paris, le 21 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2016

RELATIF À LA PÉNIBILITÉ

NOR : ASET1651023M

IDCC : 1182

Entre

FFPP

D'une part, et

FGTE CFDT

FGT CFTC

FEETS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La pénibilité est entendue, au regard de la loi et du présent accord, comme l'exposition dans le cadre du travail accompli, à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, lorsque cette exposition est susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Les situations de pénibilité doivent par conséquent faire l'objet de mesures particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des travailleurs et à réduire le risque d'atteinte à l'organisme.

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent œuvrer dans le sens d'une réduction de la pénibilité au travail, dont ils soulignent l'enjeu.

Les signataires conviennent de la nécessité de porter une attention particulière à la pénibilité dans les emplois de la branche.

Les parties reconnaissent que le présent accord constitue un socle de référence pour chaque entreprise dans le domaine de la prévention de la pénibilité, et affirment leur volonté et leur engagement de travailler sur la réparation.

En conséquence, à travers cet accord, la branche :

- engage une approche globale d'identification et de prévention des facteurs physiques d'usure prématurée au travail ;
- engage une véritable politique de prévention au sein de chaque entreprise ;

- s’engage à ouvrir des négociations avec les partenaires sociaux sur la réparation même si la loi ne prévoit pas de mesures obligatoires.

Cette négociation se tient en application de l’article L. 2241-4 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés sont les acteurs du développement des entreprises de la branche.

Une politique de préservation de la santé au travail constitue un facteur de développement, tant du bien-être individuel et collectif que de la performance et de la compétitivité des entreprises.

Dans ce cadre, le présent accord affiche la volonté d’impulser une politique de branche mettant la santé au travail au cœur du développement des entreprises en adoptant une démarche collective, offensive et progressive d’identification et de prévention des facteurs physiques d’usure au travail.

Chaque salarié est également acteur de la prévention et doit veiller en permanence à utiliser les moyens de prévention tant collectifs qu’individuels mis à sa disposition et à respecter les consignes de travail correspondantes.

Obligation des entreprises en matière de pénibilité

La branche rappelle que chaque entreprise est tenue, en application de la loi :

- d’identifier les postes de travail de l’entreprise susceptibles d’exposer des salariés à des risques de pénibilité au regard du présent accord ;
- d’inscrire, en annexe du document unique, les données collectives utiles à l’évaluation des expositions individuelles ainsi que le pourcentage de postes soumis au risque de pénibilité ;
- d’élaborer et de transmettre, à chaque salarié concerné, une fiche individuelle d’exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l’année suivante ;
- négocier un accord ou élaborer un plan d’action de prévention de la pénibilité si l’entreprise compte plus de 50 salariés et que plus de 50 % sont exposés aux situations de pénibilité.

Ces dispositions ne se substituent pas aux obligations relatives à l’évaluation et à la prévention de l’ensemble des risques professionnels. Elles prolongent et complètent ces règles sans qu’une hiérarchie ne puisse s’établir entre eux.

TITRE I^{ER}

CRITÈRES DE PÉNIBILITÉ AU REGARD DES FACTEURS DE RISQUE RETENUS PAR LA LOI

Au regard de chacun des facteurs de pénibilité identifié par la loi, chaque entreprise doit procéder à l’évaluation des postes de travail sur la base des seuils définis ci-après, afin de déterminer, pour chaque salarié s’il est ou non exposé à une ou plusieurs situations de pénibilité, compte tenu des tâches qu’il accomplit et de ses conditions de travail et notamment des mesures de prévention déjà mises en œuvre. Cette évaluation doit être menée en cohérence avec le résultat de l’évaluation des risques professionnels concrétisée par le document unique de prévention des risques prévu par le code du travail. Elle doit également donner lieu à consultation des institutions représentatives du personnel.

1. Pénibilité liée à des contraintes physiques marquées

A. – Manutention manuelle de charges

La manutention manuelle de charges correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet ou une personne de quelque façon que ce soit. réglementairement, on entend par manutention manuelle « toute opération de transport ou de soutien d’une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port

ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs. » (art. R. 4541-2 du code du travail).

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires techniques ayant une activité de manutentionnaire ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une tâche de manutentionnaire.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié à la manutention manuelle.

Actions techniques :

- modifier le processus qui induit la manutention manuelle ;
- automatiser complètement ou mécaniser avec des aides à la manutention ;
- aménager l'environnement.

Actions organisationnelles :

- réduire les contraintes de temps ;
- agir sur les collectifs de travail (organisation – temps accordé par manutention – pauses – varier les tâches).

Actions médicales :

- détecter les problèmes de santé récurrents.

B. – Postures pénibles

Les « postures pénibles définies comme position forcée des articulations » sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex : le bras au-dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule). Cependant, le maintien de position(s) articulaire(s) durant de longues périodes génère des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongé d'une posture accroupie ou le dos penché en avant...) et globales (station statique prolongée).

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les remorquages et les services de rade, l'aide aux manutentions, les manutentions manuelles, le petit entretien général sur les bâtiments et les ouvrages, le matériel portuaire, les bateaux ou l'entretien des sanitaires,

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents techniques portuaires ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux postures pénibles.

Actions techniques :

On considère qu'un lieu de travail est bien organisé si le travailleur a la possibilité de choisir diverses positions et d'en changer fréquemment. L'organisation de l'espace est également importante pour pouvoir se déplacer et changer de position :

- hauteur des postes de travail ;
- organisation spatiale de la situation de travail pour éviter tout mouvement de torsion, flexion ou extension (manettes de commande).

Actions organisationnelles :

Le maintien d'une position assise ou debout pendant l'exécution d'une tâche est source de fatigue ou d'inconfort :

- envisager l'alternance des activités à forte et faible contrainte et les rotations de poste ;
- introduire des pauses et des temps de récupération.

C. – Vibrations mécaniques

Les vibrations transmises au système main-bras par des machines portatives, rotatives ou percussives (meuleuses, tronçonneuses, marteaux-piqueurs...), guidées à la main (plaques vibrantes...) ou par des pièces travaillées tenues à la main.

Les vibrations transmises à l'ensemble du corps par les machines mobiles (chariots de manutention, engins de chantier, matériels agricoles...) et certaines machines industrielles fixes (tables vibrantes...).

