

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/14 DU 22 AVRIL 2017

	<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	186

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/14

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assistance (sociétés) : avenant n° 36 du 20 janvier 2017 relatif aux rémunérations et aux frais de transport.....	4
Avocats (Conseil d'État et Cour de cassation) : accord du 27 novembre 2015 relatif au régime de remboursement complémentaire de frais de santé.....	6
Avocats (Conseil d'État et Cour de cassation) : accord du 30 novembre 2015 relatif au régime de prévoyance au profit des salariés.....	18
Bâtiment (ingénieurs et cadres) : avenant n° 69 du 18 janvier 2017 relatif aux appointements minimaux au 1^{er} février 2017	34
Bâtiment et travaux publics : avenant n° 2 du 2 décembre 2015 à l'accord du 24 novembre 2010 relatif aux statuts de l'OPCA de la construction	36
Bâtiment et travaux publics (accords nationaux) : avenant n° 1 du 29 juin 2016 à l'accord du 13 juillet 2004 relatif aux missions, à l'organisation, au fonctionnement des CPNE et des CPREF conjointes du bâtiment et des travaux publics.....	48
Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : avenant n° 4 du 9 novembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2008 relatif aux classifications.....	63
Commerces de gros : avenant n° 3 du 27 octobre 2016 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance.....	69
Déchets (activités) : avenant n° 56 du 17 février 2017 relatif aux salaires minima conventionnels.....	71
Dentaires (cabinets) : accord du 10 février 2017 relatif aux salaires et aux primes au 1^{er} janvier 2017	73
Édition phonographique : avenant n° 5 du 31 mars 2016 relatif au contrat à durée déterminée dit d'usage.....	75
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 42 du 15 février 2017 relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2017	123
Hôtellerie de plein air : accord du 1^{er} mars 2017 relatif à la formation professionnelle.....	124
Indemnité de trajet (Corse) : avenant n° 2 du 4 juillet 2016 relatif à l'application de l'indemnité de trajet	141

Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 5 du 21 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2017	143
Métallurgie (région parisienne [OETAM]) : accord du 6 février 2017 relatif aux taux garantis annuels et à l'indemnité de restauration pour l'année 2017	146
Navigation (personnel sédentaire) : avenant n° 6 du 26 janvier 2017 relatif aux congés pour événements familiaux	149
Offices publics de l'habitat : avenant n° 3 du 15 novembre 2016 à l'accord du 24 novembre 2010 relatif aux rémunérations mensuelles pour l'année 2017	152
Pôle Emploi : accord du 28 février 2017 relatif aux salaires au 1^{er} avril 2017	154
Portage salarial (salariés) : convention collective du 22 mars 2017	156
Portage salarial (salariés) : accord du 22 mars 2017 relatif à la méthode de négociation	179
Sociétés financières : accord du 24 février 2017 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1^{er} avril 2017	182
Travaux publics (Franche-Comté [ETAM]) : accord du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	184

Brochure n° 3279

Convention collective nationale
IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

AVENANT N° 36 DU 20 JANVIER 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ET AUX FRAIS DE TRANSPORT

NOR : ASET1750340M

IDCC : 1801

Entre

SNSA

D'une part, et

CSFV CFTC

CFDT banques

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération annuelle garantie (art. 51)

La rémunération annuelle garantie de la profession correspond à 19 984 € brut.

Article 2

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

Le barème des rémunérations minimales garanties, figurant à l'article 54, est modifié comme suit, et applicable à compter du 1^{er} janvier 2017 aux salariés présents à l'effectif à la date de signature de cet accord.

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
A	19984
B	20137
C	20846
D	22267
E	25325
F	27993
G	32850

NIVEAU	MONTANT
H	37 966
I	49 646

Les montants définis aux articles 1^{er} et 2 correspondent à des rémunérations annuelles brutes, au sens de l'article 50 de la convention collective, pour une activité à temps plein équivalente à 35 heures par semaine.

Article 3

Personnel salarié à la mission (annexe III)

a) Les barèmes applicables pour le personnel médecin et infirmier effectuant des transports à partir du 1^{er} janvier 2017 sont revalorisés comme suit :

1. Évacuation sanitaire par avion spécial

(En euros.)

	MÉDECIN	INFIRMIER
Indemnités de départ	223,46	158,21
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	13,12	10,07

2. Évacuation sanitaire par avion de ligne ou autres moyens de transport

(En euros.)

	MÉDECIN	INFIRMIER
Indemnités de départ	178,82	116,33
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	11,98	9,76

Ces barèmes sont appliqués à tout médecin ou infirmier qu'il soit salarié à la mission ou en contrat à durée indéterminée lorsqu'il effectue des missions de transport.

b) Tous les autres salariés à la mission sont classés au niveau B. Ils ne peuvent percevoir une rémunération horaire inférieure à 12,31 €.

c) Les montants définis au présent article s'entendent tout élément de rémunération inclus. À cette rémunération s'ajoutent exclusivement les majorations relatives au travail effectué le jour du 1^{er} mai, ainsi que l'indemnité légale de congés payés.

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

Fait à Bry-sur-Marne, le 20 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel national

**IDCC : 2329. – AVOCATS AU CONSEIL D'ÉTAT
ET À LA COUR DE CASSATION
ET LEUR PERSONNEL SALARIÉ NON AVOCAT
(13 décembre 2002)**
(Bulletin officiel n° 2003-24)

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE REMBOURSEMENT
COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1750335M
IDCC : 2329

Entre

OACECC

D'une part, et

CFDT

CFE-CGC

FEC FO

CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité mettre en place par accord collectif, un régime frais de santé au niveau national à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer un régime collectif de frais de santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de complémentaire santé.

Chaque entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent accord selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dans l'entreprise antérieurement au 1^{er} janvier 2016, les stipulations de cette dernière devront être adaptées en conséquence conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2225-3 du code du travail.

Les entreprises ayant mis en place, antérieurement au 1^{er} janvier 2016, un régime de frais de santé conforme à celui prévu par le présent accord restent libres de le conserver auprès de leur organisme assureur et ce même s'il ne s'agit pas de l'organisme assureur recommandé par les partenaires sociaux de la branche.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux cabinets d'avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.

Article 3

Bénéficiaires

3.1. Salarié

Le régime de complémentaire santé revêt un caractère collectif et obligatoire et bénéficie à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté.

3.2. Dispense d'affiliation des salariés au régime « frais de santé »

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale peuvent être dispensés d'adhésion au régime sans remettre en cause le caractère obligatoire de celui-ci :

- les salariés à durée déterminée et les apprentis avec l'obligation pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties, en produisant tous documents utiles ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). Dans ces cas, la dispense, doit être justifiée par tout document utile, et joue jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de leur embauche si elle est postérieure, jusqu'à échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants (cf. arrêté 26 mars 2012 modifié) :
 - dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime local d'Alsace-Moselle ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;

- mutuelles des fonctions publiques nationale et territoriale dans le cadre des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

En aucun cas, une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au présent régime et produire tout justificatif requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette demande de dispense devra être formulée dans les 15 jours suivant la mise en place du régime institué par le présent accord. À défaut, ils seront affiliés d'office au régime.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations ci-dessus et doivent en informer immédiatement l'employeur.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1^{er} et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1^{er} janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime frais de santé. Cette adhésion prendra alors effet le 1^{er} jour du mois suivant la demande, et sera alors irrévocable.

3.3. Ayants droit bénéficiaires des prestations du régime « frais de santé »

Outre le salarié, bénéficient obligatoirement du régime ses ayants droit définis ci-dessous :

- le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin du salarié, au sens des conditions générales applicables au présent accord les enfants du participant, et/ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs :
 - à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale ;
 - jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 27^e anniversaire, s'ils sont étudiants, apprentis, à la recherche d'un emploi, en contrat de professionnalisation, ou d'insertion ;
 - sans limite d'âge pour les handicapés ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % et ne percevant pas l'allocation d'adulte handicapé.

3.4. Dispense d'affiliation des ayants droit au régime « frais de santé »

À condition de le justifier chaque année, les ayants droit peuvent demander à être dispensé d'adhésion, s'ils bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants (cf. arrêté 26 mars 2012 modifié) :

- dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
- régime local d'Alsace-Moselle ;
- régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- mutuelles des fonctions publiques nationale et territoriale dans le cadre des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Article 4

Cas de suspension ou de rupture du contrat de travail

4.1. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour les salariés se trouvant dans cette situation à la date d'entrée en vigueur du présent régime et ce dans les conditions suivantes :

- lorsque la suspension intervient pour cause de maternité, paternité, maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) ou pour toute autre cause ouvrant droit, soit à maintien (total ou partiel) de salaire par l'employeur, soit à indemnités journalières complémentaires (résultant du régime de prévoyance), le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties, sous réserve du paiement de sa quote-part de cotisations, la quote-part de l'employeur étant également maintenue ;
- lorsque la suspension intervient pour cause d'invalidité d'origine professionnelle ou non professionnelle ouvrant droit au versement d'une pension d'invalidité au titre du régime de prévoyance, le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties. La cotisation totale (part salariale et part patronale) reste due intégralement ;
- dans les autres cas de suspension du contrat de travail (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) n'ouvrant pas ou plus droit à maintien de salaire ou à indemnisation, la suspension du contrat de travail emporte suspension de l'obligation de cotiser, donc de l'accès aux prestations.

Toutefois, le salarié peut continuer à bénéficier du régime, sous réserve du versement des cotisations. À cet effet, il peut demander à l'organisme assureur recommandé le maintien à titre individuel et temporaire de ses garanties, la cotisation totale étant alors à sa charge exclusive.

4.2. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

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

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.
Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

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

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

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

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle il ne bénéficie plus, définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès).

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

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

4.3. Maintien des garanties des ayants droit d'un salarié décédé

Les ayants droit d'un salarié décédé y compris le cas échéant le conjoint non à charge au sens de la sécurité sociale, bénéficiant des garanties du régime au jour du décès, se voient maintenir gratuitement le bénéfice des garanties du présent régime pendant une durée de 1 an à compter du jour du décès. Au-delà de cette durée, ils pourront bénéficier du maintien au titre de l'article 4 de la loi Évin du 31 décembre 1989 exposé ci-dessous.

4.4. Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les garanties « frais de santé » peuvent être maintenues dans le cadre d'un contrat individuel sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

1. Anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient du maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale exposé ci-dessus.

L'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture individuelle à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;

2. Ayants droit d'un salarié décédé bénéficiaires des garanties du présent régime au jour du décès :
 - l'employeur informe l'organisme assureur qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes ;
 - qui disposent d'un délai de 6 mois pour manifester leur accord.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 5

Garanties

5.1. Définition des garanties

La couverture a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation. Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Elles sont revues, le cas échéant, en cas de changement de ces textes.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale au titre de la législation « maladie », « accidents du travail/maladie professionnelle » et « maternité » ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce dernier, expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe I.

Les prestations sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du bénéficiaire après intervention du régime de base et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat « responsable » en termes d'interdictions et d'obligations minimales de prise en charge, conformément aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et 2 du code de la sécurité sociale, l'exigence relative aux contrats responsables étant renforcée du fait de la politique de prévention conçue dans la perspective de l'objectif de solidarité. Elles respectent par ailleurs les prestations minimales obligatoires prévues par les articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

5.2. Détail des garanties

Les garanties du présent accord constituent les garanties obligatoires devant bénéficier à l'ensemble du personnel salarié de la branche et à leurs ayants droit. Les remboursements s'entendent dans la limite des frais réellement engagés.

(Voir tableau page suivante.)

		En complément des prestations de la SS	
HOSPITALISATION			
Honoraires (conventionné)		Hors Contrat Accès aux Soins : TM + 125 % BR (TM + 100% BR au 1/1/2017)	Contrat d'accès aux soins : TM + 200% BR
Frais de séjour (conventionné)		350 % BR	
Honoraires (non conventionné)		90 % FR maximum fixé ci-dessus pour les honoraires conventionnés avec prise en compte du tarif d'autorité au lieu de la BR	
Frais de séjour (non conventionné)		90 % FR maximum 350% BR reconstituée	
Chambre particulière		50 € par nuit	
Chambre particulière maternité		65 € par nuit	
Forfait journalier hospitalier		100% forfait en vigueur (sans limitation de durée) conformément aux dispositions du décret 2014-1374 du 19/11/2014	
Frais d'accompagnement (enfant de - de 16 ans)		50 € par nuit	
MEDECINE GENERALE & MATERNITE			
Consultation de généraliste CONVENTIONNE		Hors Contrat d'Accès aux Soins : TM + 40% BR	Contrat d'Accès aux Soins : TM + 60% BR
Consultation de spécialiste CONVENTIONNE - Radiologie - Actes techniques médicaux		Hors Contrat d'accès aux Soins : TM + 125 % BR (TM + 100% BR au 1/1/2017)	Contrat d'accès aux Soins : TM + 200 % BR
Pour les médecins non conventionnés, les plafonds sont identiques mais le tarif d'Autorité remplace la Base de Remboursement conventionnée			
Pharmacie - Analyses biologique - auxiliaires médicaux		TM	
Ostéodensimétrie		TM	
DENTAIRE			
Soins dentaires et inlays / onlays		TM	
Implantologie		200 € par implant 2/an par bénéficiaire	
Orthodontie remboursée par la SS		200% BR	
Orthodontie refusée par la SS		non garantie	
Inlays core		TM + 170% BR	
Prothèses dentaires remboursables par la SS		TM + 170% BR	
Prothèses dentaires non remboursables		non garanties	
OPTIQUE		1 paire de lunettes tous les deux ans par bénéficiaire (sauf changement de vue - ou moins de 18 ans). Décompte par année civile	
Monture adultes		100,00 €	
Monture enfants		65,00 €	
Verres unifocaux adultes		185 € pour 2 verres / 50% pour un seul verre	
Verres unifocaux enfants		160 € pour 2 verres / 50% pour un seul verre	
Verres multifocaux adultes		350 € pour 2 verres / 50% pour un seul verre	
Lentilles refusées par la SS et lentilles jetables		}	125 € par an et par bénéficiaire
Lentilles acceptées par la SS et lentilles jetables			
Kératochirurgie		470 € par œil	
AUTRES GARANTIES			
Médecine douce (Acupuncture, Ostéopathie, Chiropractie, Kinésiologie, Etiopathie)		Forfait annuel de 100 € par bénéficiaire	
Prothèses auditives		TM + 160 % BR	
Autres prothèses non dentaires		TM + 160 % BR	
Maternité ou adoption plénière		Prise en charge des soins au poste Médecine Générale & Maternité - Chambre particulière prévue au poste hospitalisation	
Cures thermales acceptées par la SS		}	TM + 5% PMSS (156,45€)
Frais de voyage + hébergement cures thermales			
Actes de Prévention (loi du 13/8/2004)		TM	
Transport (à l'exclusion de la cure thermale)		TM	
ACTES NON PRIS EN CHARGE PAR LA SS			
Vaccins non remboursés sur prescription médicale		25 € / an SAUF vaccin antigrippal : 100%	
Diététicien		20 € par consultation maximum 3 par an	
Dispositifs contraceptifs non remboursés		50 € / an	
Vie sans tabac (prise en charge substituts nicotiniques)		50 € / an (applicable aussi aux consultations cognito- comportementales sur prescription médicale)	
ASSISTANCE			
Assistance santé en France		OUI - Assistance vie quotidienne à la suite d'un événement couvert (hospitalisation) + Avance de soins couverts par la SS	

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (3170 € en 2015)

TM: ticket modérateur

BR : Base de remboursement (tarif de convention)

Article 6

Financement du régime

6.1. Structure de la cotisation

Le régime complémentaire frais de santé mis en place au sein de l'entreprise doit prévoir une cotisation de type salarié seul (isolé)/salarié et ayants droit (« famille »).

La cotisation « famille » s'entend comme une cotisation uniforme quel que soit le nombre d'enfants à charge.

Le salarié, dont les ayants droit ont demandé à bénéficier de la dispense d'adhésion visée à l'article 3.4 du présent accord, est tenu d'acquitter la cotisation de type « isolé ».

6.2. Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime complémentaire frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

6.3. Taux et répartition des cotisations

La participation de l'employeur au financement du régime de base est égale à 50 % de la cotisation. Le montant de la participation de l'employeur ne peut être inférieur au montant de la cotisation au régime mis en place par les partenaires sociaux auprès de l'organisme recommandé.

6.4. Montant de la cotisation

Taux de la cotisation due au titre du régime de frais de santé :

	RÉGIME GÉNÉRAL tarif (0 % PMSS)
Salarié seul (« isolé »)	1,84 %
Salarié + ayants droit (« famille »)	3,89 %
Contrats de travail suspendus	Idem salariés actifs

Le versement de la totalité de la cotisation à l'organisme assureur incombe à l'employeur et doit intervenir dans les conditions, notamment de délai, prévues par les statuts et règlements de l'organisme assureur recommandé. En cas de retard de paiement, des majorations de retard sont appliquées conformément aux statuts et règlements de l'organisme assureur recommandé.

6.5. Révision de la cotisation

Le montant de la cotisation totale prévue au 6.4 est fixé pour une durée de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du régime. Il pourra toutefois être réévalué en cas d'évolution de l'environnement législatif et/ou réglementaire.

À l'issue de cette période de 3 années, un autre montant pourra être fixé par la commission paritaire de la convention collective en fonction des résultats techniques et financiers du régime d'un côté, des études prospectives conçues à cet effet d'un autre côté, sur proposition de l'organisme assureur.

Il est toutefois expressément convenu par l'organisme recommandé que toute évolution à la hausse des cotisations ne pourra excéder 10 % par an à partir de 2019.

6.6. Cessation de l'obligation de cotiser

La cotisation au régime « frais de santé » cesse d'être due :

- en cas de suspension du contrat de travail dans les conditions prévues à l'article 4.1 ;
- lors de la rupture du contrat de travail qui lie le participant à son employeur, sous réserve des cas de maintien des garanties visés à l'article 4.2 ;
- en cas de décès ;
- et, en tout état de cause, à la date de cessation d'effet du présent accord.

Article 7

Recommandation de l'organisme assureur

Le présent régime est structuré autour de dispositifs répondant à un objectif de solidarité professionnelle, et notamment :

- l'affiliation obligatoire de l'ensemble des salariés et de leurs ayants droit quels que soient leur catégorie professionnelle, leur état de santé, leur âge ou leur situation familiale ;
- la prise en compte des situations objectives de fragilité, liées à la maladie ou au chômage notamment ;
- la mise en place de cotisations forfaitaires, donc indépendantes de la réalité du risque individuel ou propre à une entreprise ;
- des prestations déconnectées du niveau des cotisations individuelles et des prestations non contributives ;
- l'accessibilité au fonds social de l'organisme assureur recommandé ;
- la mise en œuvre d'actions de prévention ;
- l'instauration d'un dispositif de solidarité intergénérationnelle.

L'objet du présent accord étant l'instauration d'un régime « frais de santé » concrétisé par la poursuite d'un objectif de solidarité, les cotisations dues conventionnellement par les entreprises et leurs salariés doivent nécessairement être mutualisées. Au vu de cet objectif et en conformité avec le contenu de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un opérateur unique est recommandé pour gérer les garanties collectives, objet du présent accord.

Article 8

Adhésion à l'organisme assureur et gestionnaire recommandé pour la mutualisation professionnelle

Les employeurs relevant du champ d'application du présent accord ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des dispositions du présent régime (art. 5.2).

Pour ce faire les partenaires sociaux de la branche recommandent l'adhésion auprès de l'organisme assureur ci- après mentionné :

APGIS, 12, rue Massue, 94684 Vincennes Cedex.

Article 9

Fonds collectifs

Manifestation de solidarité, les partenaires sociaux ont décidé par le présent accord de créer un fonds de solidarité. Il est destiné à mettre en œuvre des actions de solidarité et de prévention telles que mentionnées à l'article 13 du présent accord.

Il est prélevé 2 % du montant des cotisations perçues au titre du régime obligatoire prévu par le présent accord.

Article 10

Suivi du régime

L'organisme assureur recommandé fournit annuellement un rapport détaillé, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et le décret d'application du 30 août 1990.

L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission paritaire, au plus tard le 1^{er} juin suivant la clôture de l'exercice. À l'occasion de ce rapport, est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs.

L'organisme assureur recommandé rend compte à la commission paritaire des procédures engagées aux fins de poursuivre le recouvrement des cotisations et des éventuelles difficultés rencontrées.

Elle fait un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre assorti d'un bilan financier annexé au rapport prévu au premier alinéa du présent article ainsi qu'un bilan du fonds collectif et des sommes allouées à ce titre.

Article 11

Réexamen périodique des conditions de mise en œuvre de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions de mise en œuvre de la mutualisation feront l'objet d'un examen dans le cadre de la commission paritaire au maximum tous les 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

À cet effet, la commission paritaire se réunira au cours du sixième mois précédant cette échéance. Afin de faciliter le travail d'analyse des membres de la commission paritaire, l'organisme assureur recommandé présentera dans un rapport consolidant sur la période de 5 ans considérée les rapports et informations indiquées à l'article 10, un document retraçant l'évolution du régime en ce qui concerne les cotisations, les prestations et la sinistralité au cours des 5 années précédentes.

Chacune des parties signataires a la faculté de dénoncer le présent accord à condition de le notifier 4 mois avant l'expiration annuelle par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisme signataire.

L'accord dénoncé conserve son plein effet jusqu'à la conclusion éventuelle d'un nouveau texte.

Afin d'optimiser la qualité du travail d'analyse, la première partie de la réunion sera consacrée à l'analyse et aux commentaires du rapport prévu ci-dessus. La seconde partie sera consacrée à l'adoption de recommandations visant à une meilleure qualité de gestion du régime par l'organisme recommandé.

Article 12

Effet de l'accord à l'égard de l'organisme assureur recommandé

Les dispositions du présent accord et de ses avenants éventuels ne sont opposables à l'organisme assureur recommandé qu'après acceptation formelle de celui-ci.

Les entreprises ainsi que les salariés peuvent directement se prévaloir des dispositions du présent accord auprès de l'organisme assureur recommandé pour poursuivre l'exécution de ses obligations.

De même, l'organisme assureur recommandé peut directement se prévaloir des dispositions du présent accord auprès des entreprises ainsi que des salariés pour poursuivre l'exécution de leurs obligations.

Article 13

Contribution à la solidarité de branche

13.1. Le présent accord vise à la création d'un authentique régime de protection sociale complémentaire concrétisé par non seulement la fixation de la nature et du niveau des prestations contractualisées mais encore par des droits non contributifs et déclinant un degré élevé de solidarité, qu'il appartient aux entreprises de respecter, y compris lorsque l'assureur auquel elles confient le soin de gérer les garanties collectives n'est pas celui recommandé dans les conditions figurant à l'article 7.

13.2. 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 et notamment :

13.2.1. La prise en charge totale ou partielle de la cotisation, notamment :

- des salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite, par ailleurs, et pouvant bénéficier des dispenses d'affiliation ;
- des salariés, apprentis ou anciens salariés au sens du décret dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts.

13.2.2. Le financement d'actions de prévention de santé publique ou de risques professionnels sous forme :

- de formations ou réunions d'information ;
- guides, affiches, outils pédagogiques intégrant les thématiques de sécurité et comportements en termes de consommation médicale.

13.2.3. La prise en charge partielle des prestations d'action sociale, notamment :

- aides individuelles de secours aux salariés, ex-salariés et ayants droit ;
- aides collectives pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit ou des aidants familiaux.

La commission paritaire de la branche détermine librement les orientations des actions de prévention et les règles de fonctionnement et d'attribution des prestations d'action sociale et contrôle la mise en œuvre de ces orientations par l'organisme assureur recommandé auprès duquel les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Article 14

Obligations en matière d'information

Compte tenu de la technicité des questions liées à la protection sociale, les parties considèrent qu'un niveau adapté d'information permanente des bénéficiaires est essentiel à la bonne compréhension de leurs droits et obligations et à la réalisation des objectifs du présent accord.

Dans ce cadre, l'institution recommandée prend l'engagement :

- d'assurer auprès des entreprises concernées et de leur personnel une communication adaptée, sur la base d'une plaquette d'information établie en concertation avec les parties signataires de la convention collective, afin de faciliter la mise en place du régime ;
- d'établir une notice d'information dont l'objet est de détailler les garanties et leurs modalités d'application ; de la transmettre à chaque entreprise adhérente par tous moyens (notamment par la voie dématérialisée ce qui vaudra notification au sens de la réglementation applicable) et de la mettre à jour en cas d'évolution des garanties. Toutefois, s'il s'agit de modifications entraînant des rectifications non significatives de la notice initiale, l'information pourra être faite par une fiche rectificative destinée à compléter ou mettre à jour la notice initiale. Les entreprises ont l'obligation de remettre cette notice à chaque membre du personnel en place et au moment de l'entrée en fonction.

En cas de rupture du contrat de travail, et au plus tard le dernier jour de la relation contractuelle, les entreprises doivent informer les salariés du maintien possible des garanties en application de l'article 4 ci-dessus et des conditions dans lesquelles ils peuvent en bénéficier.

Article 15

Révision de l'accord

La procédure de révision prévue à l'article 3 de la convention collective est déclinée de la manière suivante en ce qui concerne le présent accord :

- les dispositions du présent accord pourront à tout moment faire l'objet d'une révision en tout ou partie. La négociation à cet effet a lieu à la demande de l'une des parties signataires ou adhérentes conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-8 du code du travail ;
- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires et adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée. Elle doit être accompagnée ou suivie dans le délai de 1 mois d'un nouveau projet d'accord sur les points dont la révision est demandée ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la réception de cette lettre, la commission nationale paritaire sera réunie à l'initiative de la partie la plus diligente en vue d'une négociation ;
- les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un accord ou à défaut seront maintenues ;
- sous réserve des règles de validité des accords collectifs, les dispositions de l'accord portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient à compter du lendemain du dépôt de l'accord dans les conditions légales ;
- l'accord de révision fera l'objet des formalités de publicité légale.

Article 16

Notification. – Dépôt. – Extension

Le présent accord sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Fait à Paris, le 27 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel national

**IDCC : 2329. – AVOCATS AU CONSEIL D'ÉTAT
ET À LA COUR DE CASSATION
ET LEUR PERSONNEL SALARIÉ NON AVOCAT
(13 décembre 2002)**

(Bulletin officiel n° 2003-24)

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2015

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE AU PROFIT DES SALARIÉS

NOR : ASET1750336M

IDCC : 2329

Entre

OACECC

D'une part, et

CFDT

CFE-CGC

FEC FO

CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord collectif du 9 novembre 2000 ayant institué un régime de prévoyance pour les salariés des cabinets d'avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation, est annulé et remplacé par le présent accord, à compter du 1^{er} janvier 2016.

Le présent accord, établi à la suite d'une procédure de mise en concurrence conformément aux dispositions du décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, prévoit un régime de prévoyance obligatoire couvrant les garanties suivantes : capital décès, rente éducation, rentes de conjoint, incapacité temporaire, incapacité permanente totale ou partielle, invalidité, rente perte d'autonomie, fonds collectif d'action sociale.

Toutefois, l'accord antérieur continue à produire des effets pour certains sinistres, dans les conditions suivantes :

- les salariés dont le contrat de travail est toujours en vigueur à la date d'application du présent accord, bénéficiaires, au titre d'un arrêt de travail ayant débuté avant la date d'application du présent accord (même non encore déclaré à l'assureur, à cette date), de prestations d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité restent garantis par les couvertures incapacité et invalidité prévues par l'accord en vigueur à la date de leur arrêt de travail ;

- les salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité dont le contrat de travail prend fin avant la date d'application du présent accord restent garantis par la couverture des risques décès, incapacité et invalidité prévus par l'accord en vigueur à la date de rupture de leur contrat de travail ;
- les bénéficiaires d'une rente éducation ou d'une rente de conjoint pour un décès survenu avant la date de prise d'effet du présent accord, continuent de percevoir cette prestation dans les conditions définies par l'accord en vigueur à la date du décès.

Article 1^{er}

Champ d'application

Cet accord a pour objet de confirmer l'existence d'un régime à adhésion obligatoire et généralisé à tout le personnel salarié non avocat des cabinets d'avocats aux conseils au 1^{er} janvier 2016.

Article 2

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires, tous les salariés visés à l'article 1^{er} des cabinets aux conseils inscrits à l'effectif, (en dehors des bénéficiaires de prestations en cours à la date d'effet du présent accord définis au préambule) ainsi que les anciens salariés privés d'emploi qui bénéficient des dispositions visées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 2 bis

Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail exclusivement pour la période au titre de laquelle le salarié bénéficie soit :

- d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- d'indemnités journalières du régime obligatoire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par le cabinet adhérent qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Les garanties sont maintenues en contrepartie du versement de cotisations tant pour la part patronale que salariale, les cotisations restant dues tant que le salarié perçoit une rémunération ou des indemnités journalières complémentaires financées, au moins pour partie, par l'employeur.

CHAPITRE I^{ER}

GARANTIES EN CAS DE DÉCÈS

Article 3

Décès, quelle qu'en soit la cause

Versement d'un capital aux bénéficiaires du salarié décédé, égal à 100 % du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 11. Toutefois, le capital ne peut être inférieur à 60 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du sinistre (soit pour 2016 un montant arrondi à 23 170 €).

En cas de décès intervenant après une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salaire annuel brut servant au calcul du capital est revalorisé sur la base de l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès.

Article 3.1

Décès par accident du travail ou maladie professionnelle

En cas de décès par accident de travail ou maladie professionnelle, reconnus comme tels par la sécurité sociale, le capital défini à l'article 3 est majoré de 25 %.

Le capital ne peut être inférieur à 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du sinistre (soit pour 2016 un montant égal à 28 962 €).

Article 3.2

Bénéficiaires du capital

Sauf stipulation contraire, écrite, valable au jour du décès, le bénéfice du capital garanti en cas de décès du salarié est dévolu au conjoint non divorcé ou non séparé de corps, à défaut à la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité à défaut à ses enfants, à défaut à son père et à sa mère, à défaut à ses héritiers.

Si le salarié désire que le capital ne soit pas attribué selon la clause ci-dessus, il doit en faire la déclaration, par pli recommandé avec avis de réception, à l'organisme assureur et stipuler pour le ou les bénéficiaires de son choix.

Le changement de bénéficiaire ne prend effet qu'à la date à laquelle l'organisme assureur a reçu notification de ce changement.

Article 3.3

Double effet en cas de décès du conjoint

Si après le décès d'un salarié, laissant un ou plusieurs enfants à charge y compris les enfants à naître, le conjoint non divorcé ou non séparé de corps, la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité ou son concubin selon la définition du contrat d'assurance vient lui-même à décéder avant l'âge de 60 ans ou son départ à la retraite, le régime de prévoyance verse, à parts égales, à chaque enfant à charge au sens fiscal, issu de cette union avec le salarié décédé, un nouveau capital, dont le montant exprimé en pourcentage du salaire est défini à l'article 3.

Si les décès du salarié et de son conjoint non divorcé ou non séparé de corps, la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité ou son concubin selon la définition du contrat d'assurance provenant d'une même cause accidentelle indépendante de leur volonté, surviennent l'un et l'autre au plus tard dans les 48 heures qui suivent le fait accidentel, les dispositions du paragraphe ci-dessus s'appliquent

Article 3.4

Versement du capital décès

Sur production des justificatifs exigés par l'assureur, un acompte équivalent à la moitié du minimum garanti est versé sans délai à l'ayant droit.

Article 4

Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui aura acquitté ces frais ou à l'organisme indiqué par la personne en charge des obsèques dans la limite de deux plafonds mensuels de la sécurité sociale et des frais réellement engagés.

Le remboursement des frais d'obsèques se cumule avec le versement du capital décès.

En outre, une participation complémentaire aux frais d'obsèques de 763 € est versée au conjoint non divorcé ou non séparé de corps, la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité ou son concubin selon la définition du contrat d'assurance.

Article 5

Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente totale du salarié, il est versé une rente temporaire d'éducation à chaque enfant bénéficiaire.

Sont considérés comme enfants bénéficiaires, les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis considérés à charge fiscalement du fait de leur prise en compte dans la détermination du quotient familial du participant :

- de moins de 18 ans;
- de plus de 18 ans et de moins de 26 ans s'ils continuent leurs études secondaires ou supérieures;
- ou, quel que soit leur âge, lorsque le participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement;
- l'enfant né viable moins de 300 jours après le décès du participant.

Article 5.1

Montant de la rente

Pour l'ensemble des salariés dans la limite maximale de trois enfants :

- 6 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 9 ans;
- 8 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 16 ans;
- 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 16 ans à 18 ans, ou 26 ans si poursuite d'études.

Au-delà de trois enfants, il est appliqué au pourcentage un coefficient égal à 3/nombre d'enfants.

Si les enfants à charge deviennent orphelins des deux parents, le montant des rentes est doublé.

Article 5.2

Paie de la rente

La rente est versée d'avance chaque mois.

Article 5.3

Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions des articles 12 et 12.1.

Article 6

Rente de conjoint survivant

En cas de décès ou d'invalidité permanente totale du salarié, il est versé au conjoint survivant ou au concubin une rente viagère.

Par conjoint survivant, il faut entendre :

- le conjoint non divorcé ou non séparé de corps;
- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité.
- par concubin survivant, il faut entendre : la personne vivant maritalement avec le participant sous le même toit depuis au moins 2 ans au moment du décès sous réserve que ni l'un ni l'autre ne soient mariés. La condition de durée de vie maritale est supprimée si un enfant est né de cette union libre.

Article 6.1

Montant de la rente

La rente viagère annuelle est égale à 10 % du salaire annuel de référence tel que défini à l'article 11.