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les remorquages, les maintenances, l'utilisation de machines à vibrations.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux vibrations mécaniques.

Actions organisationnelles :

- réduire les contraintes de temps ;
- agir sur les collectifs de travail (alternance des tâches).

2. Pénibilité liée à un environnement physique agressif

A. – Agents chimiques dangereux (ACD) y compris vapeurs, poussières et fumées

Sont visés ici certaines substances ou produits, en l'état ou au sein d'un mélange, qui, en raison de leurs effets observés sur la santé de l'homme ou de l'animal, sont qualifiés d'ACD à l'article R. 4412-3 du code du travail. Ceux-ci comprennent notamment les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) définis à l'article R. 4412-60 du code du travail.

Les agents chimiques peuvent être émis au cours de certains travaux de soudures, stratification, menuiserie (poussières, fumées, vapeurs...) ou être générés par certaines activités comme l'avitaillement (fumées d'essence).

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents de nettoyage et les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux agents chimiques.

Actions organisationnelles :

- séparation/isolement des activités à risque ;
- rédaction de procédures d'utilisation des produits ;
- formation et information des salariés sur les dangers et les mesures de prévention ;
- respect de règles d'hygiène strictes (lavage des mains, vêtements, consommation d'aliments...).

B. – Conditions climatiques extrêmes

L'ensemble des salariés des ports de plaisance travaille, pour partie à l'extérieur.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire les risques liés au travail à l'extérieur.

Actions techniques :

- aménager des aires de repos climatisées et abritées, des zones d'ombre ou des aires de repos chauffées ;
- fournir des équipements de travail adaptés aux conditions climatiques ;
- fournir une source d'eau potable froide ou réfrigérée ;
- mécaniser les tâches pour réduire la production de chaleur métabolique.

Actions organisationnelles :

- rotation des tâches ;
- travailler de préférence à certaines heures et organiser les tâches pour limiter le travail physique.

C. – Exposition au bruit

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les zones de manutention, l'entretien des espaces verts, le travail en atelier.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et individuels ainsi que différentes actions pour réduire les risques liés au bruit.

Actions techniques :

- agir sur la source du bruit (machine ou équipement bruyant) : silencieux d'air comprimé – renouvellement de l'équipement – paroi d'un local ;
- protecteurs auditifs individuels.

Actions organisationnelles :

- alterner tâches bruyantes et non bruyantes ;
- éloigner ou déplacer des postes bruyants.

D. – Milieu hyperbare

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les plongées où le travail est réalisé dans un milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, la tâche précitée et disposant des certificats de qualification nécessaires à l'exercice de cette activité.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire les risques liés au travail en milieu hyperbare.

E. – Rythmes de travail

E.1. – Travail de nuit

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les travailleurs de nuit au regard de l'article L. 3122-29 du code du travail.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre des facilités d'accès pour la reconversion et le passage à un travail de jour pour les travailleurs de nuit.

E.2. – Travail en équipes successives alternantes

« Tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines. »

Ce travail posté peut être mis en place dans les entreprises de la branche des ports de plaisance. Il concerne alors tout salarié travaillant selon cette organisation temporelle de travail.

Actions organisationnelles :

- être vigilant sur les heures de prise de poste pour limiter les effets négatifs sur le sommeil et sur la vie sociale ;
- déterminer des rythmes de rotation et privilégier le sens de rotation « naturel » ;
- prévoir des délais de prévenance pour les rythmes d’alternance ;
- favoriser les évolutions de carrière ;
- prévoir des indicateurs d’alerte pour les personnels exposés.

TITRE II

SUIVI DE L’ACCORD

Les parties mettent en place une commission de suivi afin de vérifier l’application du présent accord au sein des entreprises de la branche des ports de plaisance et de mettre en œuvre les différentes actions sur la réparation au regard de l’évolution de la réglementation.

Fait à Paris, le 20 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2016

RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1651024M

IDCC : 1182

Entre

FFPP

D'une part, et

FGTE CFDT

FGT CFTC

FEETS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Après avoir rappelé que :

La convention collective nationale des ports de plaisance a créé un régime de frais de santé pour répondre, autant qu'il est possible, aux attentes que nombre d'entreprises et de salariés ont exprimées sur l'amélioration de certains niveaux de prestations en matière de santé.

Les modifications législatives ont obligé les partenaires sociaux à étudier de nouveau les articles concernés afin de les mettre en conformité avec les nouvelles dispositions.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet la définition des garanties collectives et obligatoires de remboursement complémentaire de frais de santé dont bénéficient les salariés définis à l'article 46 de la convention collective et d'organiser les modalités de leur financement.

Les entreprises doivent respecter l'intégralité des dispositions instaurées par le présent accord. En application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, il est expressément stipulé « qu'aucun système de garanties ne peut avoir pour conséquence de déroger aux dispositions du présent accord de manière moins favorable aux salariés. »

Article 2

Champ d'application

Entrent dans le champ d'application du présent accord tous les salariés cadres et non cadres des entreprises relevant de la convention collective nationale des ports de plaisance.

Article 3

Couverture conventionnelle obligatoire

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur habilité en vue de procurer aux salariés bénéficiaires les prestations d'assurance définies à l'article 46.

Le régime de remboursement des frais de santé permet d'accorder aux salariés le remboursement de frais de santé en complément des prestations de la sécurité sociale dans le cadre d'un contrat collectif obligatoire.

Les contrats de prévoyance souscrits par les ports de plaisance doivent comporter des dispositions assurant le remboursement des frais de santé des salarié(e)s sur la base du ticket modérateur, assorti d'un dispositif de tiers payant.

Article 4

Bénéficiaires

Sous réserve des dispositions des alinéas ci-dessous, bénéficie obligatoirement des garanties, l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 2 du présent accord, et ayant au moins 12 mois civils entiers d'emploi dans une même entreprise.

Les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur, accompagnée des pièces justifiant du fait qu'ils sont couverts par ailleurs, lorsque cette condition supplémentaire est requise.

Ces possibilités de dispense concernent les situations limitativement énumérées ci-après :

- le salarié qui bénéficie par ailleurs d'une couverture collective même en qualité d'ayant droit ;
- les salariés en contrat à durée déterminée de moins d'un an ;
- les salariés à temps partiel dont la cotisation équivaut à au moins 10 % du salaire ;
- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C).