Article 6.2

Durée de versement de la rente

La rente viagère est versée de la date du décès du salarié à celle du conjoint, du concubin ou de la personne liée par un pacte civil de solidarité, tels que définis ci-dessus.

Article 6.3

Païement de la rente

Elle est versée d'avance chaque mois.

Article 6.4

Revalorisation de la rente

La rente est revalorisée conformément aux dispositions des articles 12 et 12.1.

CHAPITRE II

GARANTIES EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT

Article 7

Incapacité temporaire

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident entraînant le versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, le régime de prévoyance verse des indemnités complémentaires. Dès lors qu'ils remplissent les conditions requises, les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations de la sécurité sociale bénéficient des droits au titre du régime de prévoyance dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Article 7.1

Date d'effet

Sous réserve d'une condition d'ancienneté de 1 an dans le cabinet, le versement des indemnités complémentaires prend effet au 91^e jour d'arrêt de travail continu. Il n'y a pas de condition d'ancienneté en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle.

Article 7.2

Montant des prestations

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé de manière à garantir, y compris l'éventuel salaire partiel :

- 30 % du salaire brut TA ;
- 80 % du salaire brut TB et TC.

Dès lors qu'un salarié a un ou plusieurs enfants à charge et qu'il ne perçoit pas son salaire net d'activité, il perçoit un complément familial égal à 5 % du salaire annuel brut de référence.

Article 7.3

Complément familial

Le versement du complément familial de 5 % s'effectue dès le premier jour d'indemnisation par le régime et est payé directement au bénéficiaire par l'employeur qui le reçoit de l'organisme assureur. (cf. art. 7.6).

Article 7.4

Durée de versement

Les indemnités journalières et le complément familial sont versés tant que les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale. En tout état de cause, le versement cesse au plus tard à la date d'effet de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Article 7.5

Revalorisation

Les prestations complémentaires sont revalorisées conformément aux dispositions de l'article 12.

Article 7.6

Paie

1. Cas où le contrat de travail est maintenu

Il appartient à l'employeur d'établir mensuellement à terme échu, le bulletin de paie correspondant au versement des prestations nettes, d'effectuer les différents précomptes et de verser les cotisations de la sécurité sociale.

2. Cas où le contrat de travail est rompu

Les prestations garanties par le régime de prévoyance, n'ayant plus le caractère de salaire, sont exclues de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale. Elles sont payées directement par l'organisme de prévoyance au bénéficiaire qui en assure la déclaration auprès de l'administration fiscale.

CHAPITRE III

INCAPACITÉ PERMANENTE TOTALE OU PARTIELLE

La reconnaissance par la sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, est d'au moins égale à 20 %, ouvre droit au versement d'une rente mensuelle viagère versée par l'organisme assureur.

Article 8

Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une rente mensuelle, sans condition d'ancienneté, dès le versement d'une rente par la sécurité sociale.

Article 8.1

Montant de la rente

Le montant de la rente est de :

- 10 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la sécurité sociale est d'au moins égale à 20 % ;
- 20 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la sécurité sociale est supérieur à 50 %.

L'incapacité permanente, d'un taux supérieur à 80 %, donne lieu, en outre, au versement anticipé du capital décès.

Article 8.3

Durée de la rente

La rente est viagère.

Article 8.4

Paielement de la rente

La rente viagère est versée d'avance chaque mois. Elle est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

Article 8.5

Rente perte d'autonomie

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle et perçoit l'allocation pour tierce personne de la sécurité sociale, il bénéficie d'une rente mensuelle viagère d'un montant de 10 % du salaire annuel brut de référence.

Article 8.6

Paielement de la rente

La rente mensuelle est payable d'avance directement au bénéficiaire.

Article 8.7

Durée du versement

Le service de la rente prend fin à la cessation de la perte d'autonomie.

Article 8.8

Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

CHAPITRE IV

INVALIDITÉ

En cas d'invalidité permanente totale ou partielle entraînant le versement d'une rente par la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rente complémentaire en pourcentage du salaire annuel brut de référence.

Article 9

Date d'effet

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire intervient dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale. La pension d'invalidité se substitue à l'indemnité journalière perçue au titre de l'incapacité temporaire.

Article 9.1

Montant de la prestation

Le montant de la rente en pourcentage du salaire annuel brut de référence tranche A + tranche B/C, qui varie selon la catégorie reconnue par la sécurité sociale, est égale à :

- 1^{re} catégorie : 15 % ;
- 2^e catégorie : 20 % ;
- 3^e catégorie : 30 %.

Article 9.2

Durée du versement

La rente cesse d'être versée à la cessation de l'invalidité ou à la liquidation des droits à la retraite et au plus tard à la date d'effet de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Article 9.3

Paielement

La rente complémentaire est versée mensuellement et d'avance.

Article 9.4

Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

Article 9.5

Invalidité totale et définitive

Le classement par la sécurité sociale en invalidité 3^e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale permet au salarié ou aux ayants droit de bénéficier par anticipation, du capital décès, des rentes éducation et de conjoint. Cette garantie cesse au plus tard à la date d'effet de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Article 9.6

Perte d'autonomie

Lorsque le salarié est victime, à la suite d'un accident ou d'une maladie, d'une perte d'autonomie qui nécessite l'assistance d'une tierce personne pour les gestes courants de la vie, il bénéficie d'une rente mensuelle d'un montant de 10 % du salaire brut de référence.

Article 9.7

Durée

Le service de la rente prend fin à la cessation de la perte d'autonomie.

Article 9.8

Paielement de la rente

La rente est payable mensuellement d'avance directement au bénéficiaire.

Article 9.9

Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

CHAPITRE V

FONDS COLLECTIF D'ACTION SOCIALE

Article 10

Bénéficiaires

Les bénéficiaires du régime d'action sociale sont les bénéficiaires du régime de prévoyance qui, indépendamment de l'action sociale des organismes assureurs recommandés, peuvent bénéficier d'une action sociale spécifique telle que définie ci-après.

Article 10.1

Domaine d'intervention de l'action sociale spécifique

Le domaine d'intervention de l'action sociale est l'entraide et la mise en œuvre d'un haut degré de solidarité.

Les bénéficiaires qui connaissent des difficultés de toute nature mettant en péril leur équilibre budgétaire (chômage, maladie, handicap, dépendance, etc.) peuvent solliciter une aide en s'adressant à l'organisme assureur gestionnaire recommandé.

Cette aide peut prendre la forme d'une aide financière décidée par la commission paritaire et le cas échéant d'une orientation vers les organismes habilités à prendre en charge la difficulté spécifique du bénéficiaire.

La prestation de l'organisme assureur recommandé est établie en fonction de chaque situation.

Article 10.2

Délégation

L'examen des demandes d'action sociale et l'attribution de la prestation relèvent de la commission paritaire de surveillance.

Toutefois, l'organisme assureur gestionnaire recommandé dispose, pour les cas nécessitant une intervention rapide, d'une délégation dans la limite de 1 000 € par dossier de demande d'action sociale.

Toute intervention à ce titre sera soumise à l'approbation de la commission paritaire de surveillance.

Article 10.3

Financement du fonds collectif d'action sociale spécifique

Le fonds d'action sociale est financé par le transfert du fonds précédemment constitué auprès de l'organisme assureur précédemment désigné, ainsi que par le prélèvement de 2 % des cotisations instauré par le décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014.

Les prestations de l'organisme assureur gestionnaire sont servies dans la limite du montant du fonds d'action sociale.

CHAPITRE VI

SITUATIONS PARTICULIÈRES

Article 10.4

Rechutes

En cas de rechute d'une affection ou d'un accident survenue dans un délai de 2 mois suivant la reprise du travail, le salarié bénéficie des garanties du régime de prévoyance dès le premier jour de ce nouvel arrêt.

Article 10.5

Maternité

En cas de maladie ou d'accident survenu pendant le congé maternité entraînant la non-reprise du travail à l'issue du congé, les garanties du présent régime sont maintenues.

Article 10.6

Chômage

À tout salarié en chômage total, bénéficiant des allocations pour perte d'emploi, les garanties du régime restent acquises dans les conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Pour l'application des dispositions des articles 3, 5, 6, de celles des chapitres III et IV, la base de calcul est le salaire de référence perçu au cours des 12 derniers mois d'activité précédant le mois au cours duquel a eu lieu le départ du cabinet. Pour l'application de l'article 7, la rémunération garantie est limitée au montant de l'allocation mensuelle de chômage.

Article 10.7

Congé parental

Pendant la durée du congé parental les garanties décès visées aux articles 3, 4, 5 et 6 du chapitre I^{er} sont maintenues dès lors que le salarié concerné en acquitte les cotisations correspondantes auprès de l'organisme assureur.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 11

Salaire annuel brut de référence

Le salaire annuel brut de référence est établi à partir des rémunérations brutes y compris les primes, gratifications et 13^e mois perçus au cours des 12 mois civils précédents l'arrêt de travail ou le décès dans la limite de la tranche C. Le salaire annuel brut de référence est scindé en deux tranches de salaire :

- la tranche A (TA) limitée au plafond annuel de sécurité sociale ;
- la tranche B/C (TB/C) comprise entre le plafond de la sécurité sociale et huit fois ce plafond ;
- pour les anciens salariés, les personnes garanties du chef du salarié décédé, et le salarié en congé parental, il est établi à partir du salaire perçu au cours des 12 derniers mois d'activité précédant le mois au cours duquel à lieu le départ du cabinet ou le décès.

Article 12

Revalorisation des prestations

Les prestations garanties sont revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année selon le même pourcentage d'augmentation que celui du plafond de la sécurité sociale.

Les prestations en cours de paiement, dont le fait générateur est survenu antérieurement à la date du 1^{er} janvier, sont revalorisées au premier versement des prestations du 1^{er} trimestre.

Article 12.1

Décès

Si le décès survient alors que le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire ou d'invalidité, les prestations garanties sont déterminées en fonction de sa situation de famille lors du décès, et de la rémunération brute annuelle du salarié à la date de l'arrêt de travail, revalorisée en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale entre la date de l'arrêt et celle du décès.

Article 13

Notion d'enfant à charge

Sont considérés comme enfant à la charge du participant, tous les enfants légitimes, reconnus, naturels adoptifs ou recueillis ou à naître, au sens de la législation fiscale.

Article 14

Notion de concubinage

Le concubin est la personne vivant maritalement avec le participant sous le même toit depuis 2 ans, sous réserve que ni l'un ni l'autre ne soit marié. Cette condition de durée est supprimée si un enfant est né de cette union ou en cas de signature d'un pacte civil de solidarité.

Article 15

Action sociale

Les salariés relevant du présent accord bénéficient de l'action sociale de l'APGIS et de l'OCIRP.

CHAPITRE VIII

GESTION DU RÉGIME

Les partenaires sociaux, signataires du présent accord, décident après un appel d'offres ouvert conformément à la procédure imposée à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et aux dispositions du décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, de recommander deux organismes assureurs pour gérer la couverture des risques.

Tous les cabinets peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès de ces deux organismes assureurs.

Une convention de service est conclue entre ceux-ci et les signataires de l'accord de prévoyance.

Article 16

Choix de l'organisme

Les parties signataires conviennent de recommander comme organismes assureurs pour le présent accord :

- l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, sise 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, assureur des garanties rente éducation et rente de conjoint ;
- l'APGIS, institution de prévoyance, sise 12, rue Massue, 94684 Vincennes Cedex, pour la couverture des autres garanties du régime.

Les parties signataires conviennent en outre de retenir l'APGIS comme organisme gestionnaire unique. Cet organisme agit donc également par délégation de l'OCIRP pour la mise en œuvre des garanties assurées par elle et pour la présentation des comptes, rapports et bilan afférents au régime.

Article 17

Garanties complémentaires pour les cadres

1. Les dispositions de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, en son article 7, créent une obligation, à la seule charge des entreprises, de verser une cotisation qui ne peut être inférieure à 1,5 % de la tranche A du salaire pour les salariés relevant des articles 4 et 4 *bis* de ladite convention.

Pour répondre à cette obligation sont instituées, pour cette catégorie de salariés, les garanties suivantes, établies sur la tranche A du salaire :

- un capital décès toutes causes complémentaire au capital de base de 250 % ;
- un capital décès accident du travail, maladie professionnelle complémentaire au capital de base de 325 % ;
- une rente éducation complémentaire de 6, 8 ou 12 % selon l'âge des enfants, versée dans les conditions de l'article 5 ;
- une rente de conjoint temporaire de 20 % versée jusqu'à l'âge légal d'ouverture au droit à la pension de retraite sécurité sociale du conjoint survivant non séparé judiciairement ou au concubin ;
- une rente pour incapacité permanente totale ou partielle de 10 % pour un taux d'incapacité d'au moins 20 % portée à 20 % lorsqu'il est supérieur à 50 %, versée dans les conditions prévues au chapitre III ;
- une rente perte d'autonomie complémentaire de 10 % versée dans les conditions prévues aux articles 8.5 à 8.8 et 9.6.

2. Par ailleurs, en cas d'invalidité, en vue d'apporter aux cadres sur la tranche B/C une prise en charge comparable à celle de la tranche A, il est institué pour cette catégorie une rente d'invalidité complémentaire. Son montant, égal à 30 % du salaire tranche B/C pour les invalidités de 1^{re} catégorie, est porté à 50 % pour les invalides de 2^e et 3^e catégories. Elle est versée selon les conditions fixées au chapitre IV.

Article 18

Gestion de la cotisation

Le taux de cotisation défini par l'accord constitue la contrepartie des risques couverts par le régime. Cette cotisation est globale. Sur chaque risque est affecté un pourcentage de la cotisation globale.

Les taux de cotisations et leur répartition sont définis à l'annexe du présent accord.

Au vu du rapport annuel, la commission paritaire de surveillance du régime peut modifier, en accord avec l'organisme assureur, le pourcentage affecté à chaque risque s'il s'avère que le taux de couverture d'un risque est inférieur à 0,85 ou s'il est supérieur à 0,95.

Les taux de cotisations précisés en annexe du présent accord sont fixes pour une période de trois exercices.

Article 19

Rapport annuel

À la fin de chaque exercice, l'organisme assureur recommandé établit un rapport à l'attention de la commission paritaire de surveillance du régime. Ce rapport porte sur tous les éléments d'ordre démographique, économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord. L'organisme assureur présente et commente les comptes de résultat et le bilan du régime.

Des tableaux comparatifs, d'une année sur l'autre, permettant d'apprécier l'évolution du régime, risque par risque, sont insérés dans le rapport annuel. L'organisme assureur modifie, à la demande de la commission paritaire de surveillance, la présentation du rapport annuel.

L'organisme assureur présente le compte de résultats global et pour chacun des risques, ainsi que les frais de gestion, à la commission paritaire de surveillance.

Chaque entreprise adhérente est destinataire du rapport annuel, lequel doit être également remis aux instances représentatives du personnel.

Article 20

Bilan d'application

Les organisations signataires du présent accord se réunissent pour faire le bilan d'application du régime au plus tard dans un délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur.

En fonction des possibilités résultant des différents constats, bilans et analyses, les partenaires sociaux proposent à la commission paritaire et à l'organisme assureur, l'adaptation ou l'amélioration des prestations existantes voire la création de garanties nouvelles.

Si un déséquilibre venait à se produire dans le rapport prestations/cotisations nécessitant le réajustement du taux de cotisation, les signataires du présent accord, réunis en commission paritaire, décident, après avoir recueilli la proposition de l'organisme assureur, du nouveau taux de cotisation.

Article 21

Réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques

Au vu du bilan d'application et dans un délai maximum de 5 ans d'application, les signataires du présent accord peuvent décider, après mise en œuvre d'une nouvelle procédure de mise en concurrence des organismes conformément aux dispositions prévues par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de recommander à un ou plusieurs nouveaux organismes assureurs pour la mutualisation des risques.

Article 22

Transfert du contrat

En cas de transfert du contrat de prévoyance à un nouvel organisme, l'organisme assureur qui perd la gestion du contrat assure les prestations en cours ainsi que le maintien des garanties décès pour les salariés en arrêt de travail. Elle assure les revalorisations des prestations en cours conformément aux dispositions de l'article 12. Le nouvel organisme doit accepter, selon les conditions de l'appel d'offres, le maintien des taux de cotisation durant 3 ans.

Article 23

Risques exclus

Aucune exclusion ne sera acceptée en décès comme en arrêt de travail à l'exception de la guerre étrangère, du risque nucléaire et du meurtre par le bénéficiaire.

Une guerre étrangère est la situation dans laquelle soit l'État français, soit un état belligérant contre la France, aura formulé une déclaration de guerre officielle.

Seront également exclus les cas où le salarié aura pris une part active dans une guerre n'ayant pas de lien avec l'État français.

Par contre la garantie sera accordée dans les cas du fait de guerre civile ou étrangère lors de déplacement de nature professionnelle ou personnelle, si l'État français n'est pas un des belligérants, et si le salarié n'y a pris aucune part active.

En cas de meurtre par le bénéficiaire, ce dernier est déchu dans ces droits et les sommes dues au meurtrier sont versées automatiquement au(x) bénéficiaire(s) suivant(s).

Article 24

Information du salarié

Une notice d'information, élaborée par l'organisme assureur en concertation avec les signataires de l'accord collectif portant création d'un régime de prévoyance, est remise par chaque cabinet à tous ses salariés.

Si une modification des garanties du régime intervient, une notice complémentaire fournie par l'organisme d'assurance est remise aux salariés par l'employeur.

En cas de rupture du contrat de travail, il doit être mentionné sur la lettre de licenciement ou sur le certificat de travail que le salarié peut bénéficier du maintien de la couverture des risques garantis par le présent régime ainsi que les conditions pour en bénéficier.

Article 25

Prescription

Les délais de prescription prévus en matière de prestations sont ceux prévus par les dispositions d'ordre public applicables.

CHAPITRE IX

COMMISSION PARITAIRE DE SURVEILLANCE

Il est institué une commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance des salariés des cabinets d'avocats aux conseils.

Article 26

Composition

La commission est composée des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord à raison d'un titulaire et d'un suppléant et d'un nombre égal de membres désignés par l'ordre des avocats aux conseils.

Le suppléant ne fait partie de la commission qu'en l'absence du titulaire.

La désignation d'un salarié d'un cabinet emporte autorisation d'absence rémunérée.

Un président et un secrétaire sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance par chacun des collèges.

Article 27

Attributions

La commission paritaire de surveillance dispose d'une délégation permanente du conseil d'administration de l'institution, lui conférant, sans préjudice des décisions de la commission paritaire, un pouvoir de décision autonome, notamment :

- en matière de suivi et de contrôle du régime ;
- en matière d'action sociale ;
- d'interprétation et d'application du texte de l'accord ;
- de l'examen des litiges résultant de cette application ;
- du contrôle des opérations administratives et financières ;
- de la gestion du fonds d'action sociale ;
- d'information complémentaire sur le fonctionnement du régime ;
- de modification, dans la limite globale du taux de cotisation, et sans changement de la proportion employeur/salarié, de la répartition entre les différents risques, s'il apparaît un déséquilibre manifeste.

La commission paritaire de surveillance se réunit au moins deux fois par an et sur saisine d'une partie signataire sur l'application de l'accord, sur convocation de son président ou de son secrétaire.

Lors de l'une de ces réunions, la commission reçoit le rapport d'activité, les comptes de résultat et le bilan du régime.

Article 28

Logistique

La préparation et la tenue des réunions de la commission paritaire de surveillance sont à la charge intégrale de l'institution.

Les frais exposés par ses membres, à l'occasion de leurs travaux, sont remboursés par l'organisme assureur dès sa recommandation en tant qu'organisme mutualisateur des risques couverts par le présent régime. En outre, chacune des organisations signataires, ordre ou organisations syndicales, participe à l'information de la mise en place d'une couverture sociale par une insertion dans leur publication professionnelle. L'institution met à la disposition le typon de l'insertion. L'insertion est facturée à l'institution de prévoyance et à l'OCIRP.

Article 29

Formation

Les formations effectuées avec le concours des organismes assureurs du régime, dans le cadre du lancement du régime et de son suivi, sont à la charge de ces derniers.

CHAPITRE X
DISPOSITIONS FINALES

Article 30

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions du code du travail par les organisations signataires de l'accord. En tout état de cause, le présent accord peut être révisé par application des dispositions des articles 20 et 21 du présent accord.

Au vu du rapport d'activité et du bilan de fonctionnement du régime, chaque organisation signataire peut, conformément aux dispositions des articles 19 à 21 demander une révision de l'accord.

Article 31

Dénonciation

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions du code du travail. En cas de dénonciation de l'organisme gestionnaire du régime, il est procédé à un appel d'offres.

Article 32

Date d'application

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Article 33

Publicité

Le présent accord fait l'objet d'une publicité auprès des salariés. Un exemplaire du présent accord est tenu à la disposition des salariés dans un lieu accessible à tous sans qu'il y ait lieu d'en faire la demande. En outre, les organisations signataires informent leurs adhérents par une information spécifique.

Article 34

Dépôt

Les parties signataires s'engagent, en application des dispositions du code du travail à déposer le présent accord auprès de la DIRECCTE ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait le 30 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE
COTISATIONS

Article 1^{er}

Assiette

Les cotisations de prévoyance sont calculées sur le salaire annuel brut de référence tel que défini à l'accord pour les salariés des cabinets d'avocats aux conseils dans la limite de la tranche C.

Article 2

Taux des cotisations applicables au 1^{er} janvier 2016

2.1. Taux de cotisation et répartition employeur/salarié

Salariés non cadres

Garanties	Cotisation Globale		Cotisation Employeur		Cotisation Salarié	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,44%	0,44%	0,32%	0,32%	0,12%	0,12%
Incapacité	0,34%	0,54%	0,00%	0,00%	0,34%	0,54%
IPP/Invalidité	0,54%	0,70%	0,42%	0,61%	0,12%	0,09%
Total	1,32%	1,68%	0,74%	0,93%	0,58%	0,75%

Salariés relevant du régime de retraite des cadres

Garanties	Cotisation Globale		Cotisation Employeur		Cotisation Salarié	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Décès	1,25%	0,50%	1,25%	0,44%	0,00%	0,06%
Incapacité	0,34%	0,54%	0,05%	0,00%	0,29%	0,54%
IPP/Invalidité	0,89%	1,04%	0,89%	0,73%	0,00%	0,31%
Total	2,48%	2,08%	2,19%	1,17%	0,29%	0,91%

2.2. Répartition de la cotisation. – Précision

En cas d'excédent du régime, la décision de baisse du taux de cotisation profite aux salariés sans que la cotisation employeur puisse globalement dépasser 60 % du montant du taux.

Brochure n° 3322

Conventions collectives nationales

BÂTIMENT

IDCC : 2420. – **Cadres**

**Appointements ingénieurs et cadres
du bâtiment et des travaux publics**

AVENANT N° 69 DU 18 JANVIER 2017

RELATIF AUX APPOINTEMENTS MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017

NOR : ASET1750329M

Entre

CAPEB

FNSCOP

FFB

FFIE

D'une part, et

FNCB CFDT

CFE-CGC BTP

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 18 janvier 2017 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1^{er} février 2017.

Article 1^{er}

Les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, décident de revaloriser au 1^{er} février 2017 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

COEFFICIENT	À COMPTER du 1 ^{er} février 2017
60	1 826
65	1 978
70	2 130
75	2 274
80	2 421
85	2 566
90	2 714
95	2 865
100	3 000
103	3 088
108	3 221
120	3 559
130	3 844
162	4 773

Article 2

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

Article 3

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

Fait à Paris, le 18 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 2 DU 2 DÉCEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2010 RELATIF AUX STATUTS
DE L'OPCA DE LA CONSTRUCTION
NOR : ASET1750322M

Entre
CAPEB
FNTP
FFB
SCOP BTP

D'une part, et
FNCB CFDT
CFE-CGC BTP
FNSCBA CGT
FG FO construction

D'autre part,

Considérant les dispositions du code du travail autorisant les OPCA à être habilités par l'État à collecter, sur le territoire national et dans leur champ de compétence professionnelle ou interprofessionnelle, les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Considérant que les décisions relatives au lieu de domiciliation de l'OPCA de la construction relèvent des prérogatives du conseil d'administration de l'OPCA de la construction,
il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'appellation des signataires de l'accord

Au niveau des signataires de l'accord :

- l'appellation « fédération nationale des sociétés coopératives de production du BTP (FNSCOP BTP) » est remplacée par l'appellation « fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (fédération SCOP BTP) » ;
- l'appellation « fédération générale Force ouvrière des travailleurs du bâtiment, des travaux publics, du bois, des carrières, des matériaux de construction, du papier carton, de la céramique, de l'exploitation thermique » est remplacée par l'appellation « fédération générale FO construction ».

Article 2

Modification de l'article 1^{er} relatif à la création, dénomination, siège, durée, avenants

Au deuxième alinéa de l'article 1^{er} :

- les mots « de façon transitoire au 5, rue du Regard, 75006 Paris » sont remplacés par les mots « au 32, rue Boulanger, 75010 Paris » ;
- les mots « Il est transféré » sont remplacés par les mots « Il peut être transféré ».

Les dispositions du dernier alinéa de l'article 1^{er} stipulant « Le présent accord ne peut être modifié que par avenant conclu par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du bâtiment et des travaux publics » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Excepté pour les décisions relatives au transfert du siège social de l'OPCA de la construction, le présent accord ne peut être modifié que par avenant conclu par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du bâtiment et des travaux publics. »

Article 3

Modification de l'article 2 relatif à la composition de l'association

Au troisième tiret du deuxième alinéa de l'article 2, l'appellation « fédération nationale des sociétés coopératives de production du BTP (FNSCOP BTP) » est remplacée par l'appellation « fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (fédération SCOP BTP) ».

Au quatrième tiret du troisième alinéa de l'article 2, l'appellation « la fédération générale Force ouvrière des travailleurs du bâtiment, des travaux publics, du bois, des carrières, des matériaux de construction, du papier carton, de la céramique, de l'exploitation thermique » est remplacée par l'appellation « fédération générale FO construction ».

Article 4

Modification de l'article 4 relatif à l'objet et aux missions

Les dispositions du premier tiret du premier alinéa de l'article 4 stipulant « D'une part, de collecter les contributions des employeurs dues en application du chapitre I^{er} du titre III du livre III de la sixième partie du code du travail au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et au titre du plan de formation » sont remplacées par les dispositions suivantes : « de collecter et gérer les contributions des employeurs à la formation professionnelle continue dues en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur ».

Les dispositions du deuxième tiret du premier alinéa de l'article 4 sont modifiées comme suit :

- les mots « d'autre part, » sont supprimés ;
- après les mots « d'accomplir les missions » sont ajoutés les mots « dévolues aux OPCA » ;
- les mots « par l'article L. 6332-1-1 du code du travail » sont remplacés par les mots « par le code du travail ».

Après les deux premiers tirets du premier alinéa de l'article 4 est créé un troisième tiret qui stipule les dispositions suivantes : « de collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et de les reverser, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ».

Au dernier alinéa de l'article 4 :

- après les mots « des ressources complémentaires » sont ajoutés les mots « ou supplémentaires » ;
- les mots « formation professionnelle continue » sont remplacés par les mots « formation professionnelle initiale et continue ».

Article 5

Modification de l'article 5 relatif aux ressources et destinations des ressources

Au deuxième et troisième tiret du premier alinéa de l'article 5, après les mots « les contributions » est ajouté le mot « supplémentaires ».

Après le troisième tiret du premier alinéa de l'article 5 est inséré un tiret qui stipule les dispositions suivantes : « les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage ».

Au quatrième tiret du troisième alinéa de l'article 5, les mots « droit individuel à la formation (DIF) » sont remplacés par les mots « compte personnel de formation (CPF) ».

Après le cinquième tiret du troisième alinéa de l'article 5 est inséré un tiret qui stipule les dispositions suivantes : « au financement de l'apprentissage et des formations initiales, technologiques et professionnelles ».

Les dispositions du sixième tiret du troisième alinéa de l'article 4 stipulant « au congé de formation économique social et syndical et à son développement, ainsi qu'aux formations favorisant le dialogue social conformément à l'article 9 de l'accord collectif national relatif à la création de l'OPCA de la construction du 29 juin 2010, » sont remplacées par les dispositions suivantes : « au financement des formations favorisant le dialogue social conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur ».

Les dispositions du dernier tiret du troisième alinéa de l'article 5 stipulant « aux dépenses liées à la gestion du paritarisme en application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur » sont supprimées.

Article 6

Modification de l'article 6.2 relatif aux pouvoirs, délibérations et fonctionnement du conseil d'administration

Au sixième alinéa de l'article 6.2, les mots « prises en charge des » sont remplacés par les mots « participation financières pour les ».

Au septième alinéa de l'article 6.2 :

- les mots « DIF » sont remplacés par les mots « CPF » ;
- les mots « prise en charge » sont remplacés par les mots « participation financières ».

Article 7

Modification de l'article 7.1 relatif à la création des sections professionnelles et à la composition des conseils des sections professionnelles

À l'article 7.1, l'appellation « FNSCOP BTP » est remplacée par l'appellation « Fédération SCOP BTP ».

Article 8

Annexe I

Les parties signataires conviennent de joindre en annexe I au présent avenant une version consolidée de l'accord relatif aux statuts de l'OPCA de la construction modifié par l'avenant n° 1 et par le présent avenant.

Article 9

Dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 2 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

ACCORD RELATIF AUX STATUTS DE L'OPCA DE LA CONSTRUCTION MODIFIÉ PAR L'AVENANT N° 1 DU 19 JUILLET 2011 ET PAR L'AVENANT N° 2 DU 2 DÉCEMBRE 2015

Entre

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national du BTP soussignées :

- la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;
- la fédération française du bâtiment (FFB) ;
- la fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (fédération SCOP BTP) ;
- la fédération nationale des travaux publics (FNTP),

D'une part, et

Les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national du BTP soussignées :

- la fédération BATIMAT-TP CFTC ;
- la fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;
- le syndicat national CFE-CGC BTP ;
- fédération générale FO construction ;
- la fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement FNSCBA CGT,

il est convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application de l'article 1^{er} de l'accord collectif national relatif à la création de l'OPCA de la construction du 29 juin 2010, les partenaires sociaux créent une association dénommée OPCA de la construction et décident au travers du présent accord de l'adoption de ses statuts.

Article 1^{er}

Création. – Dénomination. – Siège. – Durée. – Avenants

Il est créé entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du bâtiment et des travaux publics une association dénommée « organisme paritaire collecteur agréé de la construction » (OPCA de la construction), régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et par les textes législatifs et réglementaires en vigueur concernant les OPCA.

Le siège social de l'OPCA de la construction est fixé au 32, rue Boulanger, 75010 Paris. Il peut être transféré par décision du conseil d'administration à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

L'OPCA de la construction est créé pour une durée illimitée.

Excepté pour les décisions relatives au transfert du siège social de l'OPCA de la construction, le présent accord ne peut être modifié que par avenant conclu par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du bâtiment et des travaux publics.

Article 2

Composition de l'association

Les membres fondateurs qui composent l'OPCA de la construction sont les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national du bâtiment et des travaux publics signataires de l'accord du 29 juin 2010, à savoir :

Pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives du BTP :

- la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;
- la fédération française du bâtiment (FFB) ;
- la fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (fédération SCOP BTP) ;
- la fédération nationale des travaux publics (FNTP).

Pour les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP :

- la fédération BATIMAT-TP CFTC ;
- la fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;
- le syndicat national CFE-CGC BTP ;
- la fédération générale FO construction ;
- la fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement FNSCBA CGT.

Article 3

Champ d'intervention

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises du bâtiment et des travaux publics quel que soit leur effectif de salariés relevant du champ d'intervention défini à l'annexe jointe, qui fait partie intégrante et indissociable du présent accord.

Article 4

Objet et missions

L'OPCA de la construction a pour objet :

- de collecter et gérer les contributions des employeurs à la formation professionnelle continue dues en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- d'accomplir les missions dévolues aux OPCA définies par le code du travail et les textes réglementaires en vigueur dans le respect des priorités définies par les accords de branche du BTP et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi conjointes du bâtiment et des travaux publics ;
- de collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et de les reverser, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En outre, l'OPCA de la construction peut être désigné par des accords collectifs de branche pour gérer des ressources complémentaires ou supplémentaires qui participent au financement de la formation professionnelle initiale et continue.

Article 5

Ressources et destinations des ressources

Les ressources de l'OPCA de la construction sont constituées par :

- les contributions versées par les entreprises prévues par les dispositions légales et réglementaires ;
- les contributions supplémentaires conventionnelles applicables au secteur du BTP dans le domaine de la formation professionnelle continue en vertu des accords de branche signés dans le BTP ;

- les contributions supplémentaires volontaires versées par les entreprises ;
- les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage ;
- de façon générale, toute ressource non interdite par la loi en rapport avec l'objet social de l'OPCA.

Les ressources de l'OPCA de la construction sont conservées en numéraire, déposées à vue ou placées à court terme.

Les ressources de l'OPCA de la construction sont destinées notamment, conformément à la législation et à la réglementation relative aux OPCA :

- au financement des actions de formation et à la prise en charge des frais annexes concernant les stagiaires ;
- à l'aide à l'exercice de la fonction tutorale ;
- à l'information, à la sensibilisation et au conseil des chefs d'entreprise et de leurs salariés sur les besoins et les moyens de formation ;
- aux frais de gestion et d'information et aux frais relatifs aux missions des organismes collecteurs paritaires agréés au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du compte personnel de formation (CPF), y compris les frais de rémunération prévus par les conventions de délégation ;
- au versement d'indemnités pour perte de ressources ou de salaires aux membres du conseil d'administration ou à leur employeur ;
- au financement de l'apprentissage et des formations initiales, technologiques et professionnelles ;
- au financement des formations favorisant le dialogue social conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur.