Le contrat souscrit par les ports de plaisance doit comporter une possibilité d'option pour l'adhésion des ayants droit des salariés.

Article 5

Date d'effet

Pour les salariés bénéficiaires, comme définis à l'article 4, les garanties prennent effet, selon le cas, à :

- la date d'embauche ;
- la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier d'une dispense d'affiliation, le cas échéant.

Article 6

Garanties

Le régime de remboursement des frais de santé permet d'accorder aux salariés le remboursement des frais de santé en complément des prestations de la Sécurité Sociale dans le cadre collectif obligatoire.

Ces garanties doivent être conformes au panier de soins défini par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 modifié par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014.

Article 7

Périodes de suspension du contrat de travail

Sauf lorsque ces périodes donnent lieu au maintien de rémunération par l'employeur ou indemnisation de la sécurité sociale, les garanties du salarié sont suspendues lorsque son contrat de travail est suspendu, notamment à l'occasion :

- d'un congé sabbatique visé à l'article L. 3142-91 du code du travail ;
- d'un congé pour création d'entreprise visé à l'article L. 3142-78 du code du travail ;
- d'un congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- de tout congé sans solde légal du salarié visé par le code du travail.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé. Toutefois, le contrat des garanties collectives souscrit par l'entreprise devra prévoir la faculté pour les salariés en période de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de la garantie, d'obtenir le maintien de la garantie, moyennant le paiement intégral de la cotisation prévue pour l'ensemble des salariés.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra expressément rappeler cette faculté et ses conditions de mise en œuvre.

Le salarié devra formuler sa demande au plus tard 1 mois après le début du congé non rémunéré.

Article 8

Cessation des garanties

L'obligation de couverture des employeurs cesse pour chaque salarié :

- en cas de cessation du contrat de travail, notamment en cas de départ à la retraite (sauf cumul emploi-retraite), de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, sans préjudice du bénéfice de la portabilité de ses garanties frais de santé en cas de chômage et du maintien à titre individuel de ses garanties ;
- en cas de décès du salarié ;
- en cas de dénonciation du présent accord collectif à l'issue de la période de survie de l'accord dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail (s'agissant des niveaux de prestations définis au présent accord).

L'obligation de couverture des employeurs cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord, sous réserve des dispositions ci-après relatives à la portabilité des garanties ainsi qu'au maintien à titre individuel des garanties.

Article 9

Portabilité des garanties conventionnelles obligatoires de frais de santé

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés relevant du présent accord bénéficient d'un régime de portabilité des droits dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

La durée du maintien des garanties est portée au double de celle prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 12 mois.

Les garanties conventionnelles étant dues au salarié jusqu'au terme du mois civil au cours duquel son contrat de travail est rompu ou prend fin, le maintien des garanties au titre de la portabilité

prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de rupture ou de fin du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra décrire précisément les dispositifs de maintien des garanties dont bénéficie le salarié.

Article 10

Païement des cotisations

La répartition des cotisations sera faite dans chaque port de plaisance selon ses règles propres sans que la part salariale excède 50 % du montant total des cotisations.

Le montant des cotisations doit correspondre au minimum à 1 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 20 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT N° A-290 DU 4 OCTOBRE 2016
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 3 *TER*
NOR : ASET1651030M

Entre
CGPME
UPA
MEDEF

D'une part, et

CFE-CGC
UGICT CGT
CFTC cadres
CFDT cadres
CGT-FO cadres

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 3 *ter* de la convention collective nationale du 14 mars 1947 est modifié comme suit :

Les § 1^{er} et 2 sont inchangés.

Dans le § 3, au 1^{er} alinéa, les termes « (par exemple régime géré par l'IRCANTEC) » sont supprimés.

Il est créé un § 4 intitulé « Transferts d'adhésion entre le régime géré par l'AGIRC et l'IRCANTEC » et libellé comme suit :

« Les dispositions de l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 régissent les affiliations relevant du présent régime ou de l'IRCANTEC. »

Fait à Paris, le 4 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT DU 4 OCTOBRE 2016
RELATIF À LA SUPPRESSION DES DÉLIBÉRATIONS D 31 ET D 34
NOR : ASET1651031M

Entre
CGPME
UPA
MEDEF

D'une part, et

CFE-CGC
UGICT CGT
CFTC cadres
CFDT cadres
CGT-FO cadres

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Délibération D 31

La délibération D 31, intitulée « Commission mixte : régimes privés – IRCANTEC », est supprimée à effet du 1^{er} janvier 2017.

Délibération D 34

La délibération D 34, intitulée « Traitement du cas des personnels d'entreprises ou d'organismes qui font l'objet d'une transformation juridique les faisant passer du secteur public au secteur privé, en matière de retraite complémentaire », est supprimée à effet du 1^{er} janvier 2017.

Fait à Paris, le 4 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 *bis*)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 141 DU 4 OCTOBRE 2016
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ANNEXE B
NOR : ASET1651032M

Entre
CGPME
UPA
MEDEF

D'une part, et

CGT
CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe B à l'accord du 8 décembre 1961 est modifiée comme suit :

Les titres I et II sont inchangés.

Dans le titre III, au 1^{er} alinéa du C, les termes « par exemple le régime géré par l'IRCANTEC » sont supprimés.

Il est créé un titre IV intitulé « Transferts d'adhésion entre le régime géré par l'ARRCO et l'IR-CANTEC » et libellé comme suit :

« Les dispositions de l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 régissent les affiliations du présent régime ou de l'IRCANTEC. »

Fait à Paris, le 4 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 *bis*)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT DU 4 OCTOBRE 2016
RELATIF À LA SUPPRESSION DES DÉLIBÉRATIONS 8 B ET 9 B
NOR : ASET1651033M

Entre
CGPME
UPA
MEDEF

D'une part, et

CGT
CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Délibération 8 B

La délibération 8 B intitulée « Commission mixte : régimes privés – IRCANTEC », est supprimée à effet du 1^{er} janvier 2017.

Délibération 9 B

La délibération 9 B, intitulée « Traitement du cas des personnels d'entreprises ou d'organismes qui font l'objet d'une transformation juridique les faisant passer du secteur public au secteur privé, en matière de retraite complémentaire (IRCANTEC-ARRCO) », est supprimée à effet du 1^{er} janvier 2017.