Article 6

Conseil d'administration

6.1. Composition

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé d'un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP.

Le conseil d'administration est composé de 30 membres :

- 15 membres au titre du collège employeur ;
- 15 membres au titre du collège salarié.

S'agissant du collège salarié, chaque organisation syndicale de salariés représentative du BTP désigne trois représentants.

S'agissant du collège employeur, chaque organisation patronale désigne trois représentants. Les 3 sièges restants sont affectés par accord écrit entre l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs.

Les membres du conseil d'administration sont désignés par les organisations qu'ils représentent, qui peuvent pourvoir à leur remplacement. Les nominations et remplacements sont signifiés par courrier au président de l'OPCA de la construction par les organisations représentées au sein du conseil d'administration.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés désignent pour siéger à l'OPCA de la construction des représentants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- salariés exerçant une activité professionnelle dans les entreprises du BTP ou l'ayant exercé depuis moins de 10 ans ;

- responsables d'entreprise ou l'ayant été depuis moins de 10 ans ;
- salariés des organisations patronales ou syndicales représentatives du BTP.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés veillent à ce que les administrateurs désignés disposent d'une connaissance de la réalité économique et sociale dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics et n'exercent pas, à titre professionnel ou privé, des missions incompatibles avec l'exercice de leur mandat.

Elles s'assurent également que leurs administrateurs bénéficient des formations nécessaires à la compréhension de la politique professionnelle et du fonctionnement des instances et organismes de la profession, en particulier de l'association « OPCA de la construction » et participent effectivement aux réunions de l'OPCA de la construction.

6.2. Pouvoirs, délibérations et fonctionnement

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles applicables à l'OPCA pour gérer et représenter l'association. Il est seul compétent pour décider de l'affectation des ressources dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Il définit en particulier les moyens qu'il met à la disposition des sections professionnelles pour exercer leurs missions.

Il délibère sur la base des propositions formulées par les sections professionnelles, en tenant compte des spécificités des entreprises relevant de leur section.

Il décide des règles relatives aux priorités de prise en charge des formations, sur la base des propositions qui lui sont faites par les sections professionnelles et veille à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE, des dispositions conventionnelles de la branche en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA.

Il est garant de la cohérence des orientations proposées par les sections professionnelles et de leur mise en œuvre par l'ensemble des acteurs au niveau territorial. Dans ce cadre, il prendra toutes dispositions pour s'assurer de l'application effective des missions confiées au réseau territorial de l'OPCA de la construction.

En ce qui concerne la gestion des contributions versées par les employeurs au titre du plan de formation, le conseil d'administration définit les services proposés, les priorités, les critères et les conditions de participation financières pour les demandes présentées par les employeurs.

En ce qui concerne la gestion des contributions versées par les employeurs au titre de la professionnalisation et du CPF, le conseil d'administration tient compte des priorités, critères et conditions de participation financières définies dans les branches du BTP et des propositions des commissions paritaires nationales de l'emploi conjointes du bâtiment et des travaux publics.

Le conseil d'administration se réunit quatre fois par an, sur convocation de son président selon un calendrier annuel préétabli, dont une fois dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice écoulé pour statuer sur les comptes dudit exercice et sur le rapport de gestion établi par le trésorier de l'association, en présence du commissaire aux comptes ou de son représentant.

Il peut en outre, se réunir sur convocation de son président ou à la demande d'un tiers de ses membres.

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote. Le conseil d'administration délibère valablement lorsque les deux tiers des membres de chaque collège sont présents ou représentés. Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés, soit la moitié des voix plus une.

6.3. Fonctions représentatives

Le conseil d'administration désigne en son sein un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire.

Ces différentes fonctions sont attribuées pour une durée de 2 ans alternativement au collège employeur et au collège salarié, sans qu'il soit possible pour une même personne de cumuler la fonction de président de l'OPCA de la construction avec celle de président de section professionnelle.

Les fonctions de président et de vice-président sont attribuées, pour la durée du mandat, alternativement au collège employeur et au collège salarié de la façon suivante :

- au sein du collège salarié, successivement à chaque organisation ;
- au sein du collège employeur, successivement à chacune des organisations disposant du plus grand nombre de sièges dans une section professionnelle.

Le président et le vice-président appartiennent à des sections professionnelles différentes.

Le président et le secrétaire appartiennent à un même collège ; le vice-président et le trésorier appartiennent à l'autre collège.

Toute organisation membre du conseil d'administration peut remplacer en cours de mandat l'un des administrateurs exerçant l'une des quatre fonctions représentatives. Le mandat de l'administrateur nouvellement désigné n'est pas de 2 ans mais de la durée restant à courir jusqu'au terme du mandat initialement prévu.

Le président représente l'association dans tous les actes de la vie civile. Il est investi de tous pouvoirs à cet effet. Il a notamment qualité pour ester en justice au nom de l'association, tant en demande qu'en défense.

Il a le pouvoir d'engager seul l'association pour les actes de gestion courante définis par le conseil d'administration et l'en informe.

Le président dispose de tous les pouvoirs pour ouvrir au nom de l'association tous comptes bancaires et y effectuer toutes opérations, dans le respect des décisions du conseil d'administration et des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives aux OPCA.

Le président et le vice-président représentent l'association conjointement de manière à assurer une représentation paritaire de l'OPCA de la construction.

Le vice-président exerce les fonctions du président en cas d'empêchement momentané de celui-ci.

Le secrétaire signe les procès-verbaux des délibérations du conseil d'administration. Il tient le registre spécial prévu par la loi et assure l'exécution des formalités prescrites.

Le trésorier contrôle la gestion et la comptabilité de l'association en liaison avec le commissaire aux comptes. Il rend compte régulièrement au conseil d'administration de la situation financière de l'association.

Article 7

Sections professionnelles paritaires

7.1. Création des sections professionnelles et composition des conseils des sections professionnelles

L'OPCA de la construction est doté de trois sections professionnelles paritaires, correspondant aux champs professionnels suivants :

- une section professionnelle pour les entreprises du BTP de moins de 10 salariés ;
- une section professionnelle pour les entreprises du bâtiment de 10 salariés et plus ;
- une section professionnelle pour les entreprises de travaux publics de 10 salariés et plus.

Chaque section professionnelle est administrée par un conseil de section professionnelle comportant 20 membres :

- 10 membres au titre du collège employeur ;
- 10 membres au titre du collège salarié.

S'agissant du collège salarié, chaque organisation syndicale de salariés représentative du BTP désigne deux représentants.

S'agissant du collège employeur, les désignations se feront sur la base suivante :

- section des entreprises du BTP de moins de 10 salariés : six représentants de la CAPEB, deux représentants de la FFB, un représentant de la FNTP, un représentant de la fédération SCOP BTP ;
- section des entreprises du bâtiment de 10 salariés et plus : six représentants de la FFB, deux représentants de la CAPEB, deux représentants de la fédération SCOP BTP ;
- section des entreprises de travaux publics de 10 salariés et plus : huit représentants de la FNTP, deux représentants de la fédération SCOP BTP.

Les membres des conseils de section sont désignés par les organisations qu'ils représentent selon les conditions et les formes prévues pour la désignation des membres du conseil d'administration par l'article 6.1 ci-dessus.

La création des sections professionnelles paritaires, notamment celle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés, ne remet pas en cause les modalités de gestion des fonds fixées par les dispositions de l'article L. 6332-3 du code du travail.

7.2. Missions des conseils de section professionnelle

Les conseils de section professionnelle :

- proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises et les salariés relevant du champ de la section professionnelle considérée ;
- élaborent des propositions de budgets d'actions de formation et de règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle considérée.

Les conseils de section détermineront, par ailleurs, les besoins spécifiques des entreprises qu'ils représentent au regard du dispositif commun et formuleront des propositions au conseil d'administration de l'OPCA en ce qui concerne la contribution de ces entreprises à ce dispositif.

Afin de garantir une articulation efficace entre le conseil d'administration de l'OPCA et les conseils de section professionnelle, le président et le vice-président du conseil d'administration préparent les réunions du conseil d'administration en concertation avec les présidents et les vice-présidents de chacun des conseils de section.

7.3. Fonctions représentatives

Les fonctions de président et de vice-président de chaque conseil de section professionnelle seront attribuées alternativement au collège employeur et au collège salarié de la façon suivante :

- au sein du collège salarié, sur proposition de ce collège, successivement à chaque organisation ;
- au sein du collège employeur, à l'organisation disposant du plus grand nombre de sièges dans chaque section professionnelle.

Les présidents et vice-présidents des conseils de section professionnelle animent les réunions des conseils de section et les représentent au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction. Ils sont associés à la préparation des séances du conseil d'administration de l'OPCA de la construction.

Article 8

Direction générale

Le recrutement du directeur général comme la rupture éventuelle de son contrat de travail sont engagés par le président sur décision du conseil d'administration.

Sous l'autorité du conseil d'administration, le directeur général est chargé :

- de la préparation des travaux et des décisions du conseil d'administration ainsi que leur exécution ;
- de la préparation et du suivi des conventions de délégation ;
- du contrôle du respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
- du suivi des comptes ;
- de toute mission qui lui est spécialement confiée par le conseil d'administration ;
- des relations de l'OPCA de la construction avec son environnement.

Dans le cadre du budget qui lui est alloué par le conseil d'administration, le directeur général dirige les services, recrute et gère le personnel de l'association y compris les responsables des sections professionnelles dont les missions sont définies par le règlement intérieur. Il peut, conformément à la délégation qui lui a été donnée par le conseil d'administration, prendre des engagements pour le compte de l'association et effectuer des paiements.

Article 9

Règlement intérieur

Le conseil d'administration adopte un règlement intérieur afin de préciser les modalités de fonctionnement interne de l'OPCA de la construction. Celui-ci précise notamment :

- les moyens humains, techniques et financiers dont disposent les conseils de section professionnelle pour exercer leurs missions ;
- les modalités de préparation et de déroulement des séances du conseil d'administration et les modalités de constitution des groupes de travail paritaires ;
- les règles de délégations au sein de l'OPCA de la construction et les règles de signatures.

Il peut être modifié par le conseil d'administration à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

Article 10

Dissolution

L'OPCA de la construction est dissous en cas de dénonciation du présent accord soit par l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs signataires, soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires.

La dénonciation doit être signifiée aux autres signataires de l'accord. La durée du préavis précédant l'entrée en application de la dénonciation est fixée à 1 an.

En cas de dissolution de l'OPCA de la construction, l'affectation de ses actifs sera faite conformément aux dispositions légales prescrites en cas de cessation d'activité d'un organisme collecteur paritaire agréé.

Champ d'intervention de l'OPCA de la construction

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, ainsi que dans les DOM :

- pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 ⁽¹⁾ (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 ⁽¹⁾ (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004, et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives ;
- pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

(1) Articles 1^{er} à 5.

Brochure n° 3005 T1

Accords nationaux
TRAVAUX PUBLICS
(Tome I : Accords nationaux)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

AVENANT N° 1 DU 29 JUIN 2016
À L'ACCORD DU 13 JUILLET 2004 RELATIF AUX MISSIONS,
À L'ORGANISATION, AU FONCTIONNEMENT DES CPNE ET DES CPREF CONJOINTES
DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

NOR : ASET1750327M

Entre
CAPEB
FNTP
FFB
SCOP BTP

D'une part, et
FNCB CFDT
CFE-CGC BTP
FNSCBA CGT
FG FO construction

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

Article 1^{er}

Modification de l'appellation des signataires de l'accord

Au niveau des signataires de l'accord :

- l'appellation « fédération nationale des sociétés coopératives de production (FNSCOP) » est remplacée par l'appellation « fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (fédération SCOP BTP) » ;
- l'appellation « fédération nationale des salariés de la construction CGT » est remplacée par l'appellation « fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement FNSCBA CGT » ;
- l'appellation « fédération générale force ouvrière du BTP et ses activités annexes CGT-FO » est remplacée par l'appellation « fédération générale FO construction ».

Article 2

Modification des sigles BTP

À l'exception des sigles composant le nom des organisations, tous les sigles « BTP » sont remplacés par les mots : « bâtiment et des travaux publics ».

Article 3

Ajout d'un visa

Après le troisième visa est ajouté le visa suivant « Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ».

Article 4

Modification du chapitre I^{er} relatif à la mise en œuvre de la politique de branche

Dans le titre du chapitre I^{er}, les mots « de branche » sont remplacés par les mots : « des branches du bâtiment et des travaux publics ».

Au deuxième alinéa, après le mot « fédérations » sont ajoutés les mots « et organisations ».

Article 5

Modification du chapitre II relatif aux commissions paritaires de l'emploi et de la formation

Modification du point 3 « Mission d'orientation, de proposition, d'avis »

Au premier alinéa : le mot « émettent » est remplacé par le mot « et ».

Au deuxième alinéa, les mots « les organismes paritaires de branche » sont remplacés par les mots « les organismes paritaires des branches du bâtiment et des travaux publics ».

Modification de l'article 1^{er} « Missions des commissions paritaires nationales
de l'emploi conjointes du bâtiment et des travaux publics »

Emploi, qualification et priorités de formation :

- au deuxième tiret, les mots « de l'accord triennal » sont remplacés par les mots « relatives aux priorités des branches du bâtiment et des travaux publics conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur » ;
- au troisième tiret :
 - après le mot « examiner » sont insérés les mots « notamment à partir des travaux de l'observatoire des métiers du BTP » ;
 - après le mot « compétences » sont insérés les mots « et en assurer, conformément aux dispositions de l'accord collectif national de méthode pour un dialogue économique et de l'emploi dans le bâtiment du 14 janvier 2016, la communication auprès des entreprises du bâtiment » ;
 - les mots « l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les dispositifs qu'il comprend tels que tableau de bord sur l'emploi et la qualification des jeunes dans le BTP, observatoires régionaux du bâtiment et des travaux publics, les travaux des organismes des branches du BTP, etc., seront notamment utilisés à ces fins » sont supprimés ;
- au dernier tiret, après le mot « résultat », les mots « de l'examen » sont supprimés.

Relations avec les organismes paritaires de branche :

- dans le titre, les mots « de branche » sont remplacés par les mots « des branches du bâtiment et des travaux publics » ;
- au deuxième tiret, les mots « et présenter annuellement aux CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics, par les représentants des organismes paritaires nationaux, un bilan de leurs activités et des axes principaux du programme d'activités de l'année suivante » sont supprimés ;
- il est créé un troisième tiret qui stipule les dispositions suivantes : « inviter les représentants des organismes paritaires nationaux (CCCA-BTP, OPCA de la construction/OCTA...) à présenter un bilan de leurs activités et des axes principaux du programme d'activités de l'année suivante ».

Certifications :

- le dernier sous-titre de l'article 1^{er} « Certifications » est remplacé par le sous-titre : « Formations et certifications » ;
- il est créé un cinquième tiret du sous-titre modifié qui stipule les dispositions suivantes : « établir les listes de formations conduisant à des certifications de branche éligibles au CPF à caractère national et les transmettre au comité national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP) et au comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ».

Article 6

*Modification de l'article 2 relatif aux missions des commissions paritaires régionales de l'emploi
et de la formation conjointes du bâtiment et des travaux publics*

Emploi, qualification et priorités de formation :

- au deuxième tiret, les mots « l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications » sont remplacés par les mots « l'observatoire des métiers du BTP » ;
- au quatrième tiret, les mots « des établissements publics d'enseignement » sont remplacés par les mots « d'autres établissements de formation ».

Relations avec les organismes paritaires régionaux du bâtiment et des travaux publics :

- au deuxième tiret, les mots « les organismes paritaires de la branche » sont remplacés par les mots « les organismes paritaires des branches du bâtiment et des travaux publics ».

Certifications :

- le dernier sous-titre de l'article 2 « Certifications » est remplacé par le sous-titre : « Formations et certifications » ;
- au deuxième tiret, les mots « des initiatives de la branche » sont remplacés par les mots « des initiatives des branches du bâtiment et des travaux publics » ;
- il est créé un quatrième tiret du sous-titre modifié qui stipule les dispositions suivantes : « établir les listes de formations conduisant à des certifications de branche éligibles au CPF à caractère régional et les transmettre au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP) et au comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) ».

Il est créé un nouveau sous-titre « Affectation de la taxe d'apprentissage » qui stipule les dispositions suivantes : « examiner annuellement les ressources disponibles en matière de taxe d'apprentissage et formuler des recommandations en matière d'affectation de taxe d'apprentissage à l'OPCA de la construction, en sa qualité d'OCTA, en charge de la concertation avec le conseil régional, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ».

Article 7

Modification de l'article 3 relatif à la composition et au fonctionnement des CPNE et des CPREF conjointes du bâtiment et des travaux publics

Composition :

- au troisième tiret du sous-titre « composition » :
 - le mot « collaborateur » est remplacé par le mot « représentant » ;
 - après les mots « de leur organisation » sont insérés les mots « dans le respect des dispositions de l'article 5 du présent accord ».

Décision :

Le sous-titre « Décision » qui stipule « Les décisions de ces commissions résultent d'un accord entre les deux collèges » est remplacé par le sous-titre « Modalités de délibération » qui stipule les dispositions suivantes : « Chaque organisation d'employeurs et de salariés dispose d'une voix pour participer aux délibérations des CPNE et des CPREF du bâtiment et des travaux publics.

Les orientations, propositions et avis mentionnés au chapitre II du présent accord résultent d'un accord entre les deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, ils prennent toutes dispositions nécessaires concernant l'objet du désaccord constaté (nouveaux échanges, modifications, report...). »

Fonctionnement :

Dans le deuxième paragraphe, les mots « règlement intérieur » sont remplacés par les mots « règlement intérieur type ».

Il est créé un quatrième sous-titre « Présidence et vice-présidence » qui stipule les dispositions suivantes :

« Les CPNE et les CPREF conjointes du bâtiment et des travaux publics désignent parmi leurs membres, pour un mandat de 2 ans, un président et un vice-président issus de chacun des deux collèges avec une règle d'alternance entre les deux collèges et de rotation à l'intérieur de chaque collège.

Le président et le vice-président :

- préparent conjointement les réunions, établissent les ordres du jour ;
- animent les réunions ;
- représentent les CPNE et les CPREF au sein de la profession et vis-à-vis des pouvoirs publics, dans le cadre d'un mandat donné expressément par les CPNE et les CPREF. »

Article 8

Modification de l'article 4 relatif aux relations entre les CPNE, les CPREF et les organismes paritaires des branches du bâtiment et des travaux publics

À la fin de l'article 4 est créé un alinéa qui stipule les dispositions suivantes : « Pour faciliter les échanges d'informations, les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics organisent annuellement une réunion des présidents et des vice-présidents des CPREF conjointes du bâtiment et des travaux publics, qui porte notamment sur l'activité, l'emploi et les priorités des branches fixées par les partenaires sociaux.

Les modalités de cette réunion sont fixées par les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics ».

Article 9

Modification de l'article 5 relatif au mandat

Le premier alinéa de l'article 5 qui stipule « Les organisations d'employeurs et de salariés, au niveau national, désignent pour siéger au sein des CPNE et des CPREF conjointes des représentants » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les désignations des représentants des organisations d'employeurs et de salariés sont faites par le niveau national ou à défaut par leur organisation régionale, si les organisations nationales le décident et délèguent alors cette mission.

Les organisations d'employeurs et de salariés désignent leurs représentants pour un mandat d'une durée de 4 ans. Elles conservent néanmoins la possibilité de remplacer leurs représentants en cours de mandat.

Peuvent siéger au sein des CPNE et des CPREF conjointes des représentants, conformément aux dispositions de l'article 2 du règlement intérieur annexé au présent accord ».

Après les mots « responsables d'entreprise » sont ajoutés les mots « du bâtiment et des travaux publics ».

Au deuxième alinéa, les mots « Toutefois, afin d'organiser cette évolution, les organisations d'employeurs et de salariés se donnent un délai de 3 ans, à partir de la signature de cet accord, pour atteindre cet objectif. » sont supprimés.

Au quatrième alinéa, les mots « Pour ce faire, chaque OPCA du BTP prendra en charge ces formations conformément aux modalités définies dans un accord spécifique. » sont supprimés.

Article 10

Modification de l'article 6 relatif à la déclinaison de l'accord au niveau régional

Dans le titre de l'article 6, après le mot « accord » sont ajoutés les mots « et de ses avenants ».

Au premier alinéa, après les mots « dès la signature du présent accord » sont ajoutés les mots « ou de ses avenants ».

Au deuxième alinéa, après les mots « Une période transitoire » sont ajoutés les mots « de 6 mois à compter de la signature du présent accord ou de ses avenants ».

Au deuxième alinéa, après les mots « la mise en place des dispositions du présent accord » sont ajoutés les mots « et de ses avenants ».

Le troisième alinéa qui stipule « Durant cette période seront notamment déterminées les modalités de fonctionnement et d'implantation du secrétariat technique des CPREF et des CPNE prévues dans le règlement intérieur. » est supprimé.

Article 11

Annexe I

Les parties signataires conviennent de joindre en annexe I au présent avenant une version consolidée de l'accord relatif aux missions, organisation, fonctionnement des CPNE et des CPREF conjointes du bâtiment et des travaux publics modifié par le présent avenant.

Article 12

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

EMPLOI. – QUALIFICATION. – FORMATION. – MISSIONS, ORGANISATION, FONCTIONNEMENT DES CPNE
ET DES CPREF CONJOINTES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Accord du 13 juillet 2004 consolidé, modifié par l'avenant n° 1 du 29 juin 2016

Entre

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB);

Fédération française du bâtiment (FFB);

Fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (fédération SCOP BTP);

Fédération nationale des travaux publics (FNTP),

D'une part, et

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (CFDT);

Fédération BATIMAT-TP CFTC;

Fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement (FNSCBA CGT);

Fédération générale FO construction;

Syndicat national CFE-CGC BTP,

D'autre part,

Vu l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi;

Vu l'accord du 25 novembre 1997 relatif aux commissions paritaires pour l'emploi et la formation dans le bâtiment et les travaux publics;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie;

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

Vu les accords des branches du bâtiment et des travaux publics, existants ou à venir, qu'ils soient fondateurs, structurants, d'orientation ou de financement, en formation continue et en formation initiale;

Considérant que la commission paritaire nationale de l'emploi du bâtiment et la commission paritaire nationale de l'emploi des travaux publics se réunissent conjointement sur les questions d'emploi, de formation et de qualification au niveau national comme au niveau régional;

Considérant que les commissions paritaires régionales de l'emploi et de formation du bâtiment et des travaux publics sont l'expression des partenaires sociaux en région et, à ce titre, jouent un rôle premier à l'égard des organismes paritaires du bâtiment et des travaux publics et des pouvoirs publics régionaux,

il est convenu ce qui suit :

- les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment et des travaux publics réaffirment leur volonté de mener une politique active en matière d'emploi, de formation et de qualification afin d'aider les chefs d'entreprise et les salariés du bâtiment et des travaux publics à répondre aux besoins de renouvellement en emploi des branches ainsi qu'à l'adaptation des qualifications;

- s’inscrivant dans le mouvement général de décentralisation engagé dans le pays, les organisations d’employeurs et de salariés du bâtiment et des travaux publics organisent le dialogue social de branche en région, confirmant ainsi leur volonté de confier aux professions du bâtiment et des travaux publics un rôle incontournable dans les choix les concernant. Elles entendent à cette occasion conforter la structuration régionale de leurs moyens d’intervention dans le domaine emploi-formation.

Les signataires adoptent en conséquence les dispositions suivantes :

CHAPITRE I^{ER}

MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DES BRANCHES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Les organisations d’employeurs et de salariés représentatives du bâtiment et des travaux publics exercent leur responsabilité de partenaire social sur l’ensemble du territoire au regard des obligations qui leur sont fixées par le code du travail, les accords interprofessionnels et les accords des branches du bâtiment et des travaux publics.

Compte tenu de leur implication historique dans le paritarisme et de la nécessité de développer leurs actions de façon cohérente sur l’ensemble du territoire, les organisations d’employeurs et les fédérations et organisations de salariés du bâtiment et des travaux publics prennent toutes les dispositions qui s’imposent pour que leurs accords et orientations soient mis en œuvre.

À cet égard, elles s’engagent à maintenir la concordance entre les décisions prises par accord de branche, celles prises en commissions paritaires ou dans les conseils d’administration ou de gestion des organismes paritaires des branches du bâtiment et des travaux publics.

CHAPITRE II

COMMISSIONS PARITAIRES DE L’EMPLOI ET DE LA FORMATION

Les CPNE et les CPREF expriment la volonté des partenaires sociaux des branches du bâtiment et des travaux publics aux niveaux national et régional. Les CPNE peuvent confier aux CPREF certaines des missions définies à l’article 1^{er} ci-après, lorsqu’elles estiment que la mise en œuvre est plus appropriée au niveau territorial (cf. art. 4).

Dans le cadre et selon les modalités fixés par le présent accord, les CPNE et les CPREF assurent les trois missions générales suivantes :

1. Mission de pilotage, d’accompagnement et de suivi de la mise en œuvre des accords collectifs :

Outre les décisions qu’elles prennent par accords collectifs, étendus ou non, résultant de négociations, les organisations d’employeurs et de salariés du bâtiment et des travaux publics se réunissent en commissions paritaires de l’emploi pour assurer leurs prérogatives en matière de mise en œuvre, de suivi, de contrôle et d’évaluation de leurs accords. Elles peuvent formuler des propositions et des avis préalablement aux négociations des accords de branche.

Les CPNE et les CPREF seront informées des accords et conventions conclues entre les pouvoirs publics et les organisations professionnelles concernant la formation professionnelle.

2. Mission d’expertise :

Les CPNE et les CPREF conjointes du bâtiment et des travaux publics exploitent les informations sur la relation emploi-formation et l’évolution des qualifications. Elles expertisent les activités de formation professionnelle initiale et continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

3. Mission d'orientation, de proposition, d'avis :

Les CPNE et les CPREF définissent des orientations et des propositions concertées, des avis paritaires dans le domaine de la relation emploi-formation- qualification ; elles en assurent la diffusion selon des modalités définies dans leur règlement intérieur.

Elles veillent à la mise en œuvre de ces orientations, en particulier par les organismes paritaires des branches du bâtiment et des travaux publics et, à cet égard, elles sont légitimes pour émettre des directives aux organismes paritaires des branches professionnelles du bâtiment et des travaux publics et des recommandations aux pouvoirs publics et à toute autre instance intervenant dans le champ de l'emploi, de la formation et des qualifications.

Toutefois, les CPNE et les CPREF ne constituent pas des instances de négociation en matière d'emploi et de qualification. Elles sont distinctes des commissions nationales et régionales de négociation qui se réunissent pour débattre et conclure des accords sur ces sujets.

Article 1^{er}

Missions des commissions paritaires nationales de l'emploi conjointes du bâtiment et des travaux publics

Dans le cadre du présent accord, les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics exercent les missions suivantes :

Emploi, qualification et priorités de formation :

- définir, à partir des décisions prises par accords collectifs, la politique de formation professionnelle initiale et continue du bâtiment et des travaux publics en prenant en compte les évolutions des emplois et des qualifications ;
- préparer pour ce faire les négociations relatives aux priorités des branches du bâtiment et des travaux publics conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur et celles de tout autre accord définissant cette politique. En préciser les modalités générales de leur mise en œuvre par les CPREF et les organismes paritaires des branches du bâtiment et des travaux publics ;
- examiner, notamment à partir des travaux de l'observatoire des métiers du BTP, la situation de l'emploi au niveau national en termes de bilan et de perspectives et observer l'évolution des qualifications pour en dégager des orientations et des priorités en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et en assurer, conformément aux dispositions de l'accord collectif national de méthode pour un dialogue économique et de l'emploi dans le bâtiment du 14 janvier 2016, la communication auprès des entreprises du bâtiment ;
- accorder une attention toute particulière aux données relatives au recrutement, suivre plus spécifiquement les fluctuations de l'évolution professionnelle et de l'insertion des jeunes pour préconiser toutes mesures utiles ;
- rechercher avec les organismes de la profession et les pouvoirs publics, les mesures propres à assurer la pleine utilisation et l'efficacité des moyens de formation, proposer ces mesures et évaluer les résultats de leur mise en application ;
- informer les organismes paritaires professionnels et interprofessionnels, les pouvoirs publics et toutes autres institutions compétentes, des priorités des branches du bâtiment et des travaux publics en matière d'emploi, de formation professionnelle et de qualification ;
- mettre à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du bâtiment et des travaux publics, les résultats des travaux de l'observatoire ainsi que les conclusions et recommandations en matière de priorité de formation professionnelle.

Relations avec les organismes paritaires des branches du bâtiment et des travaux publics :

- veiller à la cohérence d'ensemble des programmes d'action des organismes paritaires au regard des besoins d'emploi, de qualification, de formation initiale et continue de la profession ;
- s'assurer de la mise en application effective de cette politique dans chaque organisme paritaire des deux branches, en suivre et en contrôler la mise en œuvre. Pour ce faire, informer précisément les organismes paritaires du bâtiment et des travaux publics des décisions, orientations prises et des modalités de suivi et de contrôle envisagées ;
- inviter les représentants des organismes paritaires nationaux (CCCA-BTP, OPCA de la construction/OCTA...) à présenter un bilan de leurs activités et les axes principaux du programme d'activités de l'année suivante.

Suivi et contrôle de la mise en œuvre des accords relatifs à l'emploi, à la formation et à la qualification :

- suivre l'application des accords conclus par les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics et veiller à la mise en œuvre des priorités de formation ;
- évaluer les résultats et formuler des observations, propositions et préconisations aux organismes paritaires de la profession ainsi qu'aux pouvoirs publics.

Concertation et contractualisation :

- examiner les modalités et faire toute proposition nécessaire à la mise en œuvre des orientations relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires et supérieures, à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise et à l'information en vue d'améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes ;
- participer à la préparation, au suivi, à l'évaluation des conventions établies dans le cadre de la politique contractuelle de l'État, en particulier les contrats d'études prospectives et les engagements de développement de la formation.

Formations et certifications :

- déterminer les qualifications pouvant être préparées par voie de contrat de professionnalisation et les objectifs des formations assurées dans le cadre de périodes de professionnalisation ;
- veiller à la cohérence entre les différentes certifications du bâtiment et des travaux publics inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) que sont les diplômes, les titres à finalité professionnelle et éventuellement les CQP ;
- adopter des positions professionnelles communes sur des projets ministériels relatifs à l'évolution des diplômes et des titres ;
- créer les certificats de qualification professionnelle (CQP) et autres certifications professionnelles, en diffuser la liste, les délivrer, les supprimer, entreprendre en tant que de besoin, toutes démarches pour leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles ou leur radiation ;
- mettre en œuvre le dispositif de validation des acquis de l'expérience pour favoriser le développement de carrière des salariés ;
- établir les listes de formations conduisant à des certifications de branche éligibles au CPF à caractère national et les transmettre au comité national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP) et au comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF).

Article 2

Missions des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation conjointes du bâtiment et des travaux publics

Les CPREF prennent toutes initiatives pour exercer, au niveau de leur région, les missions qui leur auront été confiées par les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics. À ce titre, elles mettent en œuvre la politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle telle qu'elle a été définie par les partenaires sociaux nationaux dans leurs accords collectifs de branche ou au sein de leurs CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics.

Les CPREF sont le lieu où les partenaires sociaux débattent des évolutions économiques, démographiques, des besoins de qualification et de gestion prévisionnelle des emplois en les confrontant aux politiques régionales publiques.

Dans ce cadre, elles assurent le lien avec les organismes paritaires des branches du bâtiment et des travaux publics de leur région et s'assurent de la cohérence de leurs actions avec la politique définie par les partenaires sociaux. Les CPREF veillent à assurer la communication indispensable à la diffusion des décisions, orientations et avis pris dans le cadre de leur champ de compétence.

Compte tenu des prérogatives fixées par la loi aux régions dans le domaine de la formation, les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics décident de confier aux CPREF, les missions suivantes :

Emploi, qualification et priorités de formation :

- mettre en œuvre au niveau territorial les accords de branche en matière d'emploi, de qualification et de formation ;
- examiner et analyser la situation de l'emploi et des qualifications du bâtiment et des travaux publics dans la région, en prenant en compte la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et en s'appuyant sur les données issues des travaux de l'observatoire des métiers du BTP et des observatoires régionaux du bâtiment et des travaux publics qu'il comporte ;
- informer les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics sur la situation de l'emploi dans la région et son évolution ;
- définir la politique de formation professionnelle initiale et continue du bâtiment et des travaux publics dans leur région en application des accords nationaux et des orientations définies par les CPNE, politique dont découle le programme annuel d'ouvertures et de fermetures des sections de formation initiale du bâtiment et des travaux publics, qu'il s'agisse des sections des CFA paritaires ou de celles d'autres établissements de formation ;
- procéder ou faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi au niveau territorial ;
- effectuer toute démarche utile auprès des organismes compétents afin de favoriser l'accès de jeunes à l'emploi ou le retour de salariés vers le bâtiment et les travaux publics.

Relations avec les organismes paritaires régionaux du bâtiment et des travaux publics :

- veiller à la cohérence d'ensemble des programmes d'action des organismes paritaires régionaux au regard des besoins d'emploi, de qualification dans la région ;
- s'assurer de la mise en application effective de cette politique dans chaque organisme paritaire du bâtiment et des travaux publics au niveau régional et contrôler cette mise en œuvre. Pour ce faire, informer précisément les organismes paritaires des branches du bâtiment et des travaux publics de ces orientations et des modalités de suivi et de contrôle envisagées ; notamment la présentation annuelle par les représentants des organismes paritaires régionaux d'un bilan de leurs activités à la CPREF et des axes prioritaires de leur programme d'activités de l'année suivante ;
- impulser, suivre et contrôler les programmes d'actions des organismes paritaires régionaux ayant en charge la mise en œuvre de la politique professionnelle en matière de formation initiale et continue.

Concertation et contractualisation :

- informer les pouvoirs publics régionaux, les organismes paritaires du bâtiment et des travaux publics et toute instance concernée des travaux menés et des orientations et décisions adoptées par les partenaires sociaux dans le cadre de leur CPREF ;
- assurer la cohérence des voies de formation en liaison avec les autorités régionales, au regard des décisions et des orientations prises dans le cadre de la CPREF et de la situation de l'emploi et des qualifications telle qu'analysée notamment à partir des travaux des observatoires régionaux du bâtiment et des travaux publics ;
- rechercher avec les pouvoirs publics régionaux les moyens d'intervenir sur le plan régional de développement de la formation professionnelle (PRDFP) ;
- participer à la préparation, au suivi et à l'évaluation des conventions établies dans le cadre de la politique contractuelle régionale dans leur champ de compétence, en particulier les contrats d'objectifs professionnels et les engagements de développement de la formation.

Formations et certifications :

- valider – quand les branches du bâtiment et des travaux publics l'auront prévu – la constitution des jurys paritaires professionnels intervenant dans les évaluations relatives au titre de maître d'apprentissage confirmé, du certificat de maîtrise professionnelle et de toute autre certification de branche ;
- participer à la mise en œuvre, au développement et à la promotion des initiatives des branches du bâtiment et des travaux publics relatives à la VAE ;
- délivrer les certifications de branche qui lui auront été déléguées par les CPNE et notamment le titre de maître d'apprentissage confirmé et les certificats de maîtrise professionnelle ;
- établir les listes de formations conduisant à des certifications de branche éligibles au CPF à caractère régional et les transmettre au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP) et au comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF).

Affectation de la taxe d'apprentissage :

- examiner annuellement les ressources disponibles en matière de taxe d'apprentissage et formuler des recommandations en matière d'affectation de taxe d'apprentissage à l'OPCA de la construction, en sa qualité d'OCTA, en charge de la concertation avec le conseil régional, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3

Composition et fonctionnement des commissions paritaires nationales de l'emploi conjointes du bâtiment et des travaux publics (CPNE) et commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation du bâtiment et des travaux publics (CPREF)

Composition : les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics et les CPREF comprennent 20 membres :

- dix représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, à raison de deux pour chacune d'entre elles ;
- dix représentants des organisations d'employeurs représentatives au plan national. La répartition des sièges entre chacune des organisations est fixée par le collège employeur ;
- ces représentants pourront se faire accompagner d'un représentant de leur organisation, dans le respect des dispositions de l'article 5 du présent accord, lorsqu'une expertise est requise sur un sujet particulier.

Modalités de délibération :

Chaque organisation d'employeurs et de salariés dispose d'une voix pour participer aux délibérations des CPNE et des CPREF du bâtiment et des travaux publics.

Les orientations, propositions et avis mentionnés au chapitre II du présent accord résultent d'un accord entre les deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, ils prennent toutes dispositions nécessaires concernant l'objet du désaccord constaté (nouveaux échanges, modifications, report...).

Fonctionnement : les commissions paritaires précitées se réunissent au moins trois fois par an et autant que de besoin. Elles peuvent créer des groupes de travail paritaires chaque fois que nécessaire.

Pour organiser le fonctionnement des CPREF, le règlement intérieur type établi au niveau national et annexé au présent accord, s'applique à l'ensemble des CPREF. Ce règlement précise les modalités de fonctionnement conformément à l'article 1^{er} du titre I^{er} de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969. Il précise notamment la périodicité des réunions, les thèmes susceptibles d'être abordés, les modalités de préparation de chaque réunion.

Il indique également le mode d'élaboration de l'ordre du jour des réunions, les délais d'envoi des dossiers et de comptes rendus.

Présidence et vice-présidence : les CPNE et les CPREF conjointes du bâtiment et des travaux publics désignent parmi leurs membres, pour un mandat de 2 ans, un président et un vice-président issus de chacun des deux collèges avec une règle d'alternance entre les deux collèges et de rotation à l'intérieur de chaque collège.

Le président et le vice-président :

- préparent conjointement les réunions, établissent les ordres du jour ;
- animent les réunions ;
- représentent les CPNE et les CPREF au sein de la profession et vis-à-vis des pouvoirs publics, dans le cadre d'un mandat donné expressément par les CPNE et les CPREF.

Article 4

Relations CPNE-CPREF et organismes paritaires des branches du bâtiment et des travaux publics

Les CPNE veillent à la cohérence entre les orientations, décisions et avis, pris dans leur champ de compétence avec les orientations, décisions et avis pris par les CPREF ; elles veillent à assurer la communication et la diffusion des décisions prises et en contrôlent la mise en œuvre territoriale. Elles peuvent formuler des recommandations ou des préconisations aux CPREF.

Par ailleurs, les CPNE informent les CPREF :

- des travaux qu'elles engagent en matière d'emploi, de qualification, de formation et des préconisations, avis et décisions qu'elles prennent ;
- des orientations générales qu'elles adressent aux pouvoirs publics ainsi qu'aux organismes professionnels et interprofessionnels.

Elles transmettent les procès-verbaux de leurs réunions aux CPREF.

Les CPREF informent les CPNE :

- de leur activité pour permettre aux partenaires sociaux d'exercer au niveau national leurs responsabilités en connaissance des pratiques et difficultés éventuelles rencontrées au niveau local ;
- des initiatives qu'elles prennent et des actions qu'elles conduisent au niveau régional ;
- des avis, observations, préconisations et recommandations qu'elles formulent à l'égard des organismes professionnels de leur région.

Elles transmettent les procès-verbaux de leurs réunions aux CPNE.

Le règlement intérieur prévoit les modalités de transmission des comptes rendus.

Pour faciliter les échanges d'informations, les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics organisent annuellement une réunion des présidents et des vice-présidents des CPREF conjointes

du bâtiment et des travaux publics, qui porte notamment sur l'activité, l'emploi et les priorités des branches fixées par les partenaires sociaux.

Les modalités de cette réunion sont fixées par les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics.

CHAPITRE III

MISE EN ŒUVRE

Article 5

Mandat

Les désignations des représentants des organisations d'employeurs et de salariés sont faites par le niveau national ou à défaut par leur organisation régionale, si les organisations nationales le décident et délèguent alors cette mission.

Les organisations d'employeurs et de salariés désignent leurs représentants pour un mandat d'une durée de 4 ans. Elles conservent néanmoins la possibilité de remplacer leurs représentants en cours de mandat.

Peuvent siéger au sein des CPNE et des CPREF conjointes des représentants, conformément aux dispositions de l'article 2 du règlement intérieur annexé au présent accord :

- salarié(e)s exerçant une activité professionnelle dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics ;
- responsables d'entreprise du bâtiment et des travaux publics ;
- retraité(e) s d'entreprise du bâtiment et des travaux publics ;
- salarié(e)s des organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment et des travaux publics.

Elles ne pourront désigner des salariés des organismes de la profession entrant dans le champ de la formation professionnelle initiale ou continue.

Les organisations d'employeurs et de salariés veillent à ce que les mandataires désignés tant au niveau national que régional, disposent d'une connaissance de la réalité économique et sociale dans les domaines du bâtiment et des travaux publics et n'exercent pas à titre professionnel ou privé, des missions ou ayant fait l'objet de poursuites ou condamnations incompatibles avec l'exercice de leur mandat.

Elles s'assurent également que leurs représentants dans les CPNE et CPREF et que leurs mandataires bénéficient des formations nécessaires à la compréhension de la politique professionnelle, du fonctionnement des instances et organismes de la profession.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord s'engagent à créer les conditions qui permettent à leurs représentants de participer pleinement aux commissions paritaires nationales et régionales de l'emploi et de la formation. Ainsi, les frais occasionnés par la préparation et par la participation aux réunions des commissions paritaires précitées et de leurs groupes de travail paritaires sont pris en charge selon des modalités qui sont fixées par un accord spécifique.

Article 6

Déclinaison de l'accord et de ses avenants au niveau régional

Dès la signature du présent accord ou de ses avenants, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national demanderont à leurs représentants régionaux d'organiser le fonctionnement et les travaux des CPREF selon les modalités nouvellement définies.

Une période transitoire de 6 mois à compter de la signature du présent accord ou de ses avenants est prévue pour permettre la mise en place des dispositions du présent accord et de ses avenants dans toutes les régions.

Les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord suivront régulièrement la mise en place des CPREF.

Article 7

Durée. – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La dénonciation ou la demande de révision du présent accord devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec un préavis de 3 mois.

Les dispositions du présent accord prennent effet à la date de sa signature.

Article 8

Extension. – Adhésion. – Champ

Toute organisation représentative au plan national, non-signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement en avisant par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Le présent accord sera soumis à extension conformément à la réglementation en vigueur. Le champ d'application de cet accord est défini en annexe.

Fait à Paris, le 13 juillet 2004, modifié par l'avenant n° 1 du 29 juin 2016.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

AVENANT N° 4 DU 9 NOVEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2008 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1750339M

IDCC : 87, 135, 211

Entre

UNICEM

FIB

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

SICMA CFE-CGC

FNSCBA CGT

FG FO construction

D'autre part,

se référant à l'accord national du 10 juillet 2008 portant révision des classifications professionnelles au sein des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction, et plus particulièrement à son article 3.4,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle réunie le 9 novembre 2016, les partenaires sociaux ont décidé, à partir d'éléments d'appréciation qui leur ont été fournis par le conseil de perfectionnement de la formation continue, de formaliser par un accord collectif les aménagements à l'accord du 10 juillet 2008 portant révision des classifications professionnelles afin d'intégrer dans la grille de classification des CQP créés postérieurement à l'accord de 2008.

Article 1^{er}

CQP dans l'industrie du béton

Article 1.1

Création du CQP

Les partenaires sociaux valident la création du CQP de technicien de maintenance dans l'industrie du béton, selon le référentiel de formation approuvé par le conseil de perfectionnement de la formation continue.

Article 1.2

Positionnement

Il est décidé de positionner ce CQP de technicien de maintenance au niveau V de la grille de classifications professionnelles.

Article 2

CQP dans l'industrie des roches ornementales et de construction

Article 2.1

Création du CQP

Les partenaires sociaux valident la création du CQP de pilote de machines à commande numérique, dans l'industrie des roches ornementales et de construction.

Article 2.2

Positionnement

Le CQP de pilote de machines à commande numérique est positionné au niveau IV de la grille de classifications professionnelles.

Article 3

Carte des emplois repères

La carte des emplois repères figurant à l'annexe II de l'accord du 10 juillet 2008 est modifiée en conséquence.

Article 4

Inscription des CQP au RNCP

Les partenaires sociaux demandent qu'il soit procédé à l'inscription de ces nouveaux CQP sur la liste des formations enregistrées au RNCP.

Article 5

Date d'effet

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 6

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, patronale ou salariale, non signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du tra-

vail, en application de l'article D. 2231-8 du code du travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 8

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement sauf dispositions plus favorables aux salariés.

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 9

Dépôt

L'accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 9 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

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

Dans la classe 14. – Minéraux divers

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

Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

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

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

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.08 : produits en béton.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

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

ANNEXE II

CARTE DES EMPLOIS REPÈRES

NIVEAU/ Filière	A Transport et logistique	B Commercial	C Administratif	D Maintenance	E Études et méthodes	F Laboratoire qualité et contrôle
Cadres						
7						
6		Technico-commercial				
5	Responsable de parc	Commercial Agent d'études de prix Conseiller en marbrerie et services funéraires (CQP)	Technicien administratif Comptable Technicien maintenance informatique	Automaticien Technicien de maintenance	Technicien d'études	Technicien de laboratoire (CQP)
4	Magasinier Assistant transport Agent de planning ou d'or- donnancement	Assistant commercial	Assistant administratif Comptable	Électromécanicien	Agent technique de méthodes	Agent technique de labo- ratoire
3	Pontier Grutier Agent de bascule Conducteur d'engins II (CQP)	Employé des services com- merciaux	Employé administratif ou comptable	Électricien Mécanicien		Employé de laboratoire
2	Conducteur d'engin I (CQP) Conducteur PL Cariste Conducteur camion malaxeur		Employé administratif	Ouvrier d'entretien		
1						
(*) CQP = emploi repère attaché à un CQP.						

NIVEAU/ Filière	G Foncier, environnement, sécurité	H Production/exploitation/ conduite d'installations	I Coffrages et armatures	J Façonnage d'éléments en béton	K Travail de la pierre	L Emplois types interfilières
Cadres						
7						Agent de maîtrise III
6		Chef de carrière (CQP)				Agent de maîtrise II
5	Animateur de prévention/ environnement/granulats (CQP)	Chef de centrale (CQP) Conducteur de process		Technicien de maintenance (CQP)		Agent de maîtrise I
4		Conducteur de centrale ⁽¹⁾ Pilote d'installation (CQP) ⁽²⁾ Mineur boutefeu Agent technique de marbre- rie (CQP) Technicien de production de matériaux (TPMCI)	Monteur-soudeur	Chef d'équipe (CQP) Mouleur de produits spé- ciaux Pilote d'installations automa- tisées (CQP)	Appareilleur Graveur (CQP) Pilote de machine à commande numérique	
3		Agent de fabrication Conducteur de machine Foreur	Monteur	Agent de préfabrication (CQP) Agent de précontrainte (CQP)	Agent de finition ma- nuelle	
2			Préparateur-monteur	Préparateur monteur-armatu- rier (CQP) Mouleur finisseur (CQP)		Opérateur de production
1						Manutentionnaire
(1) Équivalence CQP Agent technique de centrale. (2) CQP Pilote d'installations automatisées et de traitement de granulats.						

Brochure n° 3044

Convention collective nationale
IDCC : 573. – COMMERCES DE GROS

AVENANT N° 3 DU 27 OCTOBRE 2016
À L'ACCORD DU 18 JANVIER 2010 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1750325M
IDCC :573

Entre
UCAPLAST
VCI
FEDA
FEDIN
SNGFGBT
UNCGFL
FGME
PRS
FNCPLA
SYNDIGEL
FND
FNGFP
UPCP
FENSCOPA
CGI
NAVSA
SNDGP

D'une part, et

FNECS CFE-CGC
FGTA FO
FS CFDT
CFE-CGC Agro

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont prévu, lors de l'instauration du régime de prévoyance, de faciliter l'adhésion des entreprises au régime de branche auprès des organismes assureurs recommandés, en mutualisant la prise en charge des sinistres en cours en contrepartie d'une cotisation supplémentaire de 0,04 % prévue pour une durée de 36 mois, puis prorogée jusqu'au 31 décembre 2016.

Suite à l'analyse des comptes techniques et financiers des années 2010 à 2015, les partenaires sociaux décident de proroger la cotisation supplémentaire de 0,04 % pour une durée minimale de 3 ans.

Ils conviennent de procéder à une nouvelle analyse des comptes en 2019 pour statuer sur la prorogation de cette cotisation supplémentaire.

Article 1^{er}

*Modification de l'article 2.3 « Reprise des sinistres en cours »
de l'accord du 18 janvier 2010*

Les dispositions de l'article 2.3 de l'accord du 18 janvier 2010 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Afin de couvrir la reprise des sinistres en cours selon les modalités prévues à l'article 1.5 par les organismes assureurs auprès desquels le "contrat national de référence" a été souscrit, une cotisation supplémentaire de 0,04 % sera due par les entreprises adhérentes au "contrat national de référence" jusqu'au 31 décembre 2019. »

Article 2

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant prend effet 1^{er} janvier 2017.

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3156

Convention collective nationale
IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET

AVENANT N° 56 DU 17 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1750344M
IDCC : 2149

Entre
SNAD

D'une part, et
FGTE CFDT
SNATT CFE-CGC
FO UNCP
FGT CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2017.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point et de l'indemnité de salissure d'une part, et la mise en place d'une gratification à l'occasion de la remise des médailles d'honneur du travail d'argent et de vermeil, d'autre part.

Article 1^{er}

Valeur du point

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La valeur du point est fixée à 14,98 €. »

Article 2

Indemnité de salissure

Les dispositions de l'article 3.8 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Une indemnité mensuelle de salissure de 36,21 € est allouée aux personnels des niveaux I à IV qui effectuent un travail à caractère salissant en raison du contact direct avec les déchets. Elle indemnise les salariés de leurs frais supplémentaires d'entretien. »

Article 3

Gratification de médaille d'honneur du travail

Une gratification minimale est allouée aux salariés qui formulent leur demande de médaille d'honneur du travail d'argent et de vermeil, dans l'année suivant la date anniversaire respective de leurs 20 et 30 ans de services. Le montant de la gratification est ainsi défini :

- médaille d'argent : 450 € ;
- médaille de vermeil : 600 €.

L'employeur procède au versement de la prime dans un délai de 1 mois suivant la réception de la copie du diplôme adressée par le salarié dans l'année suivant sa remise, par tout moyen permettant de conférer une date certaine.

Article 4

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considèrent que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

Article 5

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la signature du présent avenant.

Article 6

Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 17 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

ACCORD DU 10 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750331M
IDCC : 1619

Entre
CNSD
FSDL
UJCD-UD

D'une part, et

FNISPAD
FSS CFDT
CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic de 0,93 % au 1^{er} janvier 2017.

La commission paritaire prend acte de l'augmentation du Smic, en conséquence, la grille est mise en conformité et est annexée au présent accord dont l'extension sera demandée par la CNSD signataire de l'accord.

Fait à Paris, le 10 février 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1^{er} janvier 2017 (réévaluation du Smic au 1^{er} janvier 2017)

Horaire mensuel légal et conventionnel : 151,67 heures.

I. – Personnel d’entretien				9,76
II. – Personnel administratif				
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d’accueil				9,76
2.2. Secrétaire (ST) ⁽¹⁾				11,00
III. – Personnel technique				
3.1. Aide dentaire				10,03
3.2. Assistante dentaire				11,13
3.2.1. Mention complémentaire ⁽²⁾				
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire				
3.3.1. Niveau 1				10,33
3.3.2. Niveau 2 (*)			(*)	13,05
3.3.3. Niveau 3 (**)			(**)	16,14
3.3.4. Niveau 4				17,57
IV. – Personnel en formation				
Contrat de professionnalisation				
4.1. Secrétaire ST				
4.2. Aide dentaire				
4.3. Assistante dentaire				
– moins de 26 ans	90 %	Smic		8,78
– plus de 26 ans	100 %	Smic		9,76
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire				
– moins de 26 ans	90 %	Smic		8,78
– plus de 26 ans (*)	85 % de 13,05		(*)	11,09
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire				
– moins de 26 ans	90 %	Smic		8,78
– plus de 26 ans (**)	85 % de 16,14		(**)	13,72
<p>(1) (ST) : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la CCN.</p> <p>(2) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d’assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l’obtention d’une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNEFP des cabinets dentaires tel que décrit à l’article 2.5.1 de l’annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).</p> <p>Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l’assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels) : 169 €.</p>				

Brochure n° 3361

Convention collective nationale
IDCC : 2770. – ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

AVENANT N° 5 DU 31 MARS 2016
RELATIF AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DIT D'USAGE

NOR : ASET1750333M

IDCC : 2770

Entre

SNEP

D'une part, et

SNAM CGT

SNM FO

FC CFTC

F3C CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À la suite de la loi relative au dialogue social et à l'emploi, les partenaires sociaux de l'édition phonographique se sont réunis en commission mixte paritaire afin de discuter du recours au contrat à durée déterminée dit d'usage (CDDU) et de l'actualisation de la liste des métiers éligibles à l'annexe 8 de la convention d'assurance chômage.

Le présent avenant est issu de ces discussions et les comptes rendus des réunions de la commission mixte paritaire y sont annexés (annexe B).

Article 1^{er}

Recours au CDDU

Le recours au CDDU dans la branche de l'édition phonographique est encadré par les dispositions légales et stipulations conventionnelles et en particulier par l'article 19 de la CCNEP.

Les partenaires sociaux conviennent que la branche de l'édition phonographique est une industrie de prototypes et que les entreprises du secteur peuvent être amenées à employer des salariés dans des fonctions rares mais indispensables à la réalisation de certains projets et nécessitant par nature le recours au CDDU.

Aussi, après un examen attentif des métiers de l'édition phonographique éligibles à l'annexe 8 de la convention d'assurance chômage, les partenaires sociaux ont estimé que l'ensemble des métiers figurant dans la liste était nécessaire à l'accomplissement des projets des entreprises du secteur.

Article 2

Nouvelles fonctions

À l'occasion de cet examen, les partenaires sociaux ont également convenu qu'il était nécessaire de modifier l'annexe 2 de la CCNEP pour y intégrer des fonctions qui n'y figuraient initialement pas.

Ces nouvelles fonctions et les éléments de définition y afférents sont les suivants :

Coordinateur/coordinatrice musical(e) ou directeur/directrice musical(e)

Mise en œuvre et supervision de la production de phonogrammes ou vidéogrammes musicaux, gestion budgétaire, administrative, encadrement du personnel de production.

Copiste

Recherche de partitions, gestion, retranscription et copie dans le cadre d'un enregistrement.

Concepteur/conceptrice maquillage

Conception des maquillages des chanteurs, membres d'un groupe, danseurs... pour des spectacles ou tournages, selon les impératifs de la production.

Concepteur/conceptrice coiffure

Conception des coiffures des chanteurs, membres d'un groupe, danseurs... pour des spectacles ou tournages, selon les impératifs de la production.

En conséquence de la prise en compte de ces nouvelles fonctions, des modifications sont apportées aux articles 2.2, 4.5 à 4.7 et aux sous-annexes 1 et 2 de l'annexe 2 de la CCNEP et figurent dans l'annexe A du présent avenant.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions relatives au présent avenant entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 31 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE A

ANNEXE 2 À LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

Dispositions particulières applicables aux techniciens du spectacle

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente annexe à la convention collective de l'édition phonographique règle les conditions d'emploi et de rémunération des techniciens du spectacle vivant ou enregistré dont les fonctions figurent dans la liste des emplois définie à l'article 2 de la présente annexe, engagés par les employeurs entrant dans le champ de la convention collective de l'édition phonographique, dans le cadre d'un contrat de travail régi par l'article L. 1242-2-3° (ancien article L. 122-1-1-3°) du code du travail.

Les conditions de recours à ce type de contrat de travail à durée déterminée d'usage sont régies par les modalités figurant à l'article 19 des dispositions communes de la convention collective nationale de l'édition phonographique.

Article 2

Liste des emplois par filières

2.1. Principes

Il est expressément convenu que les emplois mentionnés dans la liste figurant au 2.2 ne pourront relever du contrat à durée déterminée d'usage que pour autant qu'ils sont occupés dans le cadre d'une ou plusieurs des activités visées à l'article 19 des dispositions générales de la convention collective de l'édition phonographique, aux fins de concourir directement à la production ou l'édition d'un ou plusieurs objets artistiques déterminés entrant dans les catégories listées ci-dessous et devant être expressément mentionné(s) dans le contrat de travail :

- production ou édition de phonogrammes ;
- production ou édition de vidéogrammes musicaux ou d'humour ;
- production de spectacles vivants promotionnels.

La production ou l'édition de vidéogrammes incluent les produits multimédias liés à des enregistrements qui sont réalisés dans le cadre de l'application des stipulations ci-dessus.

Au sens des stipulations ci-dessus, on entend :

- par production, l'initiative et la responsabilité de la fixation d'un enregistrement phonographique ou vidéographique, ou de l'organisation d'un spectacle vivant promotionnel ;
- par édition, la responsabilité de l'exploitation d'un enregistrement phonographique ou vidéographique sur un territoire, notamment à travers sa publication ;
- par spectacle vivant promotionnel, un spectacle vivant organisé par un producteur au sens de la présente convention, ne figurant pas parmi les représentations d'une tournée, aux fins d'assurer la promotion de l'enregistrement qu'il produit, qu'il édite ou qu'il distribue. Ce spectacle fait l'objet d'une ou plusieurs représentation(s) publique(s) dans la limite, pour l'enregistrement considéré, de douze représentations par période de 30 jours et de trente-six représentations par an, qui ne doivent pas générer de contrepartie financière directe pour le producteur. Ce producteur peut assurer lui-même la production de ce spectacle promotionnel, avec ou sans l'appui d'un prestataire, ou en confier la production à un entrepreneur de spectacles titulaire d'une licence de producteur de spectacles. Si le spectacle ne remplit pas ces critères, le concert en question sera soumis à la convention collective du spectacle vivant applicable.

Par absence de « contrepartie financière directe », on entend l'absence de recettes pour le producteur découlant de la vente au public de billets pour l'entrée au spectacle ou découlant de la vente dudit spectacle à une salle.

2.2. Liste

Les emplois sont répartis en huit filières : son, image graphisme, réalisation, régie, production postproduction, maquillage coiffure, lumière et décoration machiniste.

EMPLOIS		PHONOGRAMMES		VIDÉOGRAMMES musicaux ou d'humour		SPECTACLES vivants promotionnels
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Son	Ingénieur du son Emploi repère	X		X		X
	Mixeur	X		X		X
	Programmeur musical	X		X		X
	Bruiteur			X		
	Sonorisateur		X		X	X
	Technicien des instruments/technicien backliner Emploi repère	X		X		X
	Monteur son	X		X		
	Perchman-perchiste			X		
	1 ^{er} assistant son	X		X		
	Preneur de son/opérateur du son	X		X		X
	Illustrateur sonore	X		X		
	Régisseur son/technicien son	X		X		X
	Assistant son Emploi repère	X		X		X
	2 ^e assistant son (si le poste de 1 ^{er} assis- tant est pourvu)	X		X		
Image graphisme	Directeur de la photo/chef OPV Emploi repère		X	X		
	Cadreur ⁽¹⁾ (anciennement cameraman ou OPV)		X	X		
	Animateur			X		
	Chauffeur de salle		X	X		
	Illustrateur	X		X		
	Photographe	X		X		X
	Présentateur		X		X	X
	Ingénieur de la vision			X	X	
	Technicien vidéo			X		
	1 ^{er} assistant OPV			X		

EMPLOIS		PHONOGRAMMES		VIDÉOGRAMMES musicaux ou d'humour		SPECTACLES vivants promotionnels
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	2 ^e assistant OPV (si le poste de 1 ^{er} assistant est pourvu)			X		
	Rédacteur	X		X		
	Opérateur magnétoscope			X		
	Opérateur magnétoscope ralenti			X		
	Opérateur projectionniste					X
	Opérateur prompteur			X		X
	Opérateur régie vidéo			X		
	Opérateur synthétiseur			X		
Réalisation	Réalisateur			X		
	Réalisateur artistique Emploi repère	X		X		X
	Conseiller technique à la réalisation			X		X
	Script			X		
	1 ^{er} assistant réalisateur			X		
	Assistant réalisateur	X		X		
	2 ^e assistant réalisateur (si le poste de 1 ^{er} assistant est pourvu)			X		
Régie	Régisseur général	X		X		X
	Régisseur ⁽²⁾ Emploi repère	X		X		X
	Régisseur de plateau/chef de plateau		X	X		X
	Aide de plateau/assistant de plateau			X		X

EMPLOIS		PHONOGRAMMES		VIDÉOGRAMMES musicaux ou d'humour		SPECTACLES vivants promotionnels
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Production/postproduction	Directeur de production			X		
	Directeur de postproduction/chargé de postproduction			X		
	Monteur truquiste/truquiste			X		
	Directeur artistique de production Emploi repère	X		X		X
	Coordinateur/directeur musical	X		X		X
	Répétiteur	X		X		X
	Chargé de production	X		X		X
	Directeur de la distribution artistique			X		
	Administrateur de production	X		X		
	Conseiller artistique de production	X		X		X
	Coordinateur d'écriture (script éditeur)			X		
	Documentaliste/iconographe	X		X		
	Monteur ⁽³⁾ (pour ce qui concerne le vidéoclip, cet emploi ne peut être employé que si l'emploi de chef monteur est pourvu)			X		
	Assistant du directeur de la distribution artistique			X		
	Assistant de production	X		X		X
	Assistant de postproduction			X		
	Secrétaire de production			X		
	Copiste	X				
	Traducteur/interprète	X		X		X
Maquillage coiffure	Coiffeur perruquier ⁽⁴⁾			X		
	Styliste	X		X		X
	Maquilleur/maquilleur posticheur ⁽⁵⁾ Emploi repère	X		X		X
	Concepteur maquillage			X		
	Concepteur coiffure			X		
	Costumier ⁽⁶⁾	X		X		X
	Coiffeur ⁽⁷⁾	X		X		X
	Habilleur			X		X
	Assistant du styliste	X		X		X

EMPLOIS		PHONOGRAMMES		VIDÉOGRAMMES musicaux ou d'humour		SPECTACLES vivants promotionnels
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Lumière	Éclairagiste				X	X
	Électricien ⁽⁸⁾			X		X
	Technicien lumière Emploi repère				X	X
Décoration/machiniste	Tapissier décorateur			X		
	Décorateur ⁽⁹⁾ Emploi repère	X		X		X
	Constructeur ⁽¹⁰⁾			X		
	Conducteur de groupe/groupman			X		X
	Ensemblier ⁽¹¹⁾			X		
	Machiniste ⁽¹²⁾			X		X
	Maquettiste staffeur			X		
	Staffeur ⁽¹³⁾			X		
	Menuisier ⁽¹⁴⁾			X		
	Peintre décorateur ⁽¹⁵⁾			X		X
	Sculpteur décorateur ⁽¹⁶⁾			X		
	Tapissier			X		
	Accrocheur rigger		X	X		X
	Technicien plateau Emploi repère		X	X		X
	Accessoiriste			X		
<p>(1) La fonction de cadreur peut se décliner en assistant cadreur. (2) La fonction de régisseur peut se décliner en régisseur adjoint. (3) La fonction de monteur peut se décliner en chef monteur et assistant monteur/monteur adjoint. (4) La fonction de coiffeur perruquier peut se décliner en chef coiffeur perruquier. (5) La fonction de maquilleur/maquilleur posticheur peut se décliner en chef maquilleur/maquilleur posticheur. (6) La fonction de costumier peut se décliner en chef costumier. (7) La fonction de coiffeur peut se décliner en chef coiffeur. (8) La fonction d'électricien peut se décliner en chef électricien. (9) La fonction de décorateur peut se décliner en chef décorateur ou assistant décorateur. (10) La fonction de constructeur peut se décliner en chef constructeur. (11) La fonction d'ensemblier peut se décliner en assistant ensemblier. (12) La fonction de machiniste peut se décliner en chef machiniste. (13) La fonction de staffeur peut se décliner en chef staffeur. (14) La fonction de menuisier peut se décliner en chef menuisier. (15) La fonction de peintre décorateur peut se décliner en chef peintre décorateur. (16) La fonction de sculpteur décorateur peut se décliner en chef sculpteur décorateur.</p>						

Article 3

Classification des fonctions

Les fonctions sont classées en référence aux trois critères ci-dessous :

- technicité : ensemble des savoirs et savoir-faire techniques, maîtrise des outils et gestion des situations de travail nécessaires à l'exercice de la fonction acquis, soit par la formation initiale ou la formation professionnelle continue, soit par l'expérience professionnelle;

- position hiérarchique : degré d'exercice de délégation hiérarchique et/ou d'encadrement ;
- autonomie : latitude de décider et d'agir dans l'exercice de l'activité concernée.

La grille de classification des fonctions répertoriées dans la liste des emplois figurant à l'article 2.2 de la présente annexe comporte trois niveaux définis en référence à ces trois critères :

NIVEAU	DÉFINITION
I	Niveau modeste de position hiérarchique et niveau faible d'autonomie. Certains emplois ne nécessitent pas de compétences particulières. Technicité : diplôme de niveau V (CAP-BEP) ou diplôme de niveau IV (bac général, technologique, professionnel) ou expérience professionnelle équivalente.
II	II.A Niveau modeste et/ou moyen de position hiérarchique et niveau modeste d'autonomie. Technicité : diplôme de niveau III (BTS – DUT) ou expérience professionnelle équivalente.
	II.B Niveau moyen et/ou élevé de position hiérarchique et niveau modeste et/ou moyen d'autonomie. Technicité : diplôme de niveau III (BTS – DUT) ou expérience professionnelle équivalente.
III	Niveau moyen et/ou élevé de position hiérarchique et niveau élevé d'autonomie. Certains emplois peuvent requérir un niveau d'expertise lié à une compétence particulière ou inhérent à un niveau de responsabilité élevé. Technicité : diplôme de niveau II (licence – maîtrise) ou diplôme d'ingénieur ou de niveau I (DEA – DESS – doctorat) ou expérience professionnelle équivalente.

La classification des emplois figure en sous-annexe n° 1 à la présente annexe. Les fonctions listées dans les niveaux II.B et III ont le statut cadre.

Les partenaires sociaux conviennent que cette classification sera complétée par une liste d'emplois repères dans un délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention sur le modèle de la fiche du directeur de la photo qui figure ci-dessous.