Fait à Paris, le 4 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 5 DU 16 SEPTEMBRE 2016

À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2009 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE
DES INTÉRIMAIRES CADRES ET À L'ANNEXE « RÈGLEMENT INTÉRIEUR
DU FONDS DE SOLIDARITÉ PROFESSIONNELLE »

NOR : ASET1651020M

Entre :

PRISM'emploi

D'une part, et

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CFTC CSFV

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, ci-après appelé « l'accord » est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et a ensuite été modifié par quatre avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014, 31 janvier 2015 et 5 février 2016.

Au vu des comptes du régime de prévoyance des intérimaires cadres les partenaires sociaux décident de réviser l'accord du 10 juillet 2009 et prendre les mesures suivantes jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 1^{er}

Délai de carence

Article 1.1

Révision de l'article 1.1.2 « Délai de carence »

A l'article 1.1.2 de l'accord, la disposition instaurant un délai de carence de sept jours pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre d'un arrêt de travail, est modifiée.

En conséquence, le délai de carence est ramené à 4 jours pendant toute la durée d'application du présent avenant. L'indemnité complémentaire est due à compter du 5^e jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 1.2

Révision des intitulés des chapitres 1 et 2 du titre II

Aux chapitres 1 et 2 du titre II, les intitulés instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont remplacés par une durée d'indemnisation de 91 jours.

Article 1.3

Révision des articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2, 2.2.1

Aux articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2, 2.2.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 88 jours à 91 jours.

Article 1.4

Révision des articles 1.1.4.1, 2.1.4.1

Aux articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1 les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 58 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 58 jours à 61 jours.

Article 2

Extension de couverture pendant les congés payés

Article 2.1

Révision de l'article 1.1.1 « Bénéficiaires »

Les dispositions de l'article 1.1.1 restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

« L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient 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 sous réserve d'avoir acquis au moins une journée de congés payés. 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.

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). »

Article 2.2

Révision du préambule du titre 1 chapitre 4

Les dispositions du préambule restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient 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 sous réserve d'avoir acquis au moins une journée de congés payés.

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.

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).

Article 3

Révision de l'article 3 de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle – Financement »

A l'article 3 « Financement », il est prévu que les signataires de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle » peuvent réviser le budget dédié au fonds de solidarité professionnelle dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Par le présent avenant, les parties signataires conviennent d'attribuer une dotation annuelle supplémentaire au fonds de solidarité professionnelle de 550 000 € afin d'indemniser les intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie grave et redoutée.

Un budget annuel complémentaire exceptionnel est alloué à hauteur de 3 000 000 € pour les actions de prévention santé et les risques professionnels. Ces actions seront mises en œuvre par le FASTT dans le cadre des orientations fixées par la CPNSSST.

Ces dotations seront financées par les réserves de stabilité ou les réserves générales constituées dans le cadre de la gestion des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4

Suppression des conditions d'heures

Article 4.1

Révision de l'article 1.1.1

A l'article 1.1.1 de l'accord, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« 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 1400 heures de travail dans la profession du travail temporaire 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. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.2

Révision de l'article 1.2.1

A l'article 1.2.1 de l'accord, les dispositions instaurant la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« Justifier de 1800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » et

« Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.3

Abrogation de l'article 1.3.1

L'article 1.3.1 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif à la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie invalidité, cesse de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Article 4.4

Révision de l'article 1.4.4

Au 1^{er} paragraphe de l'article 1.4.4, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.5

Révision du préambule du titre 1, chapitre 5

Dans le 4^e paragraphe du préambule du titre 1, chapitre 5, les termes : « En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste du préambule est inchangé.

Article 4.6

Révision de l'article 1.5.2

Au 1^{er} paragraphe de l'article 1.5.2, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.7

Révision de l'article 1.5.4

Au 4^e paragraphe de l'article 1.5.4, les termes « dès lors que le salarié justifiait de 1800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.8

Révision de l'article 2.1.1

Au 3^e alinéa du 1^{er} paragraphe et au 2^e paragraphe de l'article 2.1.1, les termes :

« 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 de travail 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 de 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. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.9

Révision de l'article 2.5.6

Au 4^e paragraphe de l'article 2.5.6 les termes « dès lors que le salarié justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.10

Révision de l'article 3.0.1

Au 1^{er} paragraphe, 3^e alinéa, de l'article 3.0.1, les termes :

« des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail, au cours des 12 mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession de travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Au dernier paragraphe de l'article 3.0.1, les termes « les conditions d'heures » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.11

Révision de l'article 4 de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle – Conditions d'attribution »

L'article 4 de l'annexe est renommé : « Conditions d'attribution des aides financières au titre des maladies redoutées ».

Cet article 4 de l'annexe instaure la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission, selon les modalités suivantes :

« Justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire.

Ou bien de 1400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. »

Pendant toute la durée d'application du présent avenant, les conditions d'heures cessent de produire effet.

Article 5

Dispositions relatives à l'article 5.0.3 « Cotisations »

L'article 5.0.3 est modifié comme suit :

« Les taux qui suivent seront appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 :

SALAIRES	EMPLOYEUR	SALARIÉ
< Tranche A	1,50 %	0 %
dont		
Décès	0,77 %	
Rentes éducation	0,11 %	
Arrêt de travail	0,62 %	
> Tranche A	0,15 %	0 %
Décès	0,15 %	

Le reste de l'article est inchangé.

Article 6

Date d'effet. – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Ses dispositions prennent effet le 1^{er} janvier 2017 pour une durée de 24 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2018. A compter de cette date, les dispositions cesseront de produire effet et ne pourront en aucun cas être reconduites tacitement.

En conséquence :

- les dispositions de l'accord du 10 juillet 2009 et de ses avenants n° 1 et n° 2 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur au 1^{er} février 2015 ;
- tout sinistre intervenant à compter du 1^{er} janvier 2019 sera régi par les dispositions de l'accord telles qu'elles existaient avant le 1^{er} février 2015.