DESCRIPTION DE POSTE
Titre : Directeur de la photo/chef opérateur de prise de vue Supérieur hiérarchique : réalisateur
Description des tâches : Responsable de la qualité artistique et technique de l'image il crée la lumière apte à rendre l'atmosphère souhaitée par le réalisateur. Pendant le tournage : Il règle l'éclairage des décors, le cadrage et la composition des images en fonction du découpage technique. Il détermine, en accord avec le responsable de production et dans le cadre du budget alloué, les moyens matériels, techniques et humains nécessaires pour créer l'ambiance voulue. Il dirige et coordonne l'équipe technique image et lumière. Au montage : Avec le technicien étalonneur, il harmonise les images. Il contrôle les travaux de finition, de tirage et de transfert pour que l'image soit fidèle aux choix artistiques.
Études et formation : – BTS option image ; ou – diplôme de l'École nationale supérieure des métiers de l'image et du son ; ou – diplôme de l'école supérieure Louis Lumière ; ou – formation universitaire dans le domaine de l'image et du multimédia ; ou – expérience professionnelle équivalente ; Compétence souhaitée : maîtrise de l'informatique et des techniques du numérique.

DESCRIPTION DE POSTE
<p>Déclinaison des autres emplois de l'équipe image :</p> <p>Cadreur :</p> <p>En relation avec le réalisateur et le directeur de la photo, il détermine la mise en place de la caméra et effectue les prises de vues.</p> <p>Il dirige l'équipe des machinistes dans les constructions nécessaires au mouvement de la caméra.</p> <p>Pendant une captation de spectacle, il assure l'enregistrement et le cadrage des images suivant les directives du réalisateur.</p> <p>Dans les cas simples, il choisit et met en œuvre l'éclairage nécessaire.</p> <p>1^{er} assistant OPV :</p> <p>Il est responsable du matériel caméra.</p> <p>Il exécute les instructions du chef OPV pour le choix des filtres, du diaphragme ou des conditions techniques particulières.</p> <p>Il fait la mise au point au cours du plan avant le tournage.</p> <p>2^e assistant OPV :</p> <p>Il est responsable du chargement des magasins, du stock de la pellicule.</p> <p>Il peut s'occuper aussi du matériel et de son entretien, il veille à son rangement.</p> <p>Il peut aider le cadreur dans des tâches techniques.</p> <p>Assistant OPV :</p> <p>Dans les productions légères de type EPK ou making off, un assistant peut être employé en lieu et place du 1^{er} et 2^e assistant. Dans ce cas, il exécute les tâches définies ci-dessus de manière simplifiée.</p> <p>Les éléments contenus dans cette description sont indicatifs et susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.</p> <p>Ils ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur concerné.</p>

Article 4

Durée du travail

4.1. Pause, repas, hébergement

Les temps de pause, repas et hébergement ne sont pas du temps de travail effectif.

Toutefois ces périodes ne sont pas incompatibles avec des interventions éventuelles et exceptionnelles demandées au salarié en cas de nécessité. Dans ce cas, les durées d'intervention sont décomptées en temps de travail effectif.

Aucun temps de travail ne peut excéder 6 heures consécutives sans la prise d'une pause d'au moins vingt minutes.

4.2. Travail du dimanche

Les heures travaillées le dimanche sont majorées de 50 %.

4.3. Jours fériés

L'employeur a la possibilité de prévoir qu'un jour férié soit travaillé.

Dans ce cas les heures travaillées sont rémunérées sur la base d'une majoration de 50 % sauf pour le 1^{er} Mai qui est majoré de 100 %.

4.4. Travail de nuit exceptionnel

Compte tenu des spécificités liées à la nature même de leur contrat de travail, de leur activité ainsi que de la multiplicité d'employeurs, il est prévu pour les techniciens du spectacle une indemnisation spécifique pour les heures de nuit effectuées entre 22 heures et 7 heures.

À cet égard, toute heure de nuit effectuée entre 22 heures et 7 heures est majorée de 40 %.

Par ailleurs, sauf si le repas est assuré sur place, les techniciens du spectacle effectuant au moins 6 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une indemnité de repas calculée sur la base de 2,5 fois le minimum garanti.

4.5. Durée maximale quotidienne

Conformément à l'article L. 3121-34 (ancien article L. 212-1, alinéa 2) du code du travail, la durée maximale quotidienne du travail effectif par salarié est fixée à 10 heures.

Cependant, conscients des conditions d'activité particulières liées aux enregistrements phonographiques et/ou vidéographiques dans le secteur de l'édition phonographique, les partenaires sociaux entendent, conformément à l'article D. 3121-19 (ancien article D. 212-16, alinéa 1) du code du travail :

- porter la durée maximale quotidienne du travail à 12 heures une fois par période de 7 jours pour les activités liées au vidéogramme ;
- porter la durée maximale quotidienne du travail à 12 heures dans les cas répondant aux critères cumulatifs suivants :
 - travail lié aux exigences d'un enregistrement phonographique nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place, à la disponibilité d'un artiste ou quand il est nécessaire de maintenir le même personnel sur un enregistrement en raison de la continuité de celui-ci ;
- pour les fonctions suivantes :
 - ingénieur du son ;
 - assistant de l'ingénieur du son ;
 - technicien son ;
 - mixeur ;
 - programmeur musical ;
 - preneur de son.

4.6. Durée maximale hebdomadaire

La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif est fixée à 48 heures.

Des dérogations à la durée hebdomadaire maximale de travail de 48 heures pourront être sollicitées auprès de la direction départementale du travail compétente, afin de la porter à 54 heures dans les cas répondant aux critères cumulatifs suivants :

- travail lié aux exigences d'un enregistrement phonographique nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place, à la disponibilité d'un artiste ou quand il est nécessaire de maintenir le même personnel sur un enregistrement en raison de la continuité de celui-ci ;
- pour les fonctions suivantes :
 - ingénieur du son ;
 - assistant de l'ingénieur du son ;
 - technicien son ;
 - mixeur ;
 - programmeur musical ;
 - preneur de son.

Dans le cas d'une semaine d'enregistrement phonographique de 6 jours et pour les fonctions ci-dessus, l'employeur pourra, d'autre part, demander à la direction départementale du travail compétente une dérogation pour porter à 60 heures la durée maximale hebdomadaire de travail. Cette dérogation est limitée à un maximum de 3 semaines consécutives.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder 46 heures.

Ces dérogations ne font pas obstacle à l'application de la durée maximale quotidienne du travail.

4.7. Repos quotidien

Conformément à l'article L. 3131-1 (ancien article L. 220-1, alinéa 1) du code du travail, chaque salarié doit normalement bénéficier d'un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et le début de la suivante. En conséquence, l'amplitude maximale journalière est de 13 heures.

Toutefois, au regard de la spécificité de l'activité des entreprises du champ de l'édition phonographique, notamment la nécessité d'assurer la continuité de l'activité dans le cadre d'enregistrements ou de captation de spectacles, les partenaires sociaux, en application de l'article D. 3131-1 (ancien article D. 220-1) du code du travail, entendent permettre la réduction du temps de repos quotidien, celui-ci ne pouvant aller en deçà de 9 heures dans les cas répondant aux critères cumulatifs suivants :

- travail lié aux exigences d'un enregistrement phonographique nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place, à la disponibilité d'un artiste ou quand il est nécessaire de maintenir le même personnel sur un enregistrement en raison de la continuité de celui-ci ;
- pour les fonctions suivantes :
 - ingénieur du son ;
 - assistant de l'ingénieur du son ;
 - technicien son ;
 - mixeur ;
 - programmeur musical ;
 - preneur de son.

Chaque heure travaillée durant cette période entamant le repos minimal de 11 heures consécutives fait l'objet d'un repos compensateur majoré de 50 %. Dans le cas où, pour des raisons objectives, ce repos compensateur n'est pas possible, ces heures de travail sont rémunérées avec une majoration de 50 %.

La réduction à 9 heures du temps de repos quotidien ne peut intervenir plus de deux fois par période de 7 jours consécutifs incluant le jour de repos pour un même salarié. Durant cette période, l'amplitude maximale quotidienne est de 15 heures.

4.8. Repos hebdomadaire

Conformément à l'article L. 3132-2 (ancien article L. 221-4) du code du travail, il est interdit d'occuper un salarié plus de 6 jours par semaine. En conséquence, dans le cadre d'un contrat supérieur à 6 jours, le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien. Cependant, dans l'hypothèse de circonstances nécessitant la réduction du repos quotidien tel que prévu ci-dessus, le salarié pourra voir son repos hebdomadaire réduit de fait à 24 heures consécutives additionnées de 9 heures au lieu de 11 heures.

Ce repos peut être donné un autre jour que le dimanche.

4.9. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Le décompte se fait par la prise en compte de la durée hebdomadaire réelle de travail effectif sur une semaine civile, arrondie à la demi-heure supérieure. Les heures d'absences indemnisées comprises à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas prises en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 15 % de la 36^e heure jusqu'à la 39^e heure ;
- 25 % de la 40^e jusqu'à la 43^e heure ;
- 50 % à compter de la 44^e heure.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à deux 120 heures pour un même employeur.

4.10. Majorations

Afin de tenir compte des contrats de travail de courte durée, les partenaires sociaux sont convenus de rémunérer les dépassements journaliers des contrats d'une durée inférieure à 5 jours dans les conditions suivantes :

- 50 % les 11^e et 12^e heures.

4.11. Convention de forfait

Sous réserve de l'accord exprès de chaque salarié concerné, lorsque l'horaire de travail du salarié comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, il peut être convenu une rémunération forfaitaire incluant, dans la rémunération mensuelle, un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires.

Le forfait de salaire ne saurait être défavorable au salarié; la convention n'est valable que si elle assure au salarié une rémunération au moins égale à la rémunération à laquelle il aurait pu prétendre, si les heures supplémentaires intégrées à la durée conventionnelle de travail convenue dans son contrat de travail avaient été rémunérées aux conditions de majoration visées à la présente convention collective ⁽¹⁾.

Peuvent être conclues en application des dispositions ci-dessus :

- pour les contrats supérieurs à 1 mois : des conventions de forfait en heures ;
- pour les emplois de cadre, bénéficiant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, situés au niveau directeur dans la grille de l'édition phonographique : des conventions sans référence horaire pour les salariés qui perçoivent une rémunération supérieure à 140 % des minima ⁽²⁾.

Lorsque le salarié effectue des heures de dépassement ou des heures supplémentaires au-delà des durées prévues par la convention de forfait, il a droit à leur paiement majoré dans les conditions prévues.

L'existence d'une convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'application de ce forfait implique une comptabilisation, hebdomadaire ou mensuelle, par l'employeur des heures effectuées.

Article 5

Salaires minimaux

Les salaires journaliers minimaux par filières et par activités figurent en sous-annexe n° 2 de la présente annexe.

Article 6

Congés

En vue du versement des congés payés dont ils bénéficient, tous les salariés relevant de la présente annexe sont affiliés à la caisse des congés spectacles.

Afin de permettre à chaque salarié de disposer de ses congés payés, l'entreprise devra s'acquitter de ses cotisations selon les taux en vigueur et délivrer au salarié le bulletin « congés spectacles » avec le bulletin de paie.

(1) Arrêté du 20 mars 2009 portant extension de la convention collective nationale de l'édition phonographique : paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-41 du code du travail, qui vise, en référence à la garantie du niveau de salaire du salarié en forfait, le salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise.

(2) Arrêté du 20 mars 2009 portant extension de la convention collective nationale de l'édition phonographique : paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail, dont il résulte que les forfaits susceptibles d'être conclus sur le fondement de cette convention ne le seront que sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

En application de l'article D. 7121-37 (ancien article D. 762-8) du code du travail, les partenaires sociaux décident de plafonner l'indemnité de congés payés à trois fois le salaire minimum conventionnel journalier, pour chaque emploi figurant dans la liste des fonctions de l'article 2.

Article 7

Formation professionnelle

7.1. Dispositions générales

L'accord national professionnel du 29 septembre 2004 conclu avec l'AFDAS, relatif à l'organisation de la formation professionnelle continue des salariés intermittents du spectacle (salariés sous contrat à durée déterminée d'usage) dans les secteurs du spectacle vivant, de la musique, du cinéma et de l'audiovisuel couvre le champ de la présente convention collective.

Les parties conviennent que les avenants éventuels à cet accord seront applicables au champ de la présente convention collective.

7.2. Droit individuel à la formation

Dans le champ de la présente convention collective, le droit individuel à la formation des salariés sous contrat à durée déterminée d'usage est organisé par l'accord interbranches du 20 janvier 2006.

Article 8

Déplacements

8.1. Trajet

Ainsi qu'il est mentionné à l'article 20 des dispositions communes de la présente convention collective, on appelle trajet tout déplacement du salarié pour se rendre quotidiennement de son domicile sur son lieu habituel de travail, ou en revenir.

En région parisienne, le lieu de travail est réputé habituel dès lors qu'il est situé jusqu'à 50 km de la porte de Paris la plus proche. En région, cette distance est mesurée par rapport à la périphérie urbaine. Au-delà de ces distances, le temps de trajet est indemnisé comme du temps de transport.

Le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif.

8.2. Transport

Ainsi qu'il est mentionné à l'article 21 des dispositions communes de la présente convention collective, on appelle temps de transport tout déplacement professionnel au cours de l'horaire de travail.

Répond notamment à cette définition, le déplacement que le salarié effectue d'un site à l'autre de l'entreprise pendant l'horaire de travail ou entre l'entreprise et le lieu de travail lorsque le lieu de travail est différent de celui de l'entreprise.

Le temps de transport est du temps de travail effectif.

8.3. Voyage

Le temps de voyage tel que défini à l'article 22 des dispositions communes de la présente convention collective est indemnisé en fonction du salaire horaire de base, dans la limite de 8 heures par période de 24 heures :

- jusqu'à 4 heures : 2/10 du salaire de référence ;
- entre 4 heures et 8 heures : 4/10 du salaire de référence.

En accord avec le salarié, l'employeur peut remplacer l'« indemnité pour heures de voyage » par un repos compensateur au moins équivalent.

8.4. Remboursement de frais

Dans le cas où le contrat de travail mentionne un lieu de travail nécessitant un déplacement excédant le trajet entre domicile et lieu de travail habituel, l'artiste percevra des indemnités de déplacement se décomposant comme suit :

- pour les frais de voyage (train, auto ou avion) prise en charge aux frais réels par l'employeur après accord entre les parties, étant précisé que si le salarié utilise son véhicule personnel, il percevra un remboursement kilométrique calculé sur les bases publiées annuellement par les services fiscaux comme prévu à l'article 23 des dispositions générales ;
- pour les frais d'hébergement, l'employeur aura le choix entre :
 - soit rembourser les frais réels après accord entre les parties ;
 - soit verser une indemnité journalière conventionnelle forfaitaire minimale dans les limites et les conditions prévues par l'URSSAF.

À titre d'information, ces indemnités, calculées sur la base de l'arrêté du 25 juillet 2005 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, sont égales à :

- repas : 16,10 € ;
- hébergement plus petit déjeuner : 57,80 € à Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne et 42,80 € pour les autres départements de la métropole.

SOUS-ANNEXE 1

CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE TECHNICIENS

FILIERE	NIVEAU I	NIVEAU II		NIVEAU III
		II.A	II.B	
Son	2 ^e assistant son Technicien des instruments/backliner Assistant son	Programmeur musical Régisseur son/technicien son Monteur son Sonorisateur Preneur de son/OPS	Illustrateur sonore Perchman/perchiste 1 ^{er} assistant son Bruiteur Mixeur	Ingénieur du son
Image/graphisme	Assistant : cadreur/cameraman/OPV Chauffeur de salle Rédacteur 2 ^e assistant : cadreur/cameraman/OPV Opérateur magnétoscope Opérateur magnétoscope ralenti Opérateur projectionniste Opérateur prompteur Opérateur régie vidéo Opérateur synthétiseur Animateur (vidéogramme d'animation)	Photographe Présentateur Illustrateur Technicien vidéo	1 ^{er} assistant : cadreur/cameraman/OPV cadreur/cameraman/OPV	Chef OPV Ingénieur de la vision Directeur de la photo
Réalisation	Conseiller technique à la réalisation	2 ^e assistant réalisateur Assistant réalisateur	Script 1 ^{er} assistant réalisateur Réalisateur artistique	Réalisateur
Régie	Aide de plateau/assistant de plateau	Régisseur adjoint Régisseur Régisseur d'orchestre Régisseur de plateau/chef de plateau	Régisseur général	

FILIÈRE	NIVEAU I	NIVEAU II		NIVEAU III
		II.A	II.B	
Production/postproduction	Secrétaire de production Conseiller artistique de production Assistant du directeur de la production artistique Assistant de production Assistant monteur/monteur adjoint Assistant de postproduction	Répétiteur Traducteur/interprète Monteur Copiste	Coordinateur d'écriture (script editor) Documentaliste/iconographe Directeur de la distribution artistique Chargé de production Chef monteur Monteur truquiste/truquiste Directeur artistique de production Coordinateur/directeur musical Administrateur de production	Directeur de production Directeur de postproduction/chargé de postproduction
Maquillage/coiffure	Assistant du coiffeur Assistant du maquilleur Assistant du styliste Maquilleur Coiffeur Habilleur Costumier	Coiffeur perruquier Chef costumier Styliste Chef coiffeur/chef coiffeur Perruquier Chef maquilleur/chef maquilleur posticheur Concepteur maquillage Concepteur coiffure		
Lumière		Technicien lumière Électricien Chef électricien Éclairagiste		
Décoration/machiniste	Assistant décorateur Assistant ensemblier Technicien de plateau Constructeur Accrocheur rigger	Sculpteur décorateur Machiniste Maquettiste staffeur Staffeur Menuisier Tapissier Accessoiriste Conducteur de groupe/groupman Chef menuisier Chef peintre Chef staffeur Peintre décorateur Chef machiniste	Décorateur Ensemblier	Chef constructeur Chef décorateur/architecte décorateur

SOUS-ANNEXE 2

BARÈME SALARIAL ⁽¹⁾

(Arrêté du 20 mars 2009 portant extension de la convention collective nationale de l'édition phonographique : étendue sous réserve que la différence entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, et ne contrevienne pas au principe « à travail égal, salaire égal » prévu aux articles L. 2261-22 et L. 2271-1 du code du travail et reconnu par la jurisprudence de la Cour de cassation [Cass. soc. 29/10/1996, société Delzongle c/Ponsolle; Cass. soc. 15/05/07, n° 05-42894].)

(Modifiée par l'accord NAO du 30 janvier 2015.)

Salaires journaliers minimaux pour les techniciens intermittents employés en CDD d'usage

PRÉAMBULE

Sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires relatives au principe d'égalité de traitement entre les salariés, les parties signataires de la présente convention constatent que les techniciens du spectacle de l'édition phonographique, lorsqu'ils accomplissent leurs fonctions dans les activités liées au phonogramme ou au vidéogramme ou dans celles liées au spectacle vivant promotionnel, sont soumis à des exigences particulières spécifiques aux activités concernées.

Notamment, les contraintes techniques et les obligations mentionnées dans les cahiers des charges des productions ne sont pas les mêmes selon que l'on se situe dans le cadre des activités liées au phonogramme ou au vidéogramme ou dans le cadre de celles liées au spectacle vivant promotionnel. Ces réalités se distinguent par la nature des travaux accomplis par les salariés concernés mais aussi par les qualifications requises pour ces derniers, en particulier le niveau de technicité, le degré de spécialisation ainsi que l'importance de l'expérience professionnelle.

Par ailleurs, il est également constaté que la durée des contrats est plus courte dans les activités liées au vidéogramme que dans celles liées au phonogramme ou au spectacle vivant promotionnel.

En conséquence, les parties signataires de la présente convention conviennent de prendre en compte les éléments ci-dessus en fixant une grille de salaires en valeur absolue par type d'activité et qui intègre, au bénéfice des salariés embauchés dans le cadre d'activités liées au phonogramme et au spectacle vivant promotionnel, des salaires journaliers minimaux différenciés en fonction de la durée du contrat, tenant compte de la réalité du travail effectué et visant en outre, d'une part, à instaurer une compensation en cas de contrat de très courte durée et, d'autre part, à encourager la conclusion de contrats d'une durée de 5 jours et au-delà, dans le respect d'une cohérence des salaires entre les différentes activités de l'édition phonographique pour une même fonction et pour une même durée d'engagement.

(1) Arrêté du 24 mai 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition phonographique : « (...) L'article 2 "Salaires minima conventionnels applicables aux techniciens du spectacle et aux artistes interprètes" est étendu sous réserve du respect du principe "à travail égal, salaire égal".

Cet accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et hommes. »

Filière son

NIVEAU	FILIÈRE SON	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau I	2 ^e assistant son					
	1			130,98		
	2					
	3					
	4					
	Technicien des instruments/backliner					
	1	157,18		157,18		136,21
	2	134,12				116,31
	3	120,50				103,73
	4	114,21				
	Assistant son					
	1	161,37		161,37		136,21
Niveau II.A	2	137,26				116,31
	3	123,64				103,73
	4	117,35				
	Programmeur musical					
	1	161,37		161,37		141,45
	2	137,26				120,50
	3	123,64				108,21
	4	117,35				

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéo-gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

NIVEAU	FILIÈRE SON	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau II, A	Régisseur son/technicien son					
	1	172,90		161,37		151,93
	2	146,69				128,88
	3	132,02				116,31
	4	125,74				
	Monteur son					
	1			161,37		
	2					
	3					
	4					
	Sonorisateur					
	1		148,79		148,79	151,93
	2		126,78			128,88
	3		114,21			116,31
	4		107,92			
	Preneur de son/OPS					
	1	202,23		202,23		157,18
	2	171,85				134,12
	3	155,07				120,50
	4	146,69				
<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéo-gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

NIVEAU	FILIÈRE SON	PHONOGRAMME	VIDÉOGRAMME	SPECTACLE VIVANT promotionnel
Niveau II.B	Illustrateur sonore			
	1	180,23	180,23	
	2	152,98		
	3	138,31		
	4	130,98		
	Perchman-perchiste			
	1		201,18	
	2			
	3			
	4			
	1 ^{er} assistant son			
	1		201,18	
	2			
	3			
	4			
	Bruiteur			
	1		239,95	
	2			
	3			
	4			
Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéo-gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable. Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.				

NIVEAU	FILIÈRE SON	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME	SPECTACLE VIVANT promotionnel
	Mixeur				
	1	239,95		239,95	228,43
	2	204,33			193,84
	3	183,37			174,99
	4	178,13			
	Ingénieur du son				
Niveau III	1	287,10		287,10	238,90
	2	244,14			203,27
	3	220,04			182,32
	4	208,52			
Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.					
Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.					
Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.					
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».					
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».					
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».					
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».					

Filière image graphisme

NIVEAU	FILIÈRE IMAGE GRAPHISME	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau I	Assistant : cadreur/cameraman/OPV (*)					
	1			161,37		
	2					
	3					
	4					
	Chauffeur de salle					
	1			125,74		
	2					
	3					
	4					
	Rédacteur					
	1	125,74				
	2	106,88				
	3	96,40				
	4	91,17				
<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéo-gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

NIVEAU	FILIÈRE IMAGE GRAPHISME	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau I	2 ^e assistant OPV					
	1			161,37		
	2					
	3					
	4					
	Opérateur magnétoscope					
	1			152,98		
	2					
	3					
	4					
	Opérateur magnétoscope ralenti					
	1			152,98		
	2					
	3					
	4					
	Opérateur projectionniste					
	1					145,64
	2					123,64
	3					111,07
	4					

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéo-gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

NIVEAU	FILIÈRE IMAGE GRAPHISME	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau I	Opérateur prompteur					
	1			152,98		145,64
	2					123,64
	3					111,07
	4					
	Opérateur régie vidéo					
	1			152,98		
	2					
	3					
	4					
	Opérateur synthétiseur					
	1			152,98		
	2					
	3					
	4					
	Animateur (vidéogramme d'animation)					
	1			130,98		
	2					
	3					
	4					

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

NIVEAU	FILIÈRE IMAGE GRAPHISME	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel	
Niveau II.A	Photographe						
		1	160,32		160,32	160,32	
		2	136,21			136,21	
		3	122,59			122,59	
		4	116,31				
	Présentateur						
		1		182,32		182,32	172,90
		2		155,07			146,69
		3		139,36			132,02
		4		132,02			
	Illustrateur						
		1	160,32		160,32		
		2	136,21				
		3	122,59				
		4	116,31				
	Technicien vidéo						
1				208,52			
2							
3							
4							
Niveau II.B							

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéo-gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

NIVEAU	FILIÈRE IMAGE GRAPHISME	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau II.B	1 ^{er} assistant OPV					
	1			221,09		
	2					
	3					
	4					
	Cadreur/cameraman/OPV					
	1		258,80	258,80		
	2		220,04			
	3		198,04			
	4		188,61			
	Chef OPV					
	1		299,68	299,68		
Niveau III	2		254,61			
	3		229,47			
	4		217,95			
	Ingénieur de la vision					
	1			299,68		
	2					
	3					
	4					

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéo-gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

NIVEAU	FILIÈRE IMAGE GRAPHISME	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau III	Directeur de la photo					
	1		418,08	418,08		
	2		355,21			
	3		319,58			
	4		303,87			
(*) L'assistant cadreur/caméraman/OPV ne peut être employé pour le vidéoclip. 1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ». 2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						

Filière réalisation

NIVEAU	FILIÈRE RÉALISATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau I	Conseiller technique à la réalisation					
	1			239,95		139,36
	2					118,40
	3					106,88
	4					

NIVEAU	FILIÈRE RÉALISATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel	
Niveau II.A	2 ^e assistant réalisateur						
	1			181,28			
	2						
	3						
	4						
	Assistant réalisateur						
	1	202,23		202,23			
	2	171,85					
	3	155,07					
	4	146,69					
Niveau II.B	Script						
	1			219,00			
	2						
	3						
	4						
	1 ^{er} assistant réalisateur						
	1			219,00			
	2						
	3						
	4						

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

NIVEAU	FILIÈRE RÉALISATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel	Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéo-gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable. Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
Niveau II.B	Réalisateur artistique						
	1		188,61			188,61	
	2		160,32			160,32	
	3		144,60			144,60	
	4		137,26				
Niveau III	Réalisateur						
	1				241,00		
	2						
	3						
	4						
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéo-gramme ». 2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».							

Filière régie

NIVEAU	FILIÈRE RÉGIE	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau I	Aide de plateau/assistant de plateau					
	1			125,74		120,50
	2					102,69
	3					92,21
	4					
Niveau II A	Régisseur adjoint					
	1	161,37		161,37		141,45
	2	137,26				120,50
	3	123,64				107,92
	4	117,35				
	Régisseur					
	1	187,56		187,56		157,18
	2	159,27				134,12
	3	143,55				120,50
	4	136,21				

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

NIVEAU	FILIÈRE RÉGIE	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau II.A	Régisseur de plateau/chef de plateau					
	1		161,37	161,37		151,93
	2		137,26			128,88
	3		123,64			116,31
	4		117,35			
Niveau II.B	Régisseur général					
	1	219,00		219,00		209,57
	2	186,52				178,13
	3	167,66				160,32
	4	159,27				

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».

2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Filière production-postproduction

NIVEAU	FILIERE production-postproduction	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau I	Secrétaire de production						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.
	1			141,45			
	2						
	3						
	4						Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéo-gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.
	Conseiller artistique de production						
	1	141,45		141,45		129,93	
	2	120,50				110,03	
	3	107,92				99,54	
	4	102,69					Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	Assistant du directeur de la distribution artistique						
	1			125,74			
	2						
	3						
	4						

NIVEAU	FILIÈRE production-postproduction	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau I	Assistant de production						<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>
	1			161,37			
	2						
	3						
	4						
	Assistant monteur/monteur adjoint						
	1			161,37			
	2						
	3						
	4						
	Assistant de postproduction						
	1			141,45			
Niveau II.A	2						
	3						
	4						
	Répétiteur						
	1	146,69		146,69		125,74	
	2	124,69				106,88	
	3	112,12				96,40	
	4	106,88					

NIVEAU	FILIÈRE production-postproduction	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau II.A	Traducteur/interprète					
	1	148,79		148,79		135,17
	2	126,78				115,26
	3	114,21				103,73
	4	107,92				
	Copiste					
	1	148,79				
	2	126,78				
	3	114,21				
	4	107,92				
	Monteur (*)					
	1			212,70		
	2					
	3					
	4					
	Coordinateur d'écriture (script editor)					
Niveau II.B	1			200,14		
	2					
	3					
	4					

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

NIVEAU	FILIÈRE production-postproduction	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau II.B	Documentaliste/iconographe					
	1	190,71		190,71		
	2	162,42				
	3	145,64				
	4	138,31				
	Directeur de la distribution artistique					
	1			174,99		
	2					
	3					
	4					
	Chargé de production					
	1	219,00				146,69
	2	186,52				124,69
	3	167,66				112,12
	4	159,27				
	Chef monteur					
	1			259,86		
	2					
	3					
	4					

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

NIVEAU	FILIÈRE production-postproduction	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
Niveau II.B	Monteur truquiste/truquiste					
	1			223,19		
	2					
	3					
	4					
	Directeur artistique de production					
	1	259,86		259,86		16766
	2	221,09				142,50
	3	199,09				12783
	4	188,61				
	Coordinateur/directeur musical					
	1	259,86		259,86		16766
	2	221,09				142,50
	3	199,09				12783
	4	188,61				
	Administrateur de production					
	1			200,14		
	2					
	3					
	4					

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

NIVEAU	FILIÈRE production-postproduction	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel	Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable. Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
Niveau III	Directeur de production						
	1			363,59			
	2						
	3						
	4						
	Directeur de postproduction/chargé de postproduction						
	1			299,68			
	2						
	3						
	4						
(*) Pour les vidéoclips, peut être employé si l'emploi de chef monteur est pourvu. 1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ». 2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».							

Filière maquillage coiffure

NIVEAU	FILIÈRE maquillage coiffure	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel	
Niveau I	Assistant du styliste						
	1		137,26		137,26	124,69	
	2		116,31			105,83	
	3		104,78			95,35	
	4		99,54				
	Maquilleur						
	1		161,37		161,37	154,03	
	2		137,26			130,98	
	3		123,64			117,35	
	4		117,35				
	Coiffeur						
	1		161,37		161,37	154,03	
	2		137,26			130,98	
	3		123,64			117,35	
	4		117,35				

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéo-gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

NIVEAU	FILIÈRE maquillage coiffure	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
Niveau I	Habilleur					
	1			144,60		134,12
	2					114,21
	3					102,69
	4					
	Costumier					
	1		161,37		161,37	209,57
	2		145,64			178,13
	3		130,98			160,32
	4		124,69			
	Coiffeur perruquier					
	1				201,18	
2						
3						
4						
Niveau II.A	Chef costumier					
	1				202,23	
	2					
	3					
	4					
	Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.					
	Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéoogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.					
Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.						

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéo-gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

NIVEAU	FILIÈRE maquillage coiffure	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel	
Niveau II.A	Styliste						
	1	181,28		181,28		156,12	
	2	154,03				133,07	
	3	138,31				119,46	
	4	132,02					
	Chef coiffeur/chef coiffeur perruquier						
	1			201,18			
	2						
	3						
	4						
	Chef maquilleur/chef maquilleur posticheur						
	1			201,18			
	2						
	3						
	4						
	Concepteur maquillage						
	1			201,18			
	2						
	3						
	4						

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéo-gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

NIVEAU	FILIÈRE maquillage coiffure	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau II.A	Concepteur coiffure					
	1			201,18		
	2					
	3					
	4					

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Filière lumière

NIVEAU	FILIÈRE LUMIÈRE	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau II.A	Technicien lumière					
	1				156,12	146,69
	2					124,69
	3					112,12
	4					

NIVEAU	FILIÈRE LUMIÈRE	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau II, A	Électricien					
	1			183,37		157,18
	2					134,12
	3					120,50
	4					
	Chef électricien					
	1			223,19		188,61
	2					160,32
	3					144,60
	4					
	Éclairagiste					
	1				209,57	241,00
	2					205,38
	3					184,42
	4					
	<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p>					

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Filière décoration machiniste

NIVEAU	FILIERE décoration machiniste	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau I	Assistant décorateur						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable. Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	1			125,74			
	2						
	3						
	4						
	Assistant ensemblier						
	1			125,74			
	2						
	3						
	4						
	Technicien de plateau						
	1		125,74	125,74		128,88	
	2		106,88			110,03	
	3		96,40			98,50	
	4		91,17				

NIVEAU	FILIÈRE décoration machiniste	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
Niveau I	Constructeur					
	1			137,26		
	2					
	3					
	4					
	Accrocheur rigger					
	1		137,26	137,26		128,88
	2		116,31			110,03
	3		104,78			98,50
	4		99,54			
Niveau II.A	Sculpteur décorateur					
	1			160,32		
	2					
	3					
	4					
	Machiniste					
	1			183,37		146,69
	2					124,69
	3					112,12
	4					

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

NIVEAU	FILIÈRE décoration machiniste	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel	
Niveau II, A	Maquettiste staffeur						
	1			213,76			
	2						
	3						
	4						
	Staffeur						
	1			213,76			
	2						
	3						
	4						
	Menuisier						
	1			213,76			
	2						
	3						
	4						
	Tapissier						
	1			207,47			
	2						
	3						
	4						

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéoogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

NIVEAU	FILIERE décoration machiniste	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau II A	Accessoiriste					
	1			182,32		
	2					
	3					
	4					
	Conducteur de groupe/groupman					
	1			199,09		199,09
	2					169,75
	3					151,93
	4					
	Chef menuisier					
	1			253,57		
	2					
	3					
	4					
	Chef peintre					
	1			253,57		
	2					
	3					
	4					

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

NIVEAU	FILIÈRE décoration machiniste	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel	
Niveau II.A	Chef staffeur						
	1			253,57			
	2						
	3						
	4						
	Peintre décorateur						
	1			189,66		165,56	
	2					140,40	
	3					126,78	
	4						
	Chef machiniste						
	1		223,19	223,19		188,61	
	2		189,66			160,32	
	3		170,80			144,60	
	4		162,42				
	Décorateur						
Niveau II.B	1	244,14		244,14		220,04	
	2	207,47				187,56	
	3	186,52				168,70	
	4	177,09					

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéoogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

NIVEAU	FILIÈRE décoration machiniste	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel		
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation			
Niveau II.B	Ensemblier							Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.
	1			219,00				
	2							
	3							
	4							
Niveau III	Chef constructeur							Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéo-gramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable. Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	1			289,20				
	2							
	3							
	4							
	Chef décorateur/architecte décorateur							
	1			395,03				
	2							
	3							
	4							
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéo-gramme ». 2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».								

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 42 DU 15 FÉVRIER 2017
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750343M
IDCC : 2336

Entre

CNEA

D'une part, et

FSS CFDT

FFASS CFE-CGC

CFTC santé sociaux

SNEPAT FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Valeur du point

La valeur du point est portée à 1,094 € à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 2

Accord d'entreprise

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

Article 3

Révision. – Dénonciation

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

Article 4

Extension

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

Fait à Paris, le 15 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

ACCORD DU 1^{ER} MARS 2017
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750326M

IDCC : 1631

Entre

FNHPA

D'une part, et

CGT

FGTA FO

CSFV CFTC

FS CFDT

INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en prolongement de la réforme de la formation professionnelle initiée par l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, réforme qui modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Il modifie et remplace, à compter de sa date d'entrée en vigueur, l'accord national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'hôtellerie de plein air signé le 26 décembre 2006 et étendu par arrêté ministériel du 5 octobre 2007.

Dans le cadre de ce nouveau contexte juridique, les parties signataires du présent accord entendent poursuivre la dynamique, qui a été impulsée dans la branche HPA en matière de formation et de professionnalisation, par le biais notamment de la mise en place, dans le cadre de l'accord pour la pérennisation des emplois et le développement de la formation professionnelle, des contrats à durée indéterminée-emploi-formation (CDI-EF). Elles reconnaissent le rôle essentiel de la formation professionnelle, en tant que moyen privilégié permettant :

- aux salariés de maintenir leur employabilité, d'acquérir une qualification reconnue, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles. À cet égard, les partenaires sociaux de la branche rappellent les objectifs de la formation au sein de l'entreprise, pour l'employabilité,

l'évolution professionnelle, le maintien dans l'emploi, et la progression du salarié d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle dans la branche HPA;

- aux entreprises de maintenir, adapter et développer la compétitivité de leurs activités; de favoriser l'emploi, notamment en fidélisant les salariés, en gérant leur évolution professionnelle et leur employabilité.

En outre, afin de favoriser l'insertion des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'encourager le développement des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage.

TITRE I^{ER}

CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article 1.1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu, ainsi qu'à leurs salariés.

Article 1.2

Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle dans la branche

Les parties signataires rappellent la nécessité pour chaque salarié, d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

Publics prioritaires dans la branche

Les parties signataires décident, dans le but de lutter contre la précarisation et la sous-qualification, que les jeunes, les saisonniers, les salariés à temps partiel ainsi que les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 4 ans, constituent des publics prioritaires, pour lesquels les objectifs d'accès à la formation sont définis dans le présent accord.

Objectifs de formation

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi;
- favoriser l'évolution professionnelle des salariés embauchés, en particuliers, celle des moins qualifiés;
- favoriser l'insertion professionnelle et réduire la précarité de l'emploi, notamment des saisonniers, des jeunes, des salariés à temps partiel;
- favoriser l'insertion et l'évolution professionnelle des personnes handicapées, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans l'HPA du 20 décembre 2011 étendu;
- renforcer les objectifs de formation pour les salariées, conformément aux dispositions de l'article 1.2 de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'HPA en date du 30 juin 2010 étendu;
- développer la formation des tuteurs, garants de la formation en alternance;
- mettre en place et développer les certificats de qualification professionnelle de branche permettant de pallier les manques de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche;
- prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle;

- développer l’attractivité de la branche par une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation dans la branche ;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d’emploi et de formation et d’évolution économique et structurelle en matière d’emploi.

Pour remplir ces objectifs, les partenaires sociaux décident de favoriser toutes les actions visant à :

- développer les connaissances dans le domaine des services (accueil du client, connaissance des produits et de l’environnement touristique et culturel) ;
- renforcer la formation en gestion informatique et en langues étrangères ;
- favoriser toutes les actions de formation des salariés de la branche, leur permettant d’utiliser en toute sécurité et légalité des outils ou installations dans le cadre de leurs missions ;
- former les tuteurs ;
- développer la qualité des relations humaines ;
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l’expérience professionnelle ;
- utiliser le dispositif des CQP pour pallier l’absence de diplômes et de titres professionnels concernant de nombreux métiers de la branche.

Rôle et fonctions de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle est chargée :

- de présenter des propositions à la commission paritaire ou la commission mixte paritaire, qui est seule compétente pour les adopter ;
- de mettre en œuvre les actions validées par la commission paritaire ou la commission mixte paritaire ;
- d’élaborer les orientations de la formation, en s’appuyant sur toutes les données fiables concernant l’emploi et les métiers, principalement celles issues de l’observatoire prospectif de la branche, et du rapport annuel de branche ;
- d’élaborer et mettre à jour la liste de branche des formations éligibles.

Article 1.3

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l’accord collectif sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l’HPA en date du 30 juin 2010 étendu, les parties signataires décident de prendre les modalités concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d’obtenir cette égalité.

Chaque entreprise de la branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu’il s’agisse de contrats de professionnalisation ou d’apprentissage, d’actions de formation dans le cadre du plan de formation, ou de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les femmes et les hommes reflétant celle des effectifs de l’entreprise. En outre, conformément à l’accord sus-indiqué, les entreprises de la branche devront utiliser les différents outils juridiques mis à leur disposition (entretien professionnel, prise en compte des contraintes familiales dans les propositions d’actions de formation, conciliation des obligations professionnelles et familiales).

Les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être, à qualification égale, de niveau équivalent à celles suivies par les hommes.

La mise en œuvre de cette disposition est assurée par la direction des entreprises, et un suivi de cette dernière peut être assuré par :

- les instances représentatives du personnel lorsqu’elles existent dans l’entreprise à travers les bases de données économiques et sociales, et les consultations obligatoires sur la politique sociale, les conditions de travail et l’emploi (notamment la formation...);
- et/ou la commission paritaire ou commission paritaire de négociation et d’interprétation, en relation avec la CPNEFP de branche, au travers des données fournies par l’observatoire prospectif, pour l’ensemble des entreprises et plus particulièrement les TPE.

TITRE II

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Les emplois de la branche HPA peuvent avoir des similitudes avec d’autres secteurs du tourisme. En conséquence, les parties signataires conviennent, que l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications sera chargé par la CPNEFP de la branche de mener des études et travaux afin de participer à l’éclairage des parcours professionnels et d’identifier d’éventuels tronc communs.

La CPNEFP assure le rôle de comité paritaire de pilotage de l’observatoire. Elle fixe les objectifs de l’observatoire et tiendra compte des résultats pour définir les priorités et actions à court et long terme pour répondre aux besoins de la branche.

L’observatoire est alimenté par des informations émanant des hôtels de plein air, des partenaires territoriaux ou institutionnels de la branche ainsi que par des sources de données externes. Les données issues de cet observatoire permettront d’ajuster et d’anticiper les besoins quantitatifs et qualitatifs de la branche en matière de qualifications pour les métiers référencés.

L’observatoire peut faciliter l’élaboration et la mise à jour par la CPNEFP de la liste de branche des formations éligibles aux salariés. Les frais induits par l’observatoire de branche relèvent des frais de mission de l’OPCA, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

TITRE III

INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIÉS

Article 3.1

Entretien professionnel

Bénéficiaires

Chaque salarié, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel) et quel que soit l’effectif de l’entreprise qui l’emploie, bénéficie tous les 2 ans d’un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d’évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d’emploi.

À l’occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu’ils bénéficient de ce droit à un entretien professionnel, tous les 2 ans.

Distinction de l’entretien professionnel des autres entretiens périodiques

L’entretien professionnel est distinct de tout autre entretien pouvant exister dans l’entreprise. Il ne porte pas sur l’évaluation du travail du salarié et ne peut se confondre avec l’entretien annuel d’évaluation du travail du salarié, qui est de nature facultative ou de l’entretien annuel prévu pour les cadres confirmés sous forfaits annuels par l’accord collectif du 23 mai 2000 et ses divers avenants.

Toutefois, dans un souci pratique, l’entretien professionnel peut avoir lieu le même jour que les autres entretiens, sous réserve, que chaque entretien soit parfaitement identifié et qu’il donne lieu à des documents écrits distincts.

Périodicité de l'entretien professionnel et formalisation

Tous les 2 ans, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur.

L'entretien professionnel est recommandé pour les salariés saisonniers cumulant au moins 24 mois d'ancienneté dans la branche.

En outre, l'entretien professionnel est aussi systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé maternité ou d'adoption ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document établi en deux exemplaires signés par les deux parties, dont un exemplaire est remis au salarié (voir modèle type fourni par l'OPCA de la branche).

État des lieux récapitulatif et formalisation

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel est l'occasion d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est formalisé par un document établi en deux exemplaires signés par les deux parties, dont un exemplaire est remis au salarié (voir modèle type fourni par l'OPCA de la branche). Il doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels périodiques, et d'apprécier, que l'entreprise justifie deux des trois critères suivants :

- le titulaire a suivi au moins une action de formation conforme aux dispositions légales en vigueur ;
- il a acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- il a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et/ou d'au moins 2 des 3 actions, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation (CPF) de l'intéressé dans les conditions prévues par les lois et règlements.

Les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise sont informés sur les conditions d'organisation de l'entretien professionnel.

Modalités pratiques

Chaque salarié est informé sur la date prévue pour son entretien professionnel, au moins 2 semaines avant.

L'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

En cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié peut être reçu par le responsable du niveau supérieur ou le chef d'établissement.

Ces dispositions peuvent être adaptées ou complétées au niveau de l'entreprise, après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Article 3.2

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Un service dématérialisé et un traitement automatisé sont gérés par la Caisse des dépôts et consignations, notamment concernant le compte personnel de formation (site www.moncompteformation.gouv.fr).

Par ailleurs, le traitement automatisé des données intègre la possibilité, pour chaque titulaire d'un compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire. Il recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, selon des modalités définies par décret. La Caisse des dépôts et consignations développe un passeport dématérialisé sur le site du CPF ci-dessus indiqué.

Toute formalisation des entretiens professionnels peut être portée par le salarié dans une annexe à son passeport d'orientation, de formation et de compétences, accessible via le site dédié ci-dessus.

Un salarié peut bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement en amont comme en aval, en sollicitant le conseil en évolution professionnelle (CEP). Une communication sera faite par l'OPCA en ce sens vers les entreprises de la branche HPA.

Article 3.3

Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet d'action de formation.

Le bilan de compétences est réalisé sur l'initiative du salarié, en dehors du temps de travail, dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation (CIF). Par ailleurs, le bilan de compétences peut être aussi réalisé dans le cadre du plan de formation avec l'accord du salarié.

Le bilan de compétences est un droit pour les salariés âgés de plus de 45 ans, ou ayant 20 ans d'expérience professionnelle et 1 an d'ancienneté. Ces catégories de salariés sont donc prioritaires.

Les salariés ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences, dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Article 3.4

Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider leur expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle, salariée ou non, d'une activité non professionnelle (associative, bénévole, syndicale) en vue d'acquérir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Cette démarche ne peut être finalisée que sur l'initiative du salarié, dès lors qu'il dispose d'une durée minimale d'activité de 12 mois dans la branche.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de validation, dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi en vigueur. La durée maximale de ce congé est fixée à l'équivalent de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, ou 3 jours sur justificatifs des heures d'accompagnement et des convocations à l'examen.

L'accompagnement à la VAE peut être suivi et financé de droit dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Conscientes de l'importance de ces dispositions, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche, ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent. Ce document sera remis aux salariés pour information dans le cadre de l'entretien professionnel.

Article 3.5

Dispositions communes au bilan de compétence et à la validation des acquis de l'expérience

A. – Les actions de bilan de compétences ou de VAE peuvent être réalisées sur l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation avec le consentement du salarié. Le refus de sa part ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. En cas d'acceptation, une convention spécifique est conclue dans les deux cas.

B. – Modalités de prise en charge des actions de VAE ou de bilan de compétence : ces actions, réalisées dans le cadre du plan de formation doivent respecter les conditions de mise en œuvre et de financement déterminées au niveau de la branche. Toutefois, un salarié peut à titre personnel réaliser un bilan de compétences ou une VAE en dehors du temps de travail. En cas de non prise en charge par son OPCA ou par le FONGECIF, le salarié en assurera le financement, sauf disposition plus favorable de son employeur.

TITRE IV

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 4.1

Plan de formation de l'entreprise

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à élaborer chaque année un programme annuel de formation – voire pluriannuel – qui tient compte des objectifs et priorités du présent accord, ainsi que de leurs besoins propres compte tenu des évolutions économiques et technologiques. Elles associent les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, conformément aux dispositions légales en vigueur.

A. – Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

B. – Actions de développement des compétences

Les actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise sont mises en œuvre pendant le temps de travail, principalement en profitant des périodes de basse saison et rémunérées au taux normal, à l'exclusion des jours de repos hebdomadaire.

Elles peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les cadres sous forfait annuel en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait. Cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Les heures réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Pour toutes les actions de développement des compétences qu'elles se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements mutuels. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux

évaluations prévues, tandis que l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 12 mois à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié, notamment en matière de rémunération.

Article 4.2

Compte personnel de formation (CPF)

Conditions d'ouverture et calcul des droits à CPF

Bénéficiaires : en application des dispositions légales en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est instauré, à compter du 1^{er} janvier 2015, au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit salariée, ou demandeur d'emploi, ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide pour le travail. Par dérogation, le CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

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

Modalités d'alimentation : le CPF est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel (CDI ou CDD dont saisonniers) : l'alimentation du CPF est calculée à due proportion de la durée de travail contractuelle de chaque salarié concerné.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 1^{er} janvier 2016 à l'accord du 22 mai 2014 étendu, le CPF des salariés visés par la dérogation conventionnelle de l'article 1.2 (section 1, chapitre I^{er}) dudit accord, ouvrira droit, lors de l'utilisation par le salarié de ses droits à CPF, d'un abondement de 35 heures pour les demandes de CPF figurant sur une liste COPANEF ou COPAREF et 70 heures pour une formation figurant sur la liste de la CPNEFP de la branche dans la limite des heures nécessaires pour le projet de formation. Les employeurs de la branche peuvent prévoir des abondements plus favorables.

Le salarié à temps partiel décidant de mobiliser son CPF hors temps de travail, pourra prétendre au même abondement de 35 heures hors temps de travail pour les demandes de CPF figurant sur une liste COPANEF et sur la liste établie par la CPNEFP. Ces abondements sont possibles dans la limite des fonds disponibles par la branche au titre de la période de professionnalisation.

Pour les salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail à temps plein sur l'ensemble de l'année (salariés sous CDD à temps plein dont saisonniers, nouveaux embauchés sous CDI à temps plein en cours d'année), l'alimentation du CPF est calculée à due proportion de la durée de travail effectuée (durée du CDD ou depuis leur entrée en fonctions).

Incidences de certaines absences : les périodes d'absence du salarié pour congé maternité, congé paternité ou d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé de présence parentale, congé de soutien familial, congé parental d'éducation, ou pour maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises au titre du CPF.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit administré par la Caisse des dépôts et consignations (www.moncompteformation.gouv.fr).

Le compte est alimenté en heures de formation chaque année.

A. – Modalités de mise en œuvre du CPF

Initiative de la mobilisation du CPF : le CPF comptabilisé en heures, est mobilisé par le titulaire, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi, pour suivre une action de formation à son initiative.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de ce dernier de le mobiliser ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Conditions de la mobilisation : les heures inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une action éligible au compte.

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

La mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié doit solliciter l'employeur :

- 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation pour une formation plus longue.

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

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

L'entretien professionnel périodique permet d'échanger sur les besoins en formation du salarié et sur les demandes d'utilisation du CPF sur le temps de travail.

B. – Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont :

- d'une part, les formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences, l'accompagnement à la VAE. Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve de son accord sur le calendrier de départ en formation ;
- d'autre part, les formations qualifiantes, telles que les formations sanctionnées par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou parties identifiées de certification constituant un bloc de compétences, les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche, les formations inscrites à l'inventaire de la CNCP et figurant sur une liste établie par :
 - la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche HPA : liste de branche ;
 - le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) : liste nationale interprofessionnelle ;
 - le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) : listes régionales interprofessionnelles.

D'autres actions de formations seront éligibles au CPF en fonction des décrets à paraître.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche.

Pour ce faire, la CPNEFP s'appuie sur les études et travaux de l'observatoire prospectif et sur les éléments fournis par son OPCA, notamment les rapports-bilans annuels de branche.

L'information sur les formations éligibles au CPF figure sur le service dématérialisé géré par la Caisse des dépôts et consignations.

C. – Abondements

Les partenaires sociaux de la branche entendent développer une politique d'abondement. Ils renvoient l'établissement des règles spécifiques concernant ces abondements à la CPNEFP de la branche.

D. – Modalités de prise en charge

L'OPCA prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant ou en dehors de son temps de travail. Ces frais sont financés au regard du coût réel de la formation ou sur la base d'un plafond déterminé par le CA de l'OPCA.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF en tout ou partie hors temps de travail seront pris en charge dans les mêmes conditions par l'OPCA.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, l'OPCA prend également en charge, sur décision de son CA, la rémunération du salarié dans la limite de 50 % de la prise en charge des heures de formation suivies au titre du CPF.

E. – Période de transition avec l'ancien régime du DIF

Depuis le 1^{er} janvier 2015, chaque salarié dispose d'un compte personnel ouvert et accessible sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. Chaque salarié doit y inscrire le solde de ses droits à DIF, tel que transmis par son employeur, et il peut consommer ces heures jusqu'au 1^{er} janvier 2021 dans le cadre des modalités du CPF dans la limite de 150 heures maximum.

Article 4.3

Contrat de professionnalisation

A. – Bénéficiaires

En application des dispositions légales en vigueur, peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS et de l'AAH ;
- les bénéficiaires du CUI.

B. – Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, et de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP, ou d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de l'HPA ou d'une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

C. – Conditions de mise en œuvre

Ce contrat est mis en œuvre en vue de permettre :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;
- la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, l'action de professionnalisation se confond avec le contrat. La durée minimale de l'action de professionnalisation, qui fait l'objet du CDD, est comprise entre 6 et 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, il doit débiter par une action de professionnalisation de même durée.

Toutefois, ces durées peuvent être portées à 24 mois, notamment dans les cas suivants :

- jeunes de 16 à moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle d'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un CUI ;
- pour l'obtention de diplômes, titres ou qualifications professionnelles référencés prioritaires par la CPNEFP de la branche, qui nécessitent une action de professionnalisation comprise entre 12 et 24 mois.

L'alternance des contrats de professionnalisation devra tenir compte du caractère saisonnier de l'activité et, en particulier des périodes de fermeture des établissements de la branche.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à la qualification professionnelle prévue au contrat.

L'employeur doit désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner (ayant suivi une formation tuteur). Il détermine avec le salarié, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant les périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

- si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de la maternité, de la maladie, d'un accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation ;
- si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Un nouveau contrat doit être établi, sous réserve de son financement.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI doit être au minimum comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée de ces actions peut être augmentée sur proposition de la CPNEFP de branche et validation par la CMP, dans les conditions suivantes :

- pour les jeunes de 16 à moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle d'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un CUI ;
- ceux qui visent des formations diplômantes ;
- pour les publics dont le niveau de formation initiale nécessite de reprendre des savoirs de base ;
- pour les publics en réinsertion (par exemple, dans les GEIQ) ;
- pour les diplômes mettant en œuvre de nombreuses compétences (employé polyvalent).

Dans ces cas, la CPNEFP de branche proposera des critères dérogatoires :

- la partie « parcours de formation » pourra représenter jusqu'à 33 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation d'un CDI ;
- les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement pourront représenter jusqu'à 12 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation d'un CDI.

D. – Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

La rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation est déterminée selon les dispositions réglementaires en vigueur, à savoir :

1. Pour les jeunes de 16 à moins de 21 ans : 55 % du Smic ou 65 % du Smic pour les jeunes dont la qualification est supérieure ou égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
2. Pour les jeunes de 21 à moins de 26 ans : 70 % du Smic ou 80 % du Smic pour les jeunes dont la qualification est supérieure ou égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
3. Pour les salariés de 26 ans et plus : leur rémunération ne peut être inférieure ni à 100 % du Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, si plus favorable.

E. – Prise en charge financière

La participation financière de l'OPCA de branche aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formations liées au contrat de professionnalisation s'effectue sur la base de forfaits horaires établis selon les critères définis par la branche.

Article 4.4

Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI) avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de ces salariés. La désignation d'un tuteur pour accompagner le salarié en période de professionnalisation est préconisée par la branche.

En articulation avec le CPF, et sous certaines conditions, ce dispositif permet d'accompagner le salarié vers une progression du niveau de qualification, et de prétendre à une reconnaissance dans l'emploi.

A. – Types d'actions de formation éligibles

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont :

- des formations qualifiantes enregistrées au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- les formations qualifiantes reconnues par une convention collective nationale de branche ;
- les formations ouvrant droit à un CQP (certificat de qualification professionnelle) ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation).

Les périodes de professionnalisation pourront abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

B. – Durée minimale de formation

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est de 70 heures, réparties sur une période de 12 mois calendaires, quel que soit l'effectif de l'entreprise, à l'exception :

- des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- des formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation (CPF) ;
- des formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

C. – Conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins 2 salariés.

D. – Modalités des actions de formation

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) dont le solde d'heures est inscrit sur son compte ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié.

Par ailleurs, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF/CPF dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, le salarié et l'employeur doivent définir, avant le départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

L'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle doit également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié.

E. – Rémunération du salarié

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Article 4.5

Contrat d'apprentissage

Afin d'optimiser la politique d'alternance, les partenaires sociaux de la branche recommandent de verser leur taxe d'apprentissage à l'OCTA de branche (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage).

La branche souhaite s'engager dans une politique d'alternance, par le biais des contrats d'apprentissage, qui soit adaptée aux besoins spécifiques de la profession.

Article 4.6

Financement des frais de jury

Les partenaires sociaux de l'hôtellerie de plein air entendent favoriser la participation des salariés de la branche ainsi que, conformément au référentiel du (des) CQP de la branche, des membres de la CPNEFP, aux jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, en particulier pour le(s) CQP de la branche.

Pour cela, ils souhaitent mobiliser leur contribution conventionnelle pour prendre en charge les frais afférents lorsque le jury intervient pour délivrer une certification inscrite au RNCP.

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

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

Ces frais seront financés sur la base de justificatifs comprenant la convocation au jury d'examen, les justificatifs des frais demandés en remboursement et l'attestation de présence signée par les membres du jury.

TITRE V

RÔLES DU TUTEUR DE L'ENCADREMENT, DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 5.1.1

Rôle du tuteur

Les parties signataires du présent accord considèrent, que la profession doit favoriser le tutorat dans la branche pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière plus générale, au développement des compétences au sein des entreprises.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation. Elle est préconisée dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience.

Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, en l'absence d'un salarié qualifié justifiant de l'expérience professionnelle requise, ou lorsque le tuteur exerce déjà simultanément ses fonctions à l'égard de trois salariés bénéficiaires de contrats en alternance.

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

- lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation ;
- l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés ;
- si nécessaire, le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation, le cas échéant, par un aménagement de son temps de travail.

Les missions des tuteurs sont notamment les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés concernés, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire et à son accompagnement au sein de l'entreprise ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Il doit être tenu compte de la charge de travail du tuteur pour la fixation de ses objectifs. Ce dernier bénéficie d'une formation tuteur. Le tuteur porte son expérience de tutorat sur son passeport orientation-formation.

Article 5.1.2

Financement du tutorat

Afin de faciliter la mise en place du tutorat dans le cadre du contrat et des périodes de professionnalisation, les partenaires sociaux de la branche rappellent que leur financement s'établit selon les critères de prise en charge définis par la branche.

Article 5.2

Rôle de l'encadrement

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement de salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective, ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre à ce personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment :

- en l'informant des dispositifs de formation existants, CPF, VAE, bilan de compétences ;
- et en assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels périodiques.

Article 5.3

Conseil en évolution professionnelle

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ensemble des salariés de la branche ont accès, à compter du 1^{er} janvier 2015, au conseil en évolution professionnelle pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel. Cette prestation gratuite relève du

service public de l'orientation mise en œuvre par Pôle emploi, les Cap emploi, les missions locales, l'APEC et FONGECIF et d'autres structures labellisées sur les territoires par les conseils régionaux.

Article 5.4

Rôle des représentants du personnel

Compte tenu des structures d'effectifs des entreprises de la branche, majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, les représentants du personnel sont les délégués du personnel, qui exercent les missions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

La consultation annuelle sur la formation des représentants du personnel, dans le cadre de la consultation générale sur la politique sociale de l'entreprise, porte notamment sur programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, le plan de formation de l'entreprise, la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel formation (CPF), l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage.

Le plan de formation doit être mis à la disposition des représentants du personnel dans la base de données économiques et sociales (BDES).

Sans préjudice des éléments fournis aux représentants du personnel au titre des informations et consultations obligatoires, l'entreprise communique aux représentants du personnel le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours des 2 dernières années, le nombre d'entretiens ayant conduit à un bilan récapitulatif des 6 ans, et les éventuels abondements correctifs, le taux d'accès au CPF, le nombre de salariés ayant utilisé le CPF sur le temps de travail et hors temps de travail (sous réserve que les salariés en aient informé l'employeur), le nombre de salariés ayant progressé d'un niveau de qualification au cours de l'année.

Article 5.5

Rôle des acteurs externes

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, les régions deviennent les acteurs clés sur la formation professionnelle, l'apprentissage, l'emploi et l'orientation, et dans les cofinancements.

L'OPCA de branche est un acteur majeur qui a plusieurs missions, en particulier celles de collecter les cotisations, financer les formations des salariés et conseiller.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a en charge, parmi ses diverses missions, le financement des actions de formation des TPE et PME.

Le FONGECIF/OPACIF est l'organisme paritaire agréé au titre de la gestion du CIF, il est en charge du financement du CIF, du congé bilan de compétences, du congé de la VAE. Il est opérateur du conseil en évolution professionnelle.

Sur l'ensemble du territoire, les opérateurs du conseil en évolution professionnelle sont Pôle emploi, missions locales, Cap emploi, OPACIF, APEC, les opérateurs désignés aussi par les régions.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 6.1

Portée du présent accord

Un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger au présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 6.2

Dépôt. – Extension. – Durée et date d'effet

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un suivi périodique par les partenaires sociaux de la branche, et pourra faire l'objet d'une révision, si nécessaire, dans les conditions légales en vigueur.

Le présent accord prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la date de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord régional interprofessionnel
INDEMNITÉ DE TRAJET EN CORSE
(30 juillet 2009)

AVENANT N° 2 DU 4 JUILLET 2016
RELATIF À L'APPLICATION DE L'INDEMNITÉ DE TRAJET

NOR : ASET1750324M

Entre
CNPL
MEDEF de Corse
CGPME de Corse
UPA 2B

D'une part, et

CGT
CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC
UNSA
STC Corse

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre du dialogue social régional, les organisations patronales et syndicales se sont réunies et ont acté de leur volonté commune de renouveler l'accord d'indemnité de transport régional corse (ITRC) signé le 30 juillet 2009.

Un avenant n° 1 *bis*, signé le 11 juin 2013, a renouvelé les dispositions de l'accord interprofessionnel régional corse relatif à l'application de l'indemnité trajet, pour une durée de 3 ans.

Article 1^{er}

Durée de l'accord

Le présent avenant prévoit le renouvellement des dispositions de l'accord interprofessionnel régional corse relatif à l'application de l'indemnité trajet signé, le 30 juillet 2009, pour une durée de 3 ans et ce, sans interruption avec l'accord susmentionné, à compter du 12 juin 2016 et jusqu'au 11 juin 2019.

Article 2

Transports collectifs ou individuels

L'article 3 de l'accord du 30 juillet 2009 est modifié comme suit :

Les abonnements aux transports collectifs urbains, périurbains et aux services publics de location de vélos et cyclomoteurs seront remboursés à 100 % (50 % part légale obligatoire et 50 % part complémentaire décidée par le présent accord) sur présentation des justificatifs et dans la limite des frais réels engagés.

Ce remboursement sera limité à 200 € annuellement (année civile) sauf dans le cas où la partie obligatoire dépasse cette limite. Dans ce dernier cas, le remboursement sera égal à 50 % des frais engagés.

Ces remboursements seront versés mensuellement.

Article 3

Divers

L'ensemble des autres articles de l'accord initial du 30 juillet 2009 et de l'avenant n° 1 *bis* du 11 juin 2013 restent inchangés.

Article 4

Dépôt de l'accord

Le présent est établi en autant d'exemplaires originaux que de parties signataires plus les exemplaires prévus à l'article D. 2231-2 du code du travail (deux exemplaires sur support papier, un exemplaire sur support numérique pour la direction générale du travail et deux exemplaires pour chaque conseil des prud'hommes de Corse-du-Sud et de Haute-Corse).

Fait à Ajaccio, le 4 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE,
DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

AVENANT N° 5 DU 21 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2017

NOR : ASET1750332M

IDCC : 1404

Entre

SEDIMA

DLR

FNAR

D'une part, et

FM CFE-CGC

FGMM CFDT

FNSM CFTC

FCM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, *JORF* du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue au 1^{er} janvier 2017 par décret n° 2016-1818 du 22 décembre 2016 (*JO* du 23 décembre 2016) ;

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima applicable à compter du 1^{er} mars 2017 comme suit.

Article 1^{er}

*Salaires minima conventionnels mensuels garantis
applicables à compter du 1^{er} mars 2017*

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA MENSUELS base 151,67 heures
Ouvriers, employés	I	A10	1 482,40
		A20	1 504,63
	II	A30	1 527,21
		A40	1 550,11
		A50	1 573,37
	III	A60	1 617,41
		A70	1 662,71
		A80	1 709,27
Techniciens, agents de maîtrise	IV	B10	1 760,54
		B20	1 839,77
		B30	1 922,56
	V	B40	2 009,07
		B50	2 099,47
		B60	2 193,95
	VI	B70	2 292,69
		B80	2 395,85
Cadres	VII	C10	2 515,64
		C20	2 767,22
	VIII	C30	3 182,30
		C40	3 659,64
	IX	C50	4 208,59
		C60	4 839,86

Article 2

Champ d'application de l'avenant

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective nationale.

Article 3

Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1^{er} mars 2017.

Article 4

Dispositions finales

Cet avenant complète la liste du document n° 2 « liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 21 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3126

Convention collective régionale
IDCC : 54. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(OETAM)
(Région parisienne)

ACCORD DU 6 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX TAUX GARANTIS ANNUELS
ET À L'INDEMNITÉ DE RESTAURATION POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750330M
IDCC : 54

Entre

GIM région parisienne

D'une part, et

CFTC métallurgie Ile-de-France

FO métallurgie de la région parisienne

SMIDEF CFE-CGC

UPSM CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2017 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2017.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1^{er} janvier 2017. Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2017, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2017. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1 % d'ici la fin de l'année 2017, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des appointements annuels minimaux garantis.

Article 2

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 6,7836 € à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 6 février 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux garantis annuels applicables pour l'année 2017

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf AM d'atelier)	OUVRIERS	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier
I	140	1	17 931		O1	17 931
	145	2	17 951		O2	17 977
	155	3	17 976		O3	18 103
II	170	1	17 963		P1	18 097
	180	2	17 990			
	190	3	18 020		P2	18 193
III	215	1	18 546	AM1	P3	19 472
	225	2	19 380			AM1
	240	3	20 629	AM2	TA1	21 659
IV	255	1	21 632	AM3	TA2	22 713
	270	2	22 910		TA3	24 054
	285	3	24 189	AM4	TA4	25 398
V	305	1	25 709	AM5		AM4
	335	2	28 227	AM6		AM5
	365	3	30 580	AM7		AM6
	395	3	33 125	AM7		AM7
						AM7
						27 508
						30 201
						32 722
						35 445

Brochure n° 3216

Convention collective nationale
IDCC : 2972. – PERSONNEL SÉDENTAIRE
DES ENTREPRISES DE NAVIGATION

AVENANT N° 6 DU 26 JANVIER 2017
RELATIF AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : ASET1750328M
IDCC : 2972

Entre

ADF

D'une part, et

UM CFDT

Syndicat National de l'encadrement des Personnels sédentaires des Compagnies de navigation
SNEPS-CFE-CGC

SNPS CGT

FEC FO section des compagnies de navigation

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet d'apporter une modification à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises navigation et d'insérer un article unique :

Article 7.1.2.2

Le tableau du nombre de jours rémunérés est modifié comme suit.

(Voir tableau page suivante.)

	NAISSANCE ou adoption	MARIAGE d'un enfant	DÉCÈS d'un conjoint ou partenaire Pacs	DÉCÈS d'un parent (père, mère)	DÉCÈS d'un beau-parent, grand-parent, frère ou sœur	ENFANTS malades (non rémunérés)	ENFANTS malades < 1 an ou famille nombreuse	ANNONCE de la survenue d'un handicap chez un enfant
Code du travail	3 jours	1 jour	3 jours	3 jours	3 jours	3 jours (non rémunérés)	5 jours (non rémunérés)	2 jours
Abondement (*)	1 jour	1 jour	6 jours	3 jours	2 jours	3 jours (rémunérés)	5 jours (rémunérés)	
Total	4 jours	2 jours	9 jours	6 jours	5 jours	3 jours	5 jours	2 jours
(*) Dans la limite de 6 jours rémunérés par an.								