Article 7

Formalités de dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 16 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 6 DU 16 SEPTEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2009 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE
DES INTÉRIMAIRES NON CADRES ET À L'ANNEXE « RÈGLEMENT INTÉRIEUR
DU FONDS DE SOLIDARITÉ PROFESSIONNELLE »

NOR : ASET1651021M

Entre

PRISM'emploi

D'une part, et

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CFTC CSFV

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009, relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et a ensuite été modifié par cinq avenants datés des 23 juin 2011, 14 janvier 2014, 27 juin 2014, 31 janvier 2015 et 5 février 2016.

Au vu des comptes du régime de prévoyance des intérimaires non cadres les partenaires sociaux décident de réviser l'accord du 10 juillet 2009 et prendre les mesures suivantes jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 1^{er}

Délai de carence

Article 1.1

Révision de l'article 1.1.2 « Délai de carence »

A l'article 1.1.2 de l'accord, la disposition instaurant un délai de carence de sept jours pour bénéficier d'une indemnité complémentaire au titre d'un arrêt de travail, est modifiée.

En conséquence, le délai de carence est ramené à 4 jours pendant toute la durée d'application du présent avenant. L'indemnité complémentaire est due à compter du 5^e jour calendaire d'incapacité de travail telle que mentionnée sur le certificat médical.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 1.2

Révision des intitulés des chapitres 1 et 2 du titre II

Aux chapitres 1 et 2 du titre II, les intitulés instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont remplacés par une durée d'indemnisation de 91 jours.

Article 1.3

Révision des articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2, 2.2.1

Aux articles 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4.2, 1.1.5, 2.1.1, 2.1.4.2, 2.2.1, les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 88 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 88 jours à 91 jours.

Article 1.4

Révision des articles 1.1.4.1, 2.1.4.1

Aux articles 1.1.4.1 et 2.1.4.1 les dispositions instaurant une durée d'indemnisation de 58 jours sont modifiées.

La durée d'indemnisation est portée de 58 jours à 61 jours.

Article 2

Extension de couverture pendant les congés payés

Article 2.1

Révision de l'article 1.1.1 « Bénéficiaires »

Les dispositions de l'article 1.1.1 restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

« L'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient 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 sous réserve d'avoir acquis au moins une journée de congés payés. 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.

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). »

Article 2.2

Révision du préambule du titre 1 chapitre 4

Les dispositions du préambule restent inchangées et sont complétées des trois alinéas suivants :

Le décès est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient 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 sous réserve d'avoir acquis au moins une journée de congés payés.

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.

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).

Article 3

Révision de l'article 3 de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle – Financement »

A l'article 3 « Financement », il est prévu que les signataires de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle » peuvent réviser le budget dédié au fonds de solidarité professionnelle dans le cadre du comité paritaire de suivi.

Par le présent avenant, les parties signataires conviennent d'attribuer une dotation annuelle supplémentaire au fonds de solidarité professionnelle de 550 000 € afin d'indemniser les intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie grave et redoutée.

Un budget annuel complémentaire exceptionnel est alloué à hauteur de 3 000 000 € pour les actions de prévention santé et les risques professionnels. Ces actions seront mises en œuvre par le FASTT dans le cadre des orientations fixées par la CPNSSST.

Ces dotations seront financées par les réserves de stabilité ou les réserves générales constituées dans le cadre de la gestion des régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4

Suppression des conditions d'heures

Article 4.1

Révision de l'article 1.1.1

A l'article 1.1.1 de l'accord, les dispositions instaurant des conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et selon lesquelles le salarié intérimaire doit :

« 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 l'arrêt de travail.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.2

Révision de l'article 1.2.1

A l'article 1.2.1 de l'accord, les dispositions instaurant la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier d'une indemnité complémentaire lors de la survenance d'arrêts de travail supérieurs à 95 jours, et selon lesquelles, le salarié intérimaire doit :

« Justifier de 1800 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail » et

« Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.3

Abrogation de l'article 1.3.1

L'article 1.3.1 de l'accord du 10 juillet 2009, relatif à la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie invalidité, cesse de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Article 4.4

Révision de l'article 1.4.4

Au 2^e paragraphe de l'article 1.4.4, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.5

Révision du préambule du titre 1, chapitre 5

Dans le 4^e paragraphe du préambule du titre 1, chapitre 5, les termes : « En outre, une rente éducation au profit des ayants droit de la victime est versée à condition que le salarié justifie de 1800 heures de travail dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste du préambule est inchangé.

Article 4.6

Révision de l'article 1.5.3

Au 1^{er} paragraphe de l'article 1.5.2, les termes « dès lors que la victime justifiait de 1800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant le décès » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.7

Révision de l'article 1.5.5

Au 4^e paragraphe de l'article 1.5.5, les termes « dès lors que le salarié justifiait de 1800 heures de travail dans la profession dans les 24 mois précédant la reconnaissance de la PTIA » cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.8

Révision de l'article 2.1.1

Au 3^e alinéa de l'article 2.1.1, les termes :

« 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 de travail 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 de 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. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.9

Révision de l'article 3.0.1

Au 1^{er} paragraphe, 3^e alinéa, de l'article 3.0.1, les termes :

« des conditions suivantes :

- soit 590 heures de travail, au cours des 12 mois précédant la date du congé, dans la profession du travail temporaire ;
- soit 1 400 heures de travail dans la profession de travail temporaire au cours des 24 mois précédant la date prévue pour le congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés justifient des heures de travail effectuées dans la profession par la présentation des bulletins de paie. »

cessent de produire effet pendant toute la durée d'application du présent avenant.

Au dernier paragraphe de l'article 3.0.1, les termes « les conditions d'heures » cessent de produire effet pendant la durée d'application du présent avenant.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4.10

Révision de l'article 4 de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle – Conditions d'attribution »

L'article 4 de l'annexe est renommé : « Conditions d'attribution des aides financières au titre des maladies redoutées ».

Cet article 4 de l'annexe instaure la mise en place de conditions d'heures pour bénéficier du fonds de solidarité professionnelle en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission, selon les modalités suivantes :

« Justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT,

ou bien de 1400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. »

Pendant la durée d'application du présent avenant, les conditions d'heures cessent de produire effet.

Article 5

Dispositions relatives à l'article 5.0.3 « Cotisations »

L'article 5.0.3 est modifié comme suit :

« Les taux qui suivent seront appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1^{er} janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2018 :

SALAIRES	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Inférieur ou égal à tranche A	0,522 %	0,348 %
dont		
Décès	0,024 %	0,016 %
Rentes éducation	0,024 %	0,016 %
Arrêt de travail	0,474 %	0,316 %
Supérieur à tranche A	0,42 %	0,28 %
dont		
Décès	0,006 %	0,004 %
Rentes éducation	0,006 %	0,004 %
Arrêt de travail	0,408 %	0,272 %

Pour les entreprises bénéficiant du taux réduit prévu à l'article 5.0.3.1 de l'accord, les taux sont les suivants :

SALAIRES	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Inférieur ou égal à tranche A	0,468 %	0,312 %
dont		
Décès	0,024 %	0,016 %
Rentes éducation	0,024 %	0,016 %
Arrêt de travail	0,42 %	0,28 %
Supérieur à tranche A	0,378 %	0,252 %
dont		
Décès	0,006 %	0,004 %
Rentes éducation	0,006 %	0,004 %
Arrêt de travail	0,366 %	0,244 %

Article 6

Date d'effet. – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Ses dispositions prennent effet le 1^{er} janvier 2017 pour une durée de 24 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2018. A compter de cette date, les dispositions cesseront de produire effet et ne pourront en aucun cas être reconduites tacitement.

En conséquence :

Article 7

Formalités de dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 16 septembre 2016

(Suivent les signatures.).

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/45

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Coopératives agricoles laitières : accord du 28 avril 2016 relatif à la formation professionnelle dans la transformation laitière (CQP, CPNEFP, VAE)	96
Entreprises agricoles de déshydratation (Champagne-Ardenne) : avenant n° 126 du 29 avril 2016	114
Exploitations agricoles et CUMA (Vaucluse) : avenant n° 2 du 20 novembre 2015.....	117

Brochure n° 3608

Convention collective nationale
IDCC : 7004. – COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

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

NOR : AGRS1697258M
IDCC : 7004

Entre

Fédération nationale des coopératives laitières (FNCL)

Fédération nationale de l'industrie laitière (FNIL)

D'une part, et

CFTC-Agri

CSFV CFTC

FGA CFDT

FNAA CFE-CGC

SNCOA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Vu :

- les dispositions du titre I^{er} de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 ;
- la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire ;
- l'accord du 6 décembre 2004 relatif au tutorat applicable à la FNIL ;
- les dispositions très voisines de l'accord du 24 novembre 2005 relatif au tutorat applicable à la FNCL ;

- la mise en œuvre, depuis plusieurs années, par les deux branches de la transformation laitière, de certificats de qualification professionnelle (CQP), enregistrés au registre national des certifications professionnelles (RNCP) par arrêté du 26 novembre 2015, publié au JO du 3 décembre 2015 ;
- les dispositions de l'accord du 19 février 2013 sur la formation professionnelle dans la transformation laitière, arrivé à échéance le 31 mars 2016, et le bilan positif qui en résulte,

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

Champ d'application

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

TITRE I^{ER}

DÉVELOPPEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

Article 1^{er}

Objet

Les CQP ont pour objet :

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

Article 2

Définition

Un CQP, c'est :

- une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification, définie et mise en œuvre paritairement par l'ensemble de la profession de la transformation laitière ;
- un référentiel d'activité avec les compétences associées, regroupées en blocs de compétences capitalisables permettant, le cas échéant, l'acquisition progressive du CQP ;
- une évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, par rapport à un référentiel commun, le référentiel de certification, constitué de 6 unités de valeur (capitalisables) ;
- des modalités et conditions de mise en œuvre communes ;
- une démarche participative, associant les principaux acteurs ;
- un moyen additionnel permettant, grâce à la formation, entre autres dans le cadre de périodes de professionnalisation, l'accès à une qualification professionnelle, notamment aux salariés dépourvus de qualification, et sa reconnaissance.

Article 3

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

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

CQP transformation laitière :

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

CQP transversaux :

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

3.2. Création de nouveaux CQP

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

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

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

3.3. Référentiels communs

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

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

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

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

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

Les signataires du présent accord s'engagent :

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

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

Article 4

Modalités de mise en œuvre des CQP transformation laitière proposés

4.1. Opportunité et faisabilité dans l'entreprise

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Adaptation des référentiels aux spécificités de l’entreprise

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

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

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

Le référentiel d’activité précisé ou complété : il s’agit d’adapter le référentiel d’activité de la profession aux situations et conditions d’exercice de l’emploi dans l’entreprise. Pour ce faire, il convient d’apporter des précisions aux 5 rubriques décrivant le métier (mission générale, situation hiérarchique, relations fonctionnelles, activités communes et variabilité de la situation professionnelle).

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

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

4.3. Prérequis des salariés candidats au CQP

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

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

4.4. Positionnement préalable des candidats à un CQP

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

Afin d’identifier :

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

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

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

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

Article 5

Tutorat

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

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

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

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

Article 6

Comité paritaire de pilotage et de suivi

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

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

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

- d'une part, d'au moins 2 représentants du personnel, désignés :
 - par la commission formation ;
 - ou à défaut par le comité d'entreprise ;
 - ou à défaut par les délégués du personnel ;
 - ou à défaut par les salariés ;
- d'autre part, des personnes désignées par la direction (dont au moins un représentant des tuteurs) pour conduire le projet ou participer à sa réalisation.

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

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

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

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

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

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

Article 7

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

7.1. Unités de valeur évaluées

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

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

7.2. Modalités d'évaluation

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

7.3. Commission technique d'évaluation

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

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

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

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

La commission technique d'évaluation est chargée :

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

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

7.4. Jury national paritaire

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

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

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

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

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

Le jury national est chargé :

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

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

7.5. Délivrance des CQP

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

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

Article 8

Acquisition d’un CQP par blocs de compétences

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

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

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

Article 9

Valorisation des CQP

9.1. Lien avec les classifications conventionnelles

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

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

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

9.2. Répertoire national des certifications professionnelles

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

Article 10

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

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

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

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

TITRE II

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

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

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

Article 1^{er}

Composition

Elle est composée de deux collèges :

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

La CPNEFP établit son règlement intérieur.