Les parties décident que les jours d'absence accordés pour le décès d'un frère ou d'une sœur sont étendus aux décès d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, qui sont définis comme une personne ayant un seul parent en commun avec une autre personne.

Dispositions diverses

Révision

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute demande de révision, totale ou partielle du présent avenant par l'une des parties signataires est notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive. Elle est accompagnée d'un projet d'avenant des dispositions dont la révision est demandée.

Dénonciation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail moyennant un préavis de 3 mois. Ce délai court à compter du jour suivant la date de dépôt de la dénonciation auprès des services de l'administration du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Au vu de l'état d'avancement des négociations, les partenaires sociaux peuvent unanimement convenir de prolonger le délai de survie de la convention collective.

L'auteur de la dénonciation la notifie à l'ensemble des organisations signataires de la convention dans le respect de la réglementation applicable.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes ou avenants de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes ou avenants de la présente convention collective.

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension, conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Sous réserve des dispositions légales en la matière, il entrera en vigueur à compter de sa signature.

Fait à Paris, le 26 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

AVENANT N° 3 DU 15 NOVEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2010
SUR LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET LES BARÈMES DE RÉMUNÉRATIONS DE BASE
NOR : ASET1750341M

Entre

FNOPH

D'une part, et

CFE-CGC

FSPSS FO

FAFPT

CFDT INTERCO

UNSA territoriaux

FNACT CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Rémunération mensuelle brute de base

L'article 13 intitulé « Rémunération mensuelle brute de base » de l'accord du 24 novembre 2010 sur la classification des emplois et sur les barèmes des rémunérations de base des personnels employés au sein des offices publics de l'habitat et ses avenants successifs sont supprimés et remplacés par les stipulations suivantes :

À compter du 1^{er} janvier 2017, la rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux des quatre catégories s'établit comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT DE BASE
I	1	255	1 480,27
	2	262	1 512,00
II	1	278	1 597,00
	2	301	1 727,00

III	1	371	2 124,00
	2	452	2 584,00
IV	1	625	3 551,00
	2	880	4 991,00

La rémunération de base garantie, conformément au tableau ci-dessus, s'entend comme le salaire de base, hors primes et avantages en nature.

Les montants indiqués dans ce tableau sont donnés pour un horaire hebdomadaire légal de 35 heures au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail.

Les autres articles de l'accord collectif national du 24 novembre 2010 sur la classification des emplois et sur les barèmes des rémunérations de base des personnels employés au sein des offices publics de l'habitat demeurent inchangés.

Fait à Paris, le 15 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3367

Convention collective nationale

IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI

ACCORD DU 28 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} AVRIL 2017

NOR : ASET1750334M

IDCC : 2847

Entre

Pôle emploi

D'une part, et

CFDT

CFE-CGC

CFTC emploi

SNU Pôle emploi

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La partie fixe du salaire est majorée de 0,5 %. Elle est fixée à 303 €.

Le point salaire est majoré de 0,5 %. Il est porté à 7,839 €.

Les salaires des personnels surnuméraires et temporaires seront augmentés dans les mêmes conditions.

L'augmentation sera appliquée à compter du 1^{er} avril 2017.

Article 2

Dispositions relatives aux titres restaurant

La valeur faciale des titres restaurant commandés à compter du 1^{er} mars est portée à 8,97 €, en alignement avec le plafond d'exonération de l'URSSAF.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à compter de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition prévu par le code du travail.

La direction et les organisations syndicales conviennent d'une nouvelle rencontre courant septembre 2017.

Fait à Paris, le 28 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3219. – **BRANCHE DES SALARIÉS EN PORTAGE SALARIAL**
(22 mars 2017)

CONVENTION COLLECTIVE DU 22 MARS 2017

NOR : ASET1750337M

IDCC : 3219

Entre

PEPS

D'une part, et

CGT

CFDT

CFTC

CFE-CGC

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le portage salarial fait l'objet d'un cadre législatif spécifique, en application de l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015, ratifiée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

La spécificité du portage salarial nécessite une convention collective adaptée à la situation atypique de ces salariés.

Ainsi, pour parachever la sécurisation de cette nouvelle forme d'emploi, les partenaires sociaux, en accord avec le ministère du travail, décident de la création d'une convention collective nationale de branche afin de sécuriser les conditions générales de travail et d'emploi et les parcours professionnels des salariés portés.

CHAPITRE I^{er}

DÉFINITIONS

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application de la présente convention collective s'applique aux seuls salariés portés, au sens de l'article L. 1254-2 du code du travail et à l'entreprise qui a pour activité le portage salarial

dans les conditions définies par la loi, soumise notamment à une obligation de déclaration préalable et de garantie financière et exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'entreprise de portage salarial.

Le salarié porté est celui qui est à l'origine de la prestation qu'il aura à effectuer pour le compte d'une entreprise cliente. Le choix de l'entreprise de portage salarial lui appartient.

Le salarié porté dispose d'un niveau d'expertise et de qualification tel qu'il s'accompagne nécessairement d'une autonomie dans la négociation de la prestation avec le client et dans l'exécution de cette prestation. Ces notions sont définies à l'article 2 du présent chapitre.

Les prestations de service à la personne ne peuvent pas être effectuées en portage salarial.

Les conditions générales de travail et d'emploi applicables aux salariés fonctionnels des entreprises de portage salarial ne relèvent pas de la présente convention collective. Une négociation ultérieure portera sur le cadre conventionnel applicable à ces salariés.

Les conditions requises pour exercer son activité professionnelle en tant que salarié porté conduisent les partenaires sociaux à considérer la présente convention collective comme étant catégoriel, les salariés portés ne relevant pas du premier collège ouvriers employés.

Article 2

Critères définissant le salarié porté

2.1. Autonomie

Le salarié porté, dans le respect des normes en vigueur, dispose d'une autonomie dans la prise de décisions qui relèvent de son domaine de compétence.

Elle se traduit par l'aptitude à démarcher les entreprises clientes de son choix, de définir avec elles le cadre et l'étendue de la prestation, de convenir avec elles du prix, de décider lui-même de l'organisation de son emploi du temps pour la réalisation de ses prestations, de répartir ses tâches en organisant ses temps de travail et de repos.

Elle a pour corollaire l'absence d'obligation pour l'entreprise de portage de fournir du travail au salarié porté. Cette autonomie suppose la liberté du salarié porté à rechercher sa clientèle et à entretenir un réseau de clients.

2.2. Qualification

Le salarié porté dispose au minimum d'une qualification professionnelle de niveau III, conformément aux dispositions issues de la circulaire relative à la nomenclature interministérielle par niveau ⁽¹⁾, ou d'une expérience significative d'au moins 3 ans dans le même secteur d'activité.

2.3. Expertise

Le salarié porté dispose d'une expertise particulière constituée d'un ensemble de compétences et de savoirs spécifiques dans son domaine. Sa maîtrise et son savoir-faire le rendent apte à appréhender une situation/opportunité professionnelle en vue de son évaluation, de la préparation et de l'exécution du projet qui en découle. Il est apte à négocier et exercer sa mission pour l'entreprise cliente.

(1) Circulaire n° II-67-300 du 11 juillet 1967 relative à la nomenclature interministérielle par niveau :

Définition de la qualification de niveaux 1 et 2 : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieurs.

Définition de la qualification de niveau 3 : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur ou du diplôme des instituts universitaires de technologie, et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (bac + 2).

CHAPITRE II

DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION

Article 3

Durée et prise d'effet

3.1. La présente convention collective prend effet le premier jour du premier mois du trimestre civil qui suit la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension la concernant.

La convention est conclue pour une durée initiale de 5 ans. À l'issue de cette période, sauf opposition majoritaire dans l'un des collèges exprimée avec un délai de prévenance de 3 mois, elle devient à durée indéterminée.

3.2. Dans l'hypothèse d'une exclusion émise sur le précédent article 3.1 à l'occasion de la procédure d'extension, les parties signataires décident que la présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4

Révision

4.1. La révision s'opère dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires ainsi que selon les dispositions qui suivent.

La présente convention collective peut être modifiée, précisée, complétée sur proposition écrite de l'une ou l'autre des organisations représentatives visées à l'article L. 2261-7-I du code du travail communiquée à l'ensemble des organisations syndicales invitées à participer aux négociations paritaires de branche. La demande de révision doit comporter l'indication des articles concernés et une proposition de rédaction.

Elle fait l'objet d'un examen en réunion paritaire dans les 3 mois suivants. La demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion paritaire consacrée à son examen sera caduque.

4.2. Les dispositions de l'article 4.1 s'appliquent également aux demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une des organisations syndicales de salariés représentatives présentées en application de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Article 5

Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée avec un préavis de 3 mois dans les conditions et avec les effets prévus par les dispositions législatives et réglementaires applicables. La dénonciation peut porter sur une partie de la convention collective à condition de concerner la totalité d'un chapitre ou le bloc regroupant la totalité des dispositions relatives à la durée, l'aménagement du temps de travail, les classifications et les salaires minima.

CHAPITRE III

COMMISSIONS NATIONALES PARITAIRES

Plusieurs commissions paritaires sont instituées dont l'adresse se situe au siège du PEPS qui assure le secrétariat des commissions nationales paritaires sauf décision contraire.

Article 6

Dispositions communes à toutes les commissions

6.1. Composition des commissions

Ces commissions sont composées de deux collèges :

- un collège salariés comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention ;
- un collège employeurs comprenant un nombre total de représentants égal à celui du collège salariés et désignés par la ou les organisations patronales représentatives.

Les membres des commissions sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés de chaque collège, sauf texte contraire. Le décompte des votes se fait selon le principe : « une organisation égale une voix ».

En l'absence de majorité au sein d'un collège, la décision est prise à la majorité qualifiée des deux tiers des membres présents ou représentés dans la commission considérée.

Chaque organisation pourra se faire accompagner d'un expert technique si elle l'estime nécessaire.

Les membres représentants les organisations syndicales dans les différentes commissions paritaires instituées par la présente convention collective bénéficient, pendant toute la période de leur mandat, de la protection prévue à l'article L. 2421-1 du code du travail. Cette protection persiste pendant 12 mois après la fin du mandat sous condition que l'ancien membre ait exercé leur fonction durant au moins 1 an.

6.2. Statut et règlement intérieur

Chacune des commissions devra, lors de sa mise en place, rédiger ses statuts et/ou son règlement intérieur. Ces derniers détermineront notamment la présidence de la commission et la composition du bureau.

6.3. Modalités d'exercice du droit de s'absenter et compensation des pertes de salaire

Les salariés appelés par une organisation syndicale à siéger dans l'une des commissions paritaires ainsi que dans l'ensemble des commissions initiées par la branche bénéficieront des dispositions suivantes.

Afin de préparer les négociations, ces salariés bénéficient du droit de s'absenter 1 demi-journée à l'occasion de chaque réunion de la commission paritaire. Les membres de la commission sont tenus d'informer leurs employeurs de leurs absences pour assister aux réunions dans un délai compatible avec la bonne exécution de leurs missions.

Les salariés participant à ces réunions bénéficient d'une compensation de perte de salaire égale par demi-journée de réunion (sur production d'une feuille de présence signée par les intéressés) au salaire minimum légal ou conventionnel applicable à cette durée.

Cette compensation salariale est assurée par l'employeur.

Le financement du fonctionnement du dialogue social dans ce cadre et dans le cadre des articles 7 à 9 fait l'objet d'une contribution conventionnelle. Le montant de la contribution annuelle de chaque entreprise sera au minimum de 0,01 % de sa masse salariale. Ses modalités de collecte seront définies par avenant.

6.4. Indemnisation des frais de déplacement

Un représentant par syndicat visé à l'article 6.1 se voit rembourser par l'EPS :

a) Ses frais de transport sur la base du tarif :

- SNCF (2^e classe) ;
- kilométrique voiture en fonction du barème fiscal ;
- avion classe économique, lorsque la distance à parcourir en train suppose un trajet de plus de 4 heures.

b) Ses frais de nourriture à raison de six fois le minimum garanti (barème URSSAF) par repas pris hors de chez eux et, en cas de nécessité d'hébergement, de trente-deux fois le minimum garanti pour l'ensemble de la nourriture et de l'hébergement.

6.5. Assurance accident

Les salariés participant aux réunions des commissions paritaires seront assurés, à la diligence du syndicat d'employeurs, pour les accidents dont ils pourraient être victimes à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions.

Article 7

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

7.1. Attributions de la commission

La commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises, aux salariés portés et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

7.2. Fonctionnement de la commission

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles de validité des accords collectifs sont applicables, chaque collège se prononce à la majorité des membres présents ou représentés du collège pour exprimer sa position, sauf texte contraire.

Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention, la commission ne siège qu'avec des représentants des organisations signataires de la présente convention.

La CPPNI se réunit au moins trois fois sur la base d'un calendrier arrêté pour l'année civile à la dernière réunion de l'année précédente. Le calendrier des dates retenues est accompagné de la liste des thèmes à traiter pour l'année à venir, établie à partir des demandes et propositions présentées par l'une ou l'autre des organisations salariales ou patronales composant la commission paritaire. Ce calendrier permet d'assurer le suivi de la convention au sens de l'article L. 2222-5-1 du code du travail.

Article 8

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, siégeant en commission d'interprétation

8.1. Attributions de la commission

Elle a pour rôle d'apporter une réponse adoptée paritairement à une difficulté d'interprétation sur un article, en totalité ou en partie, ou sur plusieurs articles de la convention.

8.2. Fonctionnement de la commission

La commission est saisie :

- par un salarié, ou plusieurs salariés relevant du périmètre de la convention ;
- par un employeur relevant du périmètre de la convention.

La lettre de saisie adressée au siège de la commission :

- identifie le ou les auteurs de la saisine ainsi que l'identité et l'adresse professionnelle des parties concernées ;
- expose la (ou les) difficulté(s) d'interprétation en relevant la position de chacune des parties concernées.

La commission se réunit et prend position dans les 3 mois de sa saisine.

Le secrétariat établit un procès-verbal qui est communiqué aux parties. En cas d'accord entre la délégation patronale et la délégation salariale sur la réponse à apporter aux parties, le texte est annexé à la convention.

Article 9

Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)

9.1. Attributions de la commission

La commission a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui lui seront soumis.

9.2. Fonctionnement de la commission

Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les 3 semaines qui suivront la demande de convocation adressée au secrétariat de la CPPNI et ses avis devront être pris dans les 15 jours suivants. La saisine doit exposer succinctement le différend et copie en sera adressée aux membres de la commission.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut prendre tout avis et entendre toute personne si elle l'estime nécessaire. Elle peut, le cas échéant, effectuer ou faire effectuer toute enquête sur place.

La commission formule les propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

En cas d'accord des parties sur les propositions de la commission, la commission établit un procès-verbal de conciliation qui sera communiqué aux parties et signé par elle.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

Article 10

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

10.1. Attributions de la commission

Les missions de la commission paritaire nationale sont :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution ;
- d'être l'interlocuteur de divers organismes pour son domaine de compétences ;
- d'exercer les attributions visées par la loi.

L'évolution du dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue, incite les partenaires sociaux à la mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

10.2. Fonctionnement de la commission

La commission se réunit au moins une fois par an sur convocation écrite de son président ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collège dans un délai maximal de 1 mois à compter de la saisine. Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception auprès du président de la CPNE.

La commission est présidée pour chacune de ses réunions alternativement par le collège patronal et le collège salarial. Chaque président est désigné par son collège.

Article 11

Observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC)

11.1. Attributions de l'observatoire

Il est destinataire des accords d'entreprise et d'établissement qui doivent lui être transmis en application de la loi.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

11.2. Composition de l'observatoire

L'observatoire est composé selon les mêmes modalités que la CPPNI.

11.3. Fonctionnement de l'observatoire

L'OPPS (observatoire paritaire du portage salarial), structure créée par les organisations signataires, est chargée d'exercer ces attributions selon des modalités qui seront définies dans le cadre de cette structure.

CHAPITRE IV

RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Article 12

Liberté d'opinion et exercice du droit syndical

La liberté d'opinion et l'exercice du droit syndical s'effectuent conformément aux dispositions légales.

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Pour remplir au mieux leurs missions, les délégués syndicaux valablement désignés disposeront des moyens instaurés à leur bénéfice par la loi : notamment concernant les jours, demi-journées, heures de délégation, liberté de déplacement, diffusion de tracts.

Les délégués syndicaux voient leur temps de délégation rémunéré selon des modalités fixées entre l'EPS et le porté dans le respect des dispositions légales et conventionnelles. Les frais de déplacement pour les réunions organisées par l'employeur seront remboursés sur justificatifs, sur la base des règles définies par l'entreprise pour le remboursement des frais professionnels.

Les organisations syndicales peuvent recourir à la visioconférence dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la désignation d'un RSS, se fera conformément à l'article L. 2142-1-1.

Les conditions de désignation, le rôle et les prérogatives du représentant de la section syndicale sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires.

Les représentants de sections syndicales voient leur temps de délégation rémunéré selon des modalités fixées entre l'EPS et le porté dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Article 13

Délégués du personnel et comité d'entreprise

Pour la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux au sein de l'entreprise de portage salarial, les salariés portés constitueront un collège spécifique composé d'un nombre égal de titulaire(s) et de suppléant(s) fonction de l'effectif de ce collège, distinct du ou des collèges destinés aux autres catégories du personnel.

Le nombre de sièges de ce collège est au moins égal au nombre correspondant à la proportion des salariés portés par rapport à l'ensemble de l'effectif inscrit sur la liste électorale de l'entreprise ou de l'établissement, arrondi selon la méthode de la plus forte moyenne.

Dans le cas où l'entreprise ou l'établissement comporterait une organisation syndicale représentative non signataire de la présente convention, la mise en place de ce collège spécifique se fera avec son accord.

Ce collège électoral spécifique est composé de personnels assimilés à des salariés relevant de droit des collèges légaux ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

La représentation des salariés par les délégués du personnel et aux comités d'entreprise est régie par les dispositions législatives en vigueur et les stipulations de la présente convention.

Le temps légal de délégation des représentants élus du personnel est rémunérée dans le respect des dispositions légales et conventionnelles. Les frais de déplacement sont remboursés sur justificatifs sur la base des règles définies par l'entreprise pour le remboursement des frais professionnels quand il s'agit de réunions organisées par l'employeur.

Les organisations syndicales peuvent recourir à la visioconférence dans le respect des dispositions légales et réglementaires. Les EPS s'engagent à mettre tout en œuvre pour faciliter le vote à distance des salariés portés, notamment par la mise en place du vote par correspondance et du vote électronique dans le respect des dispositions légales prévues pour cette modalité de vote.

Article 14

Modalités d'application des dispositions sur le droit syndical et la représentation élue

14.1. Calcul des effectifs

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de portage salarial en équivalent temps plein eu égard à l'emploi des salariés en contrat à durée déterminée ou à temps partiel, il est tenu compte :

1° Des salariés permanents fonctionnels de cette entreprise déterminée conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail ;

2° Des salariés portés qui ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec cette entreprise pendant une durée d'au moins 3 mois au cours de la dernière année civile.

14.2. Électorat et éligibilité

Les conditions d'ancienneté sont de 3 mois pour être électeur et de 6 mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles les salariés portés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec l'entreprise de portage salarial au cours des 12 mois ou des 18 mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Sont électeurs ou éligibles tous les salariés portés satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies ci-dessus par les autres dispositions des textes applicables et effectuant le mois du dépôt des listes une prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise, ou ayant eu une fiche de paie.

Article 15

Négociations d'entreprise

Les négociations collectives opérées au sein des entreprises avec les interlocuteurs visés par la loi doivent se dérouler dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties. Pour ce faire, ces négociations par thème doivent comporter un calendrier de réunions à l'issue desquelles un accord ou un procès-verbal de désaccord est établi. Elles doivent préciser l'ordre du jour des réunions et, le cas échéant, les documents qui seront échangés entre les parties pendant la négociation avec indication du délai de transmission des informations.

CHAPITRE V

RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Dispositions liminaires

L'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 prévoit deux modalités de conclusion d'un contrat de travail en portage salarial :

- à durée déterminée ;
- à durée indéterminée.

Ces deux contrats ne peuvent être conclus que par des sociétés dont l'activité exclusive est le portage salarial et qui répondent aux exigences notamment en termes de garantie financière et de déclaration administrative préalable. Leur conclusion n'est possible qu'à l'égard de salariés disposant :

- d'une part, d'un niveau d'expertise et de qualification nécessaire à l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de l'activité normale et permanente de l'entreprise cliente, ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas ;
- d'autre part, d'une autonomie qui permet à ce salarié de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix. Le contrat de travail doit comporter les mentions obligatoires prévues par l'ordonnance du 2 avril 2015 telle que ratifiée par la loi.

Il en résulte que la durée du travail et son aménagement dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ainsi que la rémunération du salarié porté résulte des missions qu'il a conclues et réalisées sous la responsabilité de l'EPS et dans le cadre défini par la convention. Ces principes constituent des éléments déterminants de la relation de travail entre l'EPS et le salarié porté. Ils apportent une spécificité à l'application de la réglementation issue du code du travail. C'est à la lumière de ces principes qu'il faut définir et apprécier le contenu de la relation de travail. Il en est ainsi par exemple s'agissant de la répartition de la durée du travail pendant l'exécution d'une prestation de portage salarial : elle est fixée par le salarié porté.

Au regard de la condition d'expertise, le salarié porté relève des catégories technicien – agent de maîtrise ou cadre. Son statut est déterminé par cette classification.

Article 16

Embauche

Le salarié porté présente sa candidature auprès d'une entreprise de portage salarial après avoir pris connaissance du mode de fonctionnement des entreprises de portage.

C'est donc le salarié porté qui sollicite la structure de portage après avoir recherché et négocié une mission avec son client, et convenu avec ce dernier des conditions d'exécution de la prestation et de son prix. Sous réserve de cette spécificité, l'entreprise de portage salarial respecte les obligations légales en matière d'embauche et notamment celles protégeant le droit à la non-discrimination.

Les éléments essentiels de la négociation de la prestation entre le salarié porté et l'entreprise cliente figurent dans le contrat commercial de prestation de portage salarial conclu entre l'entreprise de portage salarial et l'entreprise cliente (compétences, qualifications et domaines d'expertise du salarié porté, conditions d'exécution par le porté de la prestation, responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution du travail du porté, prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente...).

Article 17

Contrat de travail

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée.

Dans tous les cas il respecte les exigences fixées par la loi.

Les dispositions de l'article L. 1254-2, III, du code du travail s'appliquent.

17.1. Contrat de travail en portage salarial à durée déterminée

Le CDD est conclu pour la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente. Il est établi par écrit avec la mention « contrat de travail en portage salarial à durée déterminée ».

Le CDD indique notamment l'identité et l'adresse de l'entreprise cliente ainsi que le prix de la prestation, convenu avec celle-ci.

Il ne peut y avoir rupture anticipée du CDD que dans les cas prévus par la loi, étant ici rappelé que la seule rupture du contrat commercial de prestation de portage salarial n'entraîne pas la rupture du contrat de travail du salarié.

Hormis les cas prévus par la loi, le CDD comporte un terme fixé avec précision lors de sa conclusion. Lorsque le terme de l'objet pour lequel il a été conclu n'est pas connu, le contrat à durée déterminée ne comporte pas de terme précis, et est conclu pour une durée minimale. Il a alors pour terme la réalisation de la prestation pour laquelle il a été conclu.

Dans les conditions prévues à l'article L. 1254-13 du code du travail, le terme du contrat peut être reporté pour permettre au salarié porté de prospecter de nouveaux clients.

17.2. Contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée

Le CDI est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour réaliser des prestations dans une ou plusieurs entreprises clientes.

Le contrat est établi par écrit avec la mention « contrat de travail de portage salarial à durée indéterminée ». Lorsque le contrat ne précise pas une telle mention, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Dans ce cas, l'employeur ne peut pas se prévaloir de la règle de l'absence de rémunération pour les périodes sans prestations.

La réalisation de plusieurs missions peut être concomitante dans le respect des durées maximales de travail fixées par la loi.

Le CDI est un contrat à exécution successive qui comporte des périodes travaillées et des périodes non travaillées. Le salarié porté s'engage à rechercher lui-même des clients.

Les périodes sans prestation chez une entreprise cliente – c'est-à-dire non couvertes par un contrat commercial de prestation de portage salarial – ne sont pas rémunérées. En revanche, le salarié bénéficie d'un certain nombre de droits et garanties définies par la présente convention et, le cas échéant, par une convention ou un accord collectif d'entreprise.

Chaque mission fait l'objet d'un contrat commercial de prestation de portage salarial conclu avec l'entreprise de portage. Il définit notamment la prestation, le terme ou la durée minimale de celle-ci ainsi que le prix convenu de la prestation permettant ainsi l'application des modalités de calcul de la rémunération due au salarié porté en application du contrat de travail conclu.

Article 18

Droits et obligations des parties

18.1. Entreprise de portage salarial

L'entreprise de portage salarial s'engage à établir un contrat de travail en portage salarial au salarié porté, et à accomplir, en conséquence, les formalités administratives et les déclarations sociales nécessaires.

Elle assure un contrôle de conformité des éléments constituant le prix de la prestation, et notamment la rémunération minimale prévue par la loi, l'indemnité d'apport d'affaire, la ou les contributions prévues par la présente convention...

Elle assure également un contrôle de conformité des éléments transmis par le salarié porté sur la base d'un compte rendu d'activité visé, le cas échéant, par le client.

Elle fait apparaître sur le contrat de travail de manière distincte certains éléments et notamment les modalités de calcul de la rémunération nette de frais de gestion versée au salarié porté. Elle peut refuser un contrat commercial en portage salarial si un ou plusieurs éléments transmis et/ou omis par le salarié porté ne permettent pas sa mise en place conformément aux dispositions légales et conventionnelles ou si l'EPS estime que la mission présente un risque qu'elle ne peut assurer (risque financier, nature d'activité risquée...).

L'entreprise de portage salarial assure le suivi du bon déroulement de la prestation.

L'entreprise de portage salarial assure la gestion administrative de la relation entre le salarié porté et le client. Elle propose des mesures d'accompagnement liées à l'exercice de l'activité du salarié porté et à la réalisation de son projet professionnel.

L'entreprise de portage salarial accompagne le salarié porté pour lui permettre d'assurer un développement de ses prestations de nature à favoriser une pérennité de la relation contractuelle. Pour se faire, l'entreprise de portage salarial facilite l'accès à la formation, aux bilans de compétences, et à la validation des acquis de l'expérience.

L'entreprise de portage salarial apporte toute assistance utile dans la négociation, la rédaction des contrats commerciaux de portage salarial, et aux bons respects des obligations légales et/ou contractuelles entre le salarié porté et son client, notamment par le recours éventuel à une assistance juridique.

L'entreprise de portage salarial s'engage à facturer la prestation telle qu'elle a été négociée entre le client et le salarié porté.

L'entreprise de portage salarial met en place et gère, pour chaque salarié porté, un compte d'activité, et procède au versement de la rémunération et des charges y afférant, dans les conditions légales et réglementaires.

Le compte d'activité comporte au moins les informations prévues par l'actuel article L. 1254-25 du code du travail, à savoir les versements effectués par l'entreprise cliente à l'entreprise de portage salarial, le détail des frais de gestion, les frais professionnels, les prélèvements fiscaux et sociaux, etc.

18.2. Salarié porté

Le salarié porté s'engage à :

- mettre en œuvre les moyens nécessaires pour développer son activité ;
- mettre en œuvre les moyens nécessaires pour réaliser et mener à son terme chaque prestation, selon les termes et conditions du contrat commercial qu'il a négocié ;
- informer l'EPS de toute difficulté qu'il rencontrerait dans la réalisation de la prestation au regard du contenu et des modalités convenues pour la prestation, notamment de tout événement susceptible d'en compromettre l'exécution ou la facturation ;
- fournir à l'EPS tous les éléments permettant d'établir chaque contrat commercial de prestation de portage salarial ;
- fournir tous les éléments de chaque prestation réalisée permettant à l'EPS d'établir le bulletin de paie, notamment par l'établissement du compte rendu mensuel d'activité.

De manière générale, le salarié porté s'engage à informer l'EPS de tout élément pouvant modifier la relation contractuelle.

Article 19

Période d'essai

19.1. CDI en portage salarial

La durée de la période d'essai est la durée maximale définie par la loi pour la catégorie professionnelle du salarié (4 mois s'il est cadre, 3 mois s'il est technicien ou agent de maîtrise) renouvelable une fois pour une période équivalente par accord exprès des parties, avant la fin de la période initiale.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans indemnité, moyennant le respect d'un délai de prévenance conformément aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié porté, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié porté dans l'EPS est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin par l'EPS à la période d'essai, le salarié porté est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Toute rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, sera notifiée par écrit, remis en mains propres contre récépissé ou adressé en recommandé avec avis de réception.

19.2. CDD en portage salarial

Il est renvoyé aux dispositions légales.

Article 20

Compte rendu mensuel d'activité

Le salarié porté est tenu de rendre compte fidèlement de son activité par la communication d'un compte rendu d'activité écrit, établi au moins une fois par mois, qui devra permettre à l'EPS d'exercer un suivi et un contrôle précis de son activité. Ce compte rendu d'activité, qui devra être approuvé par l'EPS, comportera notamment dates des journées et demi-journées ou, si la durée du travail est calculée en heures, les horaires d'exécution de la prestation concernée.

L'EPS pourra à tout moment, entre deux comptes rendus d'activité, demander au salarié porté un état d'avancement de son activité.

Le compte rendu d'activité est un outil permettant notamment d'assurer la préservation de la santé et de la sécurité dans le cadre d'un suivi régulier de sa charge de travail.

Article 21

Prix de la prestation et rémunération

21.1. Prix de la prestation

Le prix de la prestation négociée par le salarié porté est défini dans le contrat de prestation et ou le bon de commande du client. En cas de renégociation du prix de la prestation entre le client et le salarié porté, le salarié porté s'engage à en informer l'EPS sous 48 heures.

21.2. Montant disponible

En contrepartie de chaque prestation, le salarié porté disposera d'un montant disponible calculé comme suit :

Prix de la prestation HT encaissée par l'EPS – frais de gestion = montant disponible

Le montant disponible au titre de chaque prestation est ensuite affecté au paiement de l'ensemble des éléments suivants :

- les cotisations sociales patronales, salariales et autres charges ;
- la rémunération brute mensuelle correspondant à la rémunération calculée en fonction du nombre d'heures ou de jours ou demi-journées déclarés dans le compte rendu d'activité ;
- la rémunération complémentaire éventuelle ;
- l'indemnité d'apport d'affaires de 5 % portant sur la rémunération brute mensuelle ;
- le cas échéant, l'indemnité de congés payés ou compensatrice de congés payés ;
- l'indemnité de fin de contrat pour les salariés à contrat à durée déterminée ;
- les autres charges ou provisions, les prélèvements éventuels au titre de l'épargne salariale ;
- les prélèvements fiscaux ;
- les frais professionnels éventuels liés à la réalisation de missions ou à la prospection de missions.

Le solde disponible peut être laissé en compte dans la société pour utilisation future.

21.3. Rémunération minimale

Le salaire minimum défini par la présente convention correspond à la définition d'une rémunération minimale visée par l'article L. 1254-2 du code du travail. Il intègre le salaire de base, les indemnités de congés payés et la prime d'apport d'affaire.

Ce revenu minimal brut total, contrepartie de l'activité, ne pourra être inférieur à 77 % du plafond de la sécurité sociale décomposé de la façon suivante :

- un salaire minimum payable au mois le mois définit comme suit :
 - 70 % du plafond sécurité sociale pour un salarié porté junior tel que défini au chapitre IX de la présente convention ;
 - 75 % du plafond sécurité sociale pour un salarié porté sénior tel que défini au chapitre IX de la présente convention ;
 - 85 % du plafond sécurité sociale pour un salarié porté en forfait jour.
- et une réserve financière définie comme suit :
 - pour les salariés en contrat à durée déterminée, une indemnité de précarité équivalente à 10 % conformément à l'article L. 1243-8 du code du travail, qui sera versée à l'issue du contrat de travail ;
 - pour les salariés en contrat à durée indéterminée, une réserve égale à 10 % du salaire de base de la dernière mission, est constituée sur le compte d'activité : elle a pour vocation de pallier la baisse substantielle de rémunération, voire son absence, pendant les périodes hors activités et de permettre aux salariés portés de sécuriser leur développement lors des périodes d'inactivité en permettant notamment de rechercher de nouveaux clients ou de nouvelles missions dans le cadre des dispositions de l'article 22.2 de la présente convention.

Ce revenu brut minimal est défini en journée ou en demi-journée si la durée du travail du salarié porté est exprimée en jours. Il se calcule par rapport au plafond horaire de la sécurité sociale si la durée du travail du salarié porté se calcule en heures.

Les périodes sans prestation réalisée auprès d'une entreprise cliente ne sont pas rémunérées.

21.4. Provision sur compte d'activité

Sur le compte d'activité défini à l'article 18.1, dernier alinéa, une provision est prévue à la conclusion du contrat de travail.

Cette provision est obligatoirement alimentée par :

- le solde prévu à l'article 21.2 de la présente convention ;
- pour les salariés en CDD, l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail ;
- pour les salariés en CDI, la provision de 10 % de l'article 21.03.