Article 2

Objet

La CPNEFP est chargée de contribuer :

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

A cet effet :

- elle contribue à l'information réciproque sur la situation de l'emploi ;
- elle procède à un examen périodique de la situation de l'emploi dans la transformation laitière, et reçoit à ce titre communication des statistiques concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories ;
- elle étudie l'évolution de l'emploi, au cours des mois précédents, et les évolutions prévisibles. A ce titre, elle est informée des perspectives quantitatives et qualitatives résultant de l'évolution économique, technologique et organisationnelle ;
- elle contribue à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification ;
- ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandants respectifs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux pouvoirs publics, ses analyses et les orientations qui en découlent ;
- elle suit l'application des accords sur la formation professionnelle tout au long de la vie et du présent accord ;
- elle est chargée d'engager les réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix paritaire des prestataires susceptibles d'intervenir et de formuler toutes recommandations et propositions qu'elle jugera utiles ;
- elle est l'interlocutrice de la CPNEFP de la coopération laitière et de la CNPEF de l'industrie laitière.

La CPNEFP a notamment pour missions :

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

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

Article 3

Fonctionnement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITRE III

VALIDATION DES ACQUIS DE L’EXPÉRIENCE

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

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

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

Article 1^{er}

Titres et diplômes visés par la VAE

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

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

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

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

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

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

Article 2

Congé de validation des acquis de l'expérience

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

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

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

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

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

2.1. Salariés sous contrat à durée déterminée

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

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

ou, à défaut, suivant les dispositions légales.

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

2.2. Salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

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

Article 3

Financement

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

Article 4

Information des salariés

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

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1^{er}

Durée. – Révision

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

Article 2

Date d'effet

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

Article 3

Dépôt et demande d'extension

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

Fait à Paris, le 28 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

MODALITÉS D'ÉVALUATION

1. Evaluation en continu : le livret de suivi

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

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

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

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

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

2. Evaluations finales

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE II

GRILLE DE CONSOLIDATION DES ÉVALUATIONS PROPOSÉE

NOM : A le

UNITES DE VALEUR	Evaluation des savoirs		Evaluation des savoir-faire professionnels (pratique professionnelle)		Synthèse par domaine Acquis si au moins 3 points sur 8
	Livret de suivi	Epreuves finales	Livret de suivi	Epreuves finales	
UV1 Produit/Process	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	/8
UV2 Outils/Installations	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	/8
UV3 Qualité	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	/8
UV4 Hygiène	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	/8
UV5 Sécurité	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	/8
UV6 Communication professionnelle	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	/8
Synthèse	/18 Acquis si au moins 9 points sur 18		/30 Acquis si au moins 15 points sur 30		/ 48
Recommandations éventuelles à l’entreprise (mesures d’accompagnement, formation additionnelle ...)					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					

S = satisfaisant.
A = à améliorer.

GRILLE D'ÉVALUATION FINALE PROPOSÉE

CQP:

Nom du candidat :

Date de l'épreuve :

Nom de l'entreprise :

CONDITIONS de déroulement de l'épreuve	N° DU SAVOIR ou du savoir-faire évalué	ENONCÉ DES QUESTIONS à poser au candidat	RÉPONSES ou comportements attendus	CRITÈRES D'APPRÉCIATION

Convention collective

**IDCC : 8215. – ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION
(Champagne-Ardenne)
(20 mars 1970)**

(Etendue par arrêté du 16 juillet 1971,
Journal officiel du 17 août 1971)

AVENANT N° 126 DU 29 AVRIL 2016

NOR : AGRS1697259M

IDCC : 8215

Entre

Fédération des déshydrateurs de la région Champagne-Ardenne

D'une part, et

FGTA-FO pour la région Champagne-Ardenne

Unions départementales des syndicats CFDT

Syndicat CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I prévue à l'article 11 de la convention collective du 20 mars 1970 concernant la valeur horaire du point est remplacée par le barème annexé au présent avenant et prend effet au 1^{er} mai 2016.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 125 du 21 janvier 2014 sont abrogées au 1^{er} mai 2016.

Article 3

Les salariés présents le 30 avril 2016, ayant été employés du 1^{er} janvier au 30 avril 2016, bénéficieront d'une prime de 50 € brut. Cette prime sera proratisée pour les salariés partiellement employés au cours de cette période.

Article 4

La prime de pause prévue à l'article 26 de la convention collective, est fixée à 2,70 € indexés sur la valeur du point.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Alsace Champagne-Ardenne Lorraine.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 29 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

BARÈME DES SALAIRES AU 1^{ER} MAI 2016

(En euros.)

CATEGORIES	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel base 151,67h	Salaire mensuel base 162,5h*
Conducteur engins agricoles	1	135	9,70	1 471,89	1 603,19
	2	155	10,59	1 605,56	1 748,78
	3	165	11,03	1 673,18	1 822,44
Chef d'équipe plaine	1	175	11,70	1 774,59	1 932,89
Chef de plaine	1	190	12,70	1 926,70	2 098,57
	2	205	13,71	2 078,80	2 264,25
	3	220	14,71	2 230,91	2 429,92
Conducteur de camion	1	140	9,94	1 507,23	1 641,68
	2	150	10,37	1 573,29	1 713,64
	3	160	10,82	1 640,89	1 787,27
	4	165	11,03	1 673,18	1 822,44
Conducteur engins manutention	1	135	9,70	1 471,89	1 603,19
	2	140	9,94	1 507,23	1 641,68
	3	150	10,37	1 573,29	1 713,64
Assistant de fabrication	1	135	9,70	1 471,89	1 603,19
	2	145	10,15	1 539,49	1 676,82
	3	150	10,37	1 573,29	1 713,64
Pilote d'installation	1	155	10,59	1 605,56	1 748,78
	2	165	11,03	1 673,18	1 822,44
	3	175	11,70	1 774,59	1 932,89
Chef d'équipe fabrication	1	185	12,37	1 875,99	2 043,35
Responsable fabrication	1	210	14,04	2 129,51	2 319,47
Responsable d'usine	1	240	16,05	2 433,72	2 650,83
Agent d'entretien	1	145	10,15	1 539,49	1 676,82
	2	160	10,82	1 640,89	1 787,27
	3	180	12,03	1 825,29	1 988,12
Chef d'équipe entretien	1	195	13,04	1 977,40	2 153,80
Responsable atelier	1	205	13,71	2 078,80	2 264,25
	2	225	15,04	2 281,61	2 485,15
Agent de silo	1	145	10,15	1 539,49	1 676,82
	2	155	10,59	1 605,56	1 748,78
Chef d'équipe silo	1	170	11,37	1 723,89	1 877,67
Responsable stockage	1	210	14,04	2 129,51	2 319,47
Ouvrier de déshydratation	1	135	9,70	1 471,89	1 603,19
Secrétaire	1	155	10,59	1 605,56	1 748,78
	2	175	11,70	1 774,59	1 932,89
Secrétaire de direction	1	205	13,71	2 078,80	2 264,25
Assistante de direction	1	240	16,05	2 433,72	2 650,83
Agent administratif	1	135	9,70	1 471,89	1 603,19
	2	145	10,15	1 539,49	1 676,82
	3	155	10,59	1 605,56	1 748,78
Comptable	1	175	11,70	1 774,59	1 932,89
	2	190	12,70	1 926,70	2 098,57
	3	205	13,71	2 078,80	2 264,25
Responsable comptabilité	1	215	14,37	2 180,21	2 374,70
	2	225	15,04	2 281,61	2 485,15
Chef comptable	1	240	16,05	2 433,72	2 650,83
Contrôleur de gestion	1	225	15,04	2 281,61	2 485,15
Responsable ressources humaines	1	225	15,04	2 281,61	2 485,15
	2	240	16,05	2 433,72	2 650,83
Aide laborantin	1	135	9,70	1 471,89	1 603,19
	2	140	9,94	1 507,23	1 641,68
	3	150	10,37	1 573,29	1 713,64
Technico commercial	1	185	12,37	1 875,99	2 043,35
	2	200	13,37	2 028,10	2 209,02
	3	220	14,71	2 230,91	2 429,92

* Horaire réel, il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires

Les coefficients 100 à 160 inclus sont établis sans référence à une valeur de point.

Valeur du point hiérarchique à partir du coefficient 165 : 0,066859

Aucun salaire ne saurait être inférieur au SMIC fixé par voie réglementaire à 9,67 € par heure à compter du 1^{er} janvier 2016

Accord départemental

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET CUMA
DE MATÉRIEL AGRICOLE
(20 septembre 2010)
(Vaucluse)**

(Etendu par arrêté du 2 mai 2011,
Journal officiel du 13 mai 2011)

AVENANT N° 2 DU 20 NOVEMBRE 2015

NOR : AGRS1697260M

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Vaucluse (FDSEA)

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FDCUMA)

D'une part, et

FGA CFDT

FGTA FO

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Depuis le 1^{er} janvier 2010, les exploitations et entreprises de la production agricole et des CUMA de Vaucluse appliquent l'accord national modifié du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

L'accord départemental du 20 septembre 2010 permet d'assurer la garantie de rémunération relevant de l'article L. 1226-1 du code du travail.

Pour une meilleure cohérence du régime de prévoyance, notamment dans le cadre des garanties incapacité temporaire de travail, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire le 20 novembre 2015 en Avignon décident de modifier et d'améliorer les dispositions de cet accord et de rendre obligatoire l'option mensualisation améliorée proposée par l'accord national modifié par l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 en remplacement des dispositions existantes qui sont abrogées.

Cet accord a pour objet de formaliser cette décision et le contenu de l'accord est entièrement réécrit.

Article 1^{er}

Révision totale de l'accord départemental du 20 septembre 2010

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions des articles 2 à 4 du présent avenant, abrogent et remplacent en totalité les termes de « l'accord départemental du 20 septembre 2010 relatif à un régime de prévoyance permettant d'assurer la garantie de rémunération liée à la mensualisation, pour les salariés agricoles non cadres relevant des exploitations agricoles et des sociétés coopératives d'utilisation de matériel agricole du Vaucluse » et son avenant n° 1, tels que définis par ses signataires.

Dès lors, les articles ci-après se substituent à l'intégralité des dispositions consolidées de l'accord du 20 septembre 2010.

Article 2

Modification du titre de l'accord

Le titre actuel est « accord départemental du 20 septembre 2010 relatif à un régime de prévoyance permettant d'assurer la garantie de rémunération liée à la mensualisation, pour les salariés agricoles non cadres relevant des exploitations agricoles et des sociétés coopératives d'utilisation de matériel agricole du Vaucluse ».

Il devient « accord départemental autonome du 20 septembre 2010 relatif à un régime de prévoyance permettant d'assurer la garantie de rémunération liée à la mensualisation, pour les salariés agricoles non affiliés à l'AGIRC, relevant des exploitations agricoles et des sociétés coopératives d'utilisation de matériel agricole du Vaucluse ».

Article 3

Champs d'application professionnel et territorial

Le champ d'application professionnel concerne les employeurs et les salariés, y compris les apprentis :

- des exploitations agricoles de cultures et d'élevages de quelque nature qu'elles soient, à l'exception des activités d'accoupage, d'aquaculture, de conchyliculture ;
- des établissements de toute nature, dirigés par l'exploitant agricole, en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- des coopératives d'utilisation de matériel agricoles (CUMA).

Le champ d'application territorial concerne l'ensemble des exploitations et entreprises agricoles dont, le siège social est situé sur le département de Vaucluse, ainsi qu'à tout établissement autonome situé dans ce département.

Article 4

Prise de l'option « mensualisation améliorée et charges sociales patronales » dans le régime prévoyance de l'accord national du 10 juin 2008 modi- fié par l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015

Les organisations syndicales de salariés représentatives et les organisations d'employeurs décident que les entreprises et exploitations agricoles de Vaucluse comprises dans le champ d'application défini à l'article 1, appliquent à compter du 1^{er} janvier 2016, l'option mensualisation améliorée et

charges sociales patronales, à charge exclusive des employeurs, dans le cadre des garanties couvrant l'incapacité temporaire de travail en prévoyance.

Cette option est une garantie qui couvre les obligations légales de l'employeur conformément aux articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail, ainsi que les charges sociales patronales, et les améliore car le niveau de prise en charge de la seconde période est de 90 % du salaire journalier brut.

Article 5

Demande d'extension, date d'effet

Une fois le délai d'opposition expiré et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à toutes les exploitations et entreprises agricoles, entrant dans son champ d'application.

Le présent avenant prendra effet à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Fait en Avignon, le 20 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165160450-001116
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