Le salarié porté utilise ce compte dans les conditions de l'article 22.2 de la présente convention.

Article 22

Suspension et rupture du contrat de travail

22.1. Suspension du contrat de travail pour cause de maladie, accident, maternité

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, et notifiées conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, constituent une suspension du contrat de travail.

Conformément à l'accord de méthode conclu le 15 mars 2017 dans la branche une négociation est engagée pour parvenir à un accord sur le contenu d'un régime de prévoyance (frais de santé en cas de maladie, accident, maternité, couverture des risques lourds : notamment prestations décès, incapacité temporaire de travail).

22.2. Suspension du contrat de travail pour absence de prestation

En l'absence de prestation à réaliser, le contrat de travail est suspendu.

Pendant cette période, sauf demande contraire du salarié porté, une indemnité peut être versée selon ce que permet le compte d'activité du salarié porté.

Dès lors afin d'éviter que le salarié porté se trouve sans ressource le temps de trouver une nouvelle mission, celui-ci peut bénéficier d'une allocation prospection dans la limite maximale de 3 mois, sauf demande contraire du salarié, prise en charge sur la réserve établie à cet effet sur le compte d'activité du salarié porté. Son montant mensuel sera au moins égal à 1 journée. Le compte d'activité, dont la communication au porté est mensuelle selon la loi, récapitule les divers éléments de nature à permettre au salarié porté de connaître le montant disponible pour sa rémunération et son indemnisation.

22.3. Rupture du contrat de travail

Si au terme d'une période de 1 mois de prospection, le salarié porté n'a pas conclu de nouvelle prestation et demeure sans activité, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1232-1 du code du travail relatif à la nécessité d'existence d'une cause réelle et sérieuse. En effet en cas d'inactivité prolongée, le salarié porté ne satisfait plus aux conditions de l'article 2 de la présente convention définissant les critères attachés au salarié porté, notamment la capacité à rechercher sa clientèle induite par le critère de l'autonomie.

Dans cette perspective les parties au contrat de travail se concertent sur la constitution d'une réserve telle que définie à l'article 21.4 de la présente convention.

Article 23

Lieu de travail

Le lieu de travail est déterminé par le salarié porté en fonction de ses lieux d'activité.

Article 24

Clause de non-concurrence et d'exclusivité

Compte tenu de la nature du travail du salarié porté, le contrat de travail ne peut comporter pendant son exécution de clause d'exclusivité ou de non-concurrence, de telles clauses étant incompatibles avec l'autonomie du salarié porté, sauf dans le cas de l'existence d'une telle clause dans les contrats de prestations qui engagent l'EPS et par voie de conséquence le salarié.

Après la rupture du contrat de travail, le salarié porté peut continuer à travailler librement avec les entreprises clientes ayant conclu un contrat commercial de prestation de portage salarial.

Le porté peut prendre des engagements vis-à-vis de ses clients dans le cadre de documents contractuels spécifiques.

Article 25

Assurance responsabilité civile professionnelle

L'EPS doit être assurée contre les dommages provoqués par le salarié dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation. Cette assurance ne se confond pas avec d'autres assurances de responsabilité civile professionnelle qui peuvent être exigées pour certaines activités professionnelles.

Article 26

Dispositions communes

Par principe, le salarié porté est autonome dans l'organisation de son emploi du temps pour l'accomplissement de sa mission. Il en résulte qu'il peut modifier sa durée de travail et fixer ses horaires en les adaptant aux exigences de la mission en cours ou de ses nouvelles missions, dans le respect des exigences légales et réglementaires.

Sauf autre écrit ayant valeur contractuelle, le compte rendu mensuel d'activité défini à l'article 20 indique les jours et demi-journées travaillés si la durée du travail est calculée en jours. Si elle est calculée en heures, il précise également les heures travaillées.

L'EPS s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié porté est raisonnable et permet notamment le respect des durées maximales de travail et par voie de conséquence le respect du droit au repos. Cette vigilance s'effectue notamment au moment de la conclusion du contrat, à la réception de chaque compte rendu mensuel d'activité, ainsi que par la mise en place d'entretiens de suivi de la charge de travail du salarié porté :

- d'une part, le salarié concerné bénéficie chaque année d'un entretien individuel avec l'entreprise de portage salarial sur sa charge de travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'organisation de son travail dans l'entreprise, sa rémunération et l'articulation entre sa vie professionnelle d'une part et sa vie personnelle et familiale d'autre part ;
- d'autre part, le salarié peut solliciter auprès de son EPS un entretien si ce dernier constate ou ressent une surcharge de travail ou s'il rencontre des difficultés pour concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle et ce indépendamment du respect des heures de repos quotidien et hebdomadaire. Cet entretien doit se dérouler dans un délai de 7 jours ouvrables dès lors que le salarié en fait la demande.

Cet entretien doit impérativement être distinct d'un éventuel entretien d'évaluation.

Article 27

Durée et aménagement du temps de travail

27.1. Mise en place du forfait jours

27.1.1. Personnel éligible

Les salariés portés de classification cadre qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours.

Ce salarié porté autonome organise son temps en fonction des missions qui lui sont confiées. Il décide librement de ses prises de rendez-vous, de ses heures d'arrivée et de sortie, de la répartition de ses tâches au sein d'une journée ou d'une semaine, de l'organisation de ses jours de repos. Il ne peut par conséquent se voir imposer des horaires précis qu'à titre exceptionnel.

27.1.2. Durée du forfait jours et dépassement

Sur une période de 12 mois consécutifs correspondant à l'année civile (ou toute autre période de 12 mois consécutifs), le nombre de jours travaillés est de 218 jours (qui peut être calculé en demi-journées). Il comprend la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail.

Une convention individuelle de forfait pourra prévoir un nombre annuel de jours travaillés inférieur.

Quel que soit le nombre de jours travaillés chaque année prévue dans la convention individuelle de forfait, celui-ci est nécessairement un nombre fixe.

Les salariés peuvent dépasser le nombre annuel de jours travaillés fixé par la présente convention collective et/ou dans la convention individuelle de forfait dans les conditions suivantes :

Le salarié et l'employeur peuvent convenir de la réalisation de jours supplémentaires dans un avenant qui prévoit le nombre de jours de travail supplémentaires ainsi que la majoration de salaire applicable, qui ne peut être inférieure à 10 %. Conformément à la loi, cet avenant n'est valable que pour l'année en cours et ne peut faire l'objet d'une reconduction tacite.

27.1.3. Gestion du forfait jours

Les salariés concernés ne pourront en aucun cas dépasser 229 jours travaillés dans l'année.

En cas d'absence pour raison de santé ou autre motif, le nombre prévisionnel de jours de travail est réduit proportionnellement à la durée de l'absence exprimée en jours calendaires.

Pour la partie de l'année civile à accomplir jusqu'au 31 décembre (ou celle restant à courir jusqu'à la fin de la période annuelle retenue par les parties), le contrat de travail fixe le nombre prévisionnel de jours de collaboration. Pour l'année de sortie des effectifs, le nombre prévisionnel de jours de collaboration est réduit proportionnellement au temps qui s'est écoulé depuis le point de départ de la période annuelle en cours.

27.1.4. Suivi de la charge de travail

La charge de travail du salarié porté au forfait jours fait l'objet d'une évaluation et d'un suivi régulier par l'entreprise de portage salarial conformément aux dispositions de l'article 26 de la présente convention collective.

Le compte rendu d'activité permet également de traiter les questions relatives à la charge de travail du salarié, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la rémunération du salarié porté, ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise. Au regard des éléments constatés, l'entreprise de portage salarial conseille le salarié afin d'améliorer ses conditions de travail. Elle prend les décisions nécessaires à la préservation de la santé du salarié porté, en adressant par exemple des conseils au salarié porté, ou encore en attirant l'attention de l'entreprise cliente sur un problème constaté, auquel il lui est possible de remédier. Lorsque le problème provient en tout ou partie d'un dysfonctionnement auquel l'entreprise cliente peut remédier, mais pour lequel elle demeure inactive, l'entreprise de portage salarial peut, en accord avec le salarié porté, notwithstanding les obligations légales, prendre des mesures allant jusqu'à l'interdiction de poursuivre le contrat commercial dans les conditions actuelles et ce aux dépens de l'entreprise cliente.

27.1.5. Droit à la déconnexion

S'agissant du droit à la déconnexion prévu par la réglementation, l'entreprise de portage salarial prend en considération les éléments mis en œuvre par l'entreprise cliente, dont les éléments seront précisés dans l'accord de méthode.

27.2. Calcul de la durée du travail en heures

Le salarié porté effectue une prestation de travail pour une durée qui peut être équivalente à un temps partiel, à un temps plein, ou encore effectuer des heures de travail au-delà de 35 heures par semaine.

La durée du travail appréciée à la semaine ou au mois est fonction de la (ou des) prestation(s) réalisée(s) au cours de la semaine ou du mois. La durée du travail peut être inférieure à 24 heures sur 1 semaine ou à son équivalent mensuel. La définition du temps partiel et des autres activités ne correspondant pas à un temps plein sera précisée dans l'accord de méthode.

Sauf indication contraire dans le contrat de travail ou dans un avenant, le compte rendu d'activité indique la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine ou les semaines du mois, laquelle peut évoluer selon les semaines ou les mois à l'initiative du salarié porté et, par voie de conséquence, sans délai de prévenance.

Article 28

Congés payés et jours fériés

28.1. Durée du congé

Tout salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif. Les congés peuvent être pris dès l'embauche.

28.2. Période de congés

La période de référence pour l'acquisition du congé payé court du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante. En cas d'annualisation du temps de travail, la période de référence pour l'acquisition du congé payé est la même que celle de l'annualisation.

28.3. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés est égale au plus avantageux des deux montants suivants :

- 1/10 de la rémunération brute perçue par l'intéressé au cours de la période de référence ;
- la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (maintien de salaire).

Elle est versée au salarié ou précomptée chaque mois.

28.4. Jours fériés chômés

Les jours fériés sont traités conformément aux dispositions législatives en vigueur.

CHAPITRE VII

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 29

Objectifs et priorités

Eu regard à la situation particulière du salarié porté, les parties considèrent comme prioritaire la création et le développement de prestations de conseils et d'accompagnement au bénéfice des salariés portés afin que leurs compétences et qualifications soient en adéquation avec le besoin de ces salariés au regard du développement de leur activité auprès d'entreprises clientes.

Les parties signataires portent une attention particulière aux objectifs suivants :

- les formations d'adaptation au poste afin que le salarié évolue sereinement dans l'entreprise cliente ;
- les formations permettant au salarié porté de développer son activité de recherche de clients ;
- les formations permettant au salarié porté de maintenir ses compétences et ses qualifications mises à profit dans les sociétés clientes ;
- les formations permettant d'élever le niveau de qualification des salariés portés.

Les parties favorisent la formation pendant le temps de travail et mettent en œuvre les moyens de suivre les formations pendant ou en dehors d'une prestation chez une entreprise cliente.

Article 30

Obligations de l'employeur

30.1. Adaptation au poste et maintien dans l'emploi

Conformément à la loi, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Dans ce cadre, l'employeur s'assure, d'une part, que le salarié porté dispose des compétences nécessaires pour développer son activité de recherche de clients.

Il s'assure, d'autre part, que le salarié porté, par rapport aux compétences, qualifications et domaines d'expertise connues du salarié, dispose des connaissances et des compétences requises pour préserver son offre de services au regard de son obligation de former.

30.2. Développement des compétences et des qualifications

Conformément à la loi, l'employeur peut proposer des actions de formations qui participent au développement des compétences et des qualifications du salarié porté, y compris numériques.

Le salarié peut mobiliser, à cette fin, son compte personnel de formation.

Article 31

Prestations de conseil et d'accompagnement

31.1. Développement d'outils spécifiques à la branche

L'employeur met à disposition les moyens utiles et adaptés afin de suivre l'activité du salarié porté, de le conseiller sur son offre de prestations actuelle et future. Il lui propose, le cas échéant, des actions de formation.

Les parties signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle le soin de développer et de proposer aux entreprises de la branche des outils de suivi adaptés au regard de l'objectif défini à l'alinéa précédent.

31.2. Entretien professionnel

L'employeur met en œuvre l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Les parties signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle le soin de développer les outils et procédures adéquates.

Article 32

Plan de formation de l'entreprise

Les entreprises mettent en œuvre la procédure de consultation prévue par les articles L. 2323-15 et suivants du code du travail dans des conditions permettant un dialogue social en entreprise constructif sur le champ de la formation professionnelle et la construction des parcours professionnels.

Lors de cette consultation, l'employeur précise dans un document d'information la nature des actions prévues ou réalisées en distinguant :

- les actions d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi ;
- les actions qui participent au développement des compétences et des qualifications des salariés.

L'employeur porte notamment à la connaissance des représentants du personnel de manière claire :

- le nombre de bilans de compétences prévus ou réalisés ;
- le nombre de VAE prévues ou réalisés ;
- le nombre de périodes de professionnalisation prévues ou réalisées ;

- le nombre de demandes de CPF et le nombre de CPF cofinancés par l'entreprise ;
- le nombre d'entretiens professionnels réalisés et les éventuels manquements à l'obligation d'entretien professionnel (réalisation des entretiens et objectifs des entretiens tous les 6 ans).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle établit et propose un modèle de présentation du plan de formation, en tenant compte des contraintes légales et réglementaires, ainsi que des éléments ci-dessus.

Article 33

Dispositifs de formation

Les entreprises et les salariés couverts par la présente convention accèdent aux dispositifs de formation prévus par le droit commun.

Les parties signataires accordent une importance particulière au bilan de compétences, qui permet au salarié d'élaborer un projet professionnel pouvant donner lieu à la réalisation d'actions de formation.

Elles accordent une importance particulière à la validation des acquis de l'expérience, qui permet au salarié porté de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Les parties signataires considèrent la période de professionnalisation comme un dispositif majeur permettant de maintenir dans l'emploi les salariés portés ainsi que de développer leurs compétences et leur qualification. C'est pourquoi elles décident d'une contribution de professionnalisation supérieure à celle prévue par le droit commun. Elles s'engagent en outre à déterminer des prises en charge financières par l'OPCA favorables au développement de ce dispositif.

Article 34

Conditions de départ en formation

34.1. Dans le cadre d'une prestation

Le salarié porté est susceptible de suivre une action de développement des compétences, au titre du plan de formation de l'entreprise de portage salarial, pendant ou en dehors du temps de travail.

À l'occasion de cette action de développement des compétences est rédigé un document précisant :

- l'intitulé de l'action et sa durée ;
- les dates pendant lesquelles l'action a lieu ;
- le ou les lieux où elle se déroule ;
- le cas échéant, le nom du service interne de l'entreprise de portage salarial ou de l'organisme externe responsable de l'action ;
- le montant de l'allocation de formation ;
- l'engagement auquel l'entreprise de portage salarial souscrit dès lors que le salarié porté a suivi avec régularité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces éléments seront formalisés dans un document type élaboré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pendant la durée de la formation, le salarié porté bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles comme prévu à l'article L. 6321-11 du code du travail.

34.2. En dehors d'une prestation

L'action de formation peut s'insérer entre des prestations.

Article 35

Désignation de l'OPCA de branche

Les parties désigneront l'OPCA de la branche du portage salarial dans le cadre des discussions programmées par l'accord de méthode.

Les parties signataires participeront à la section professionnelle paritaire de branche du portage salarial au sein de l'OPCA.

Le rôle de cette section paritaire est de mettre en application, en étroite interaction avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, et sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA, les stipulations de la présente convention et d'assurer les prérogatives qui lui sont reconnues par les textes législatifs et réglementaires ainsi que par les statuts de l'OPCA.

Article 36

Stipulations financières

La contribution égale à 1,6 % de la masse salariale quel que soit l'effectif est répartie conformément aux dispositions législatives à concurrence de 0,55 % pour les moins de 11 salariés et à concurrence de 1 % à partir de 11 salariés, l'excédent étant affecté au plan de formation.

La contribution est répartie de la façon suivante selon la taille de l'entreprise :

(En pourcentage.)

	ENTREPRISES de moins de 11 salariés	ENTREPRISES de 11 à moins de 50 salariés	ENTREPRISES de 50 à moins de 300 salariés	ENTREPRISES de 300 salariés et plus
Contributions (en pourcentage de la masse salariale)	1,6	1,6	1,6	1,6
Répartition des contributions avec augmentation des contributions légales professionnalisation d'au moins 0,3 %				
Plan de formation	1,15	0,7	0,6	0,6
Professionalisation	0,45	0,4	0,4	0,4
CPF	–	0,2	0,2	0,2
CIF	–	0,15	0,2	0,2
FPSPP	–	0,15	0,2	0,2

Les entreprises verseront cette contribution à l'OPCA désigné à l'article précédent au sein duquel est constituée une section paritaire professionnelle permettant aussi la constitution d'un fonds mutualisé. Un des objectifs de la contribution supplémentaire conventionnelle est de favoriser la sécurisation des parcours professionnels en permettant aux salariés portés d'optimiser leur employabilité par plusieurs mesures à examiner, notamment par la rémunération des périodes passées en formation, d'intermissions ou encore tout autre moyen pour accompagner les salariés portés dans l'alternance de périodes travaillées et non travaillées.

CHAPITRE VIII

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Le salarié porté junior – ayant moins de 3 ans d'ancienneté dans l'activité en portage salarial – peut relever soit de la classification techniciens, agents de maîtrise ou assimilé, soit de la classification cadres.

Le salarié porté sénior – ayant au moins 3 ans d’ancienneté dans l’activité en portable salarial – relève de la classification cadre.

Le salarié porté au forfait jour quelle que soit l’ancienneté dans l’activité en portage salarial relève de la classification cadre.

CHAPITRE IX

EMPLOI ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Conformément à la réglementation, les organisations syndicales patronales et salariales négocieront tous les 3 ans sur ces sujets.

À cette occasion la délégation patronale, avec l’aide de l’observatoire paritaire du portage salarial, présentera un rapport reprenant au minimum les informations prévues par la réglementation.

Cette négociation triennale porte également sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur la prise en compte de la pénibilité au travail.

Bien entendu, ces négociations prendront en compte les spécificités liées au portage salarial.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES CATÉGORIES DE SALARIÉS

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées sont celles définies par la loi.

Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l’étranger ou dans les départements d’outre-mer.

Cet article fera l’objet de précision dans une négociation ultérieure.

CHAPITRE XI

ACCÈS À UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET À UN RÉGIME DE REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS OCCASIONNÉS PAR UNE MALADIE, UNE MATERNITÉ OU UN ACCIDENT

Une négociation sera engagée ultérieurement à ce sujet.

Fait le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

MODÈLE CLAUSES FORFAIT JOUR

Modèle de convention individuelle de forfait en jours

Entre la société X, employeur, d'une part, et M. ou Mme Y, salarié(e), d'autre part, est convenue la convention individuelle de forfait en jours suivante :

1. Accord collectif de référence :

Les parties conviennent que la présente convention individuelle de forfait en jours est conclue en application des dispositions xxx de la convention collective nationale des salariés portés (dispositions annexées à la présente convention).

En effet, du fait de son autonomie, M. ou Mme Y verra son temps de travail décompté en journées et/ou demi-journées, conformément aux dispositions de la convention collective précitée.

2. Nombre prévisionnel annuel de jours :

Si le nombre prévisionnel de jours devant être travaillés est de 218 (ou moins, si les parties conviennent d'un forfait jours réduit) (y compris une journée au titre du dispositif solidarité), l'année s'entendant conformément à la période de référence fixée par la convention collective précitée, la rémunération brute sera celle définie ci-après.

3. Rémunération :

Le salaire perçu par le (la) salarié(e) est un salaire forfaitaire, indépendant du nombre d'heures de travail effectif réalisées chaque semaine. Le salaire forfaitaire annuel est fixé à xx xxx € brut pour le nombre prévisionnel de jours fixé ci-dessus. Le salaire forfaitaire journalier correspondant est donc fixé à xxx € brut.

4. Renonciation à des jours de repos :

Le salarié pourra renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire conformément aux articles L. 3121-59 et L. 3121-66 du code du travail.

Dans ce cas, un avenant à la présente convention de forfait sera conclu entre les parties. Il fixera le nombre de jours supplémentaires à effectuer, sans pouvoir dépasser... jours et rappellera que chaque jour supplémentaire sera payé avec une majoration de 10 %. Cet avenant ne sera valable que pour l'année en cours et ne pourra être reconduit de manière tacite.

5. Modalités de suivi de la charge de travail :

Le suivi de la durée de travail et de la charge de travail de M. ou Mme Y se fera conformément aux dispositions de la convention collective précitée.

Il sera notamment assuré au moyen d'un système auto-déclaratif. Dans le cadre de son compte rendu d'activité mensuel, le (la) salarié(e) s'engage à renseigner le nombre de journées travaillées dans le mois accompli, le positionnement ou la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, ou autres. Il (elle) pourra également faire toute remarque sur la durée et la charge de travail dans ce document, ou solliciter directement la tenue d'un entretien individuel afin de permettre le respect des périodes minimales de repos.

Un entretien individuel sera organisé par l'employeur au minimum une fois par période de référence annuelle du forfait pour échanger notamment sur la durée et la charge de travail du (de la) salarié(e) et la conciliation de ses temps de vie.

Convention collective

**IDCC : 3219. – BRANCHE DES SALARIÉS EN PORTAGE SALARIAL
(22 mars 2017)**

ACCORD DU 22 MARS 2017
RELATIF À LA MÉTHODE DE NÉGOCIATION

NOR : ASET1750338M

IDCC : 3219

Entre

PEPS

D'une part, et

CGT

CFDT

CFTC

CFE-CGC

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin de compléter le cadre légal du portage salarial pour permettre l'exercice de cette activité de manière pleinement équilibrée, avec des règles sûres et des droits effectifs, les partenaires sociaux représentatifs au niveau national ont décidé d'élaborer une convention collective du portage salarial. Celle-ci définit l'exercice du droit des salariés portés à la négociation collective, leurs conditions d'emploi et de travail, leur formation professionnelle, ainsi que leurs garanties sociales.

Parallèlement à la signature de cette convention collective de branche, les partenaires sociaux s'engagent sur une méthode de travail permettant de parfaire l'encadrement conventionnel du secteur. Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'application de l'article L. 2222-3-1 du code du travail.

Cet accord de méthode a pour objectif de définir les thèmes, le calendrier et l'organisation des prochaines négociations.

Article 1^{er}

Depuis le 7 décembre 2016, les organisations patronales et salariales indiquées ci-dessus ont négocié des dispositions relatives aux conditions d'emploi des salariés portés et ont conclu le 15 mars 2017 une convention collective de branche dont l'entrée en vigueur est subordonnée à son extension par arrêté ministériel.

Cette convention répond à plusieurs des préoccupations manifestées par les participants à ces négociations :

- organiser les relations contractuelles de travail entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté;
- sécuriser l'application de l'ordonnance du 2 avril 2015;
- harmoniser les pratiques des entreprises de portage salarial.

La convention collective de branche doit être complétée. En effet, des dispositions conventionnelles n'ont pu à ce jour être conclues sur divers sujets qui ont vocation à intégrer le cadre conventionnel.

Ces sujets sont les suivants :

- la santé au travail notamment en ce qu'elle concerne la question de la prévention des risques professionnels, la prise en compte dans ce cadre des conditions de l'intervention du salarié porté auprès d'un environnement spécifique de travail d'une entreprise cliente, les questions relatives à la charge de travail, au droit à la déconnexion et à la prévention et la lutte contre le syndrome d'épuisement professionnel;
- la protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé en cas de maladie, accident, maternité...);
- la formation professionnelle en ce qui concerne en particulier le choix de l'OPCA, la définition des priorités de formation, la manière d'optimiser l'accompagnement des salariés portés, la fixation d'un taux minimum de contribution annuelle globale de 1,6 % de la masse salariale quel que soit l'effectif de l'entreprise (notamment une augmentation des contributions légales du plan de formation d'au moins 0,3 %).

L'accord à intervenir sur ce sujet devra définir les modalités d'utilisation de la contribution conventionnelle supplémentaire dans le cadre d'une gestion assurée par l'OPCA au sein du fonds mutualisé que représente la constitution d'une section paritaire professionnelle. Un des objectifs de la contribution supplémentaire conventionnelle est de favoriser la sécurisation des parcours professionnels en permettant aux salariés portés d'optimiser leur employabilité par plusieurs mesures à examiner, notamment par la rémunération des périodes passées en formation pendant le temps de travail. L'hypothèse d'un contrat de prestation de formation sera étudiée;

- l'entretien professionnel;
- les classifications pour préciser les éléments du chapitre IX de la convention collective;
- l'emploi et l'égalité professionnelle afin de compléter en tant que de besoin le cadre existant;
- les dispositions particulières à certaines catégories de salariés (droit au travail des personnes en situation de handicap, garanties des salariés appelés à exercer une activité à l'étranger ou dans les départements d'outre-mer) afin de compléter en tant que de besoin le cadre existant;
- la contribution au financement du paritarisme prévue au chapitre III, article 6.3, de la convention collective de branche conclue le 15 mars 2017;
- la notion d'expérience significative d'au moins 3 ans dans la définition de la qualification;
- la question du lieu de travail et de sa prise en compte au regard de la notion de frais de déplacement;
- les modalités de communication syndicale dans les entreprises de portage salarial;
- le traitement des accidents survenant pendant une période de prospection;
- la suspension et la rupture du contrat de travail, pour préciser les éléments de l'article 22 sur le sujet;
- la définition du temps partiel et, le cas échéant, les contreparties associées ainsi que d'autres modalités d'exercice ne correspondant pas à un temps plein;
- la définition de l'ordre public conventionnel.

Les signataires étudieront dans ce cadre les voies et moyens permettant d'apporter une protection individuelle ou collective au salarié porté pendant les périodes d'absence d'activité.

Les parties conviennent de se réunir au plus tard 2 mois suivant la signature de la convention collective de branche, puis tous les mois afin de permettre la négociation sur ces sujets. Ils se donnent comme objectif de conclure des avenants d'ici le 31 mars 2018 qui seront soumis à extension ministérielle.

Article 2

Organisation de la négociation

Les partenaires de la négociation formeront des commissions spécifiques à chacun des sujets. Le résultat du travail de chaque commission sera restitué en réunion plénière. Un calendrier des réunions de ces commissions sera élaboré lors des premières séances de négociation.

Un secrétariat sera désigné afin de réunir les travaux, modifications et amendements pour rédiger un texte unique avant chaque séance plénière, sur chaque sujet, au fur et à mesure de leur traitement en commission. Un point de l'avancement des travaux des commissions sera fait à chaque réunion plénière.

Le temps passé en séance de négociation et dans les commissions dédiées sera rémunéré comme temps de travail, conformément aux textes en vigueur.

Article 3

Le présent accord est notifié à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs au niveau national pour exercice éventuel du droit d'opposition. Sous cette réserve, il fera ensuite l'objet des formalités de dépôt et il entrera en vigueur pour une durée déterminée se terminant à la date limite fixée à l'article 1^{er} pour conclure l'ensemble des avenants.

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3059

Convention collective nationale
IDCC : 478. – SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

ACCORD DU 24 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES AU 1^{ER} AVRIL 2017

NOR : ASET1750342M

IDCC : 478

Entre

ASF

D'une part, et

CFDT banques

SNB CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au 1^{er} avril 2017, les dispositions de l'annexe IV du livre I^{er} de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

Au 1^{er} avril 2017, la valeur du point est de 53,634 € ; celle de la somme fixe est de 6 089,63 €.

En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
230	18 425
235	18 694
240	18 962
245	19 230
250	19 498
265	20 303
280	21 107
295	21 912
310	22 716
325	23 521

COEFFICIENT	MONTANT
340	24 325
350	24 862
360	25 398
400	27 543
450	30 225
550	35 588
625	39 611
700	43 633
850	51 679
900	54 360

Article 2

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 24 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 12 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(FRANCHE-COMTÉ)
NOR : ASET1750323M
IDCC : 2614

Entre

FRTF Franche-Comté

D'une part, et

URCB CFDT

CFE-CGC BTP Franche-Comté

UR BATIMAT-TP CFTC

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Franche-Comté dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2017 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL ANNÉE 2017 (base 35 heures)
A	18 892
B	19 560
C	21 618
D	23 839

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL ANNÉE 2017 (base 35 heures)
E	25945
F	28758
G	31923
H	32289

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL ANNÉE 2017
F	33072
G	36711
H	37132

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Besançon.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

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

Fait à Besançon, le 12 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/14

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Entreprises de battages et de travaux agricoles et CUMA (Loir-et-Cher) : avenant n° 26 du 24 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2017	189
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Nord – Pas-de-Calais) : avenant n° 55 du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017	191
Exploitations agricoles (Alpes-de-Haute-Provence) : avenant n° 21 du 18 janvier 2017 ...	193
Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 139 du 13 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017	195
Exploitations agricoles (Tarn) : avenant n° 43 du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux	197
Exploitations agricoles et CUMA (Hautes-Alpes) : avenant n° 65 du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017	199
Exploitations de cultures maraîchères, de pépinières et d'horticulture (Nord) : avenant n° 104 du 23 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017	201
Exploitations et entreprises du secteur de la production agricole (Loir-et-Cher) : avenant n° 55 du 24 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2017	203
Exploitations agricoles et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Creuse) : avenant n° 37 du 18 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017	205
Exploitations d'arboriculture fruitière (Indre-et-Loire) : avenant n° 80 du 17 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017	207
Exploitations forestières (Aisne) : avenant n° 68 du 17 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017	210
Exploitations horticoles et pépinières (Indre-et-Loire) : avenant n° 73 du 16 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017	213
Exploitations horticoles et pépinières (Loire-Atlantique) : avenant n° 80 du 10 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2017	215
Exploitations horticoles, pépiniéristes et établissements desdites exploitations (Loir-et-Cher) : avenant n° 57 du 23 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2017	217
Exploitations de polyculture et d'élevage (Mayenne) : avenant n° 93 du 10 novembre 2016	219

Exploitations de polyculture et d'élevage (Mayenne) : avenant n° 94 du 10 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	221
Exploitations de polyculture et d'élevage (Nord) : avenant n° 164 du 23 janvier 2017 rela- tif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017.....	223
Exploitations de polyculture et d'élevage (Nord) : avenant n° 165 du 23 janvier 2017 rela- tif aux salaires à la tâche minimaux pour les travaux d'arrachage et de forçage des endives pour l'année 2017	225
Exploitations de polyculture et d'élevage, de cultures spécialisées et entreprises de tra- vaux agricoles et ruraux (Aisne) : avenant n° 124 du 17 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	227
Exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de cultures légumières et maraî- chères, CUMA (Manche) : avenant n° 87 du 27 janvier 2017.....	229
Exploitations de polyculture de viticulture et d'élevage (Loire-Atlantique) : avenant n° 19 du 10 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2017	231
Exploitations agricoles de polyculture, de viticulture, exploitations maraîchères, CUMA et ETAR (Indre-et-Loire) : avenant n° 169 du 16 janvier 2017 relatif aux salaires mini- maux au 1 ^{er} janvier 2017	233
Exploitations agricoles de polyculture, de viticulture, exploitations maraîchères, CUMA et ETAR (Indre-et-Loire) : avenant n° 170 du 16 janvier 2017 relatif aux salaires mini- maux au 1 ^{er} janvier 2017 des ouvriers vendangeurs et des ouvriers vignerons rémunérés à la tâche.....	235
Production agricole (Calvados) : avenant n° 22 du 17 janvier 2017 relatif aux salaires mini- maux au 1 ^{er} janvier 2017	238

Convention collective

**IDCC : 9412. – ENTREPRISES DE BATTAGES
ET DE TRAVAUX AGRICOLES
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLES
(Loir-et-Cher)
(1^{er} mars 1984)**

(Étendue par arrêté du 19 novembre 1984,
Journal officiel du 30 novembre 1984)

**AVENANT N° 26 DU 24 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017**

NOR : AGRS1797061M
IDCC : 9412

Entre

Entreprises du territoire

FDCUMA

D'une part, et

FGA CFDT

SNCEA CFE-CGC

FGTA FO

CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 20 de la convention collective est modifié comme suit :

Salaires minimaux à compter du 1^{er} février 2017

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	110	9,76	1 480,30
	2	115	9,92	1 504,57
II	1	130	10,09	1 530,35
	2	135	10,18	1 544,00
III	1	150	10,37	1 572,82
	2	155	10,53	1 597,09
IV	–	170	10,90	1 653,20

Article 2

L'article 22 de la convention collective, résultant de l'annexe à l'avenant n° 17 du 8 septembre 2009, est modifié conformément à la nouvelle valeur du coefficient 130.

Article 3

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} février 2017.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est remis à chacune des parties présentes et sera déposé à l'unité départementale du Loir-et-Cher de la DIRECCTE du Centre, à Blois.

Fait à Blois, le 24 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8313. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Nord - Pas-de-Calais)
(21 septembre 1984)**

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1985,
Journal officiel du 7 février 1985)

**AVENANT N° 55 DU 12 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797071M
IDCC : 8313

Entre

Union régionale des entrepreneurs des territoires Nord - Pas-de-Calais - Picardie

D'une part, et

SGA CFDT

CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
Emplois techniques				
I	1	101	9,76	1 480,29
	2	102	10,06	1 526,21
II	1	201	10,17	1 543,05
	2	202	10,28	1 559,89
III	1	301	10,49	1 590,51
	2	302	11,10	1 683,89
IV	1	401	11,65	1 766,55
	2	402	12,47	1 892,08
V	1	501	12,90	1 956,37
	2	502	13,56	2 057,40

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
I	–	100	10,11	1 533,87
II	–	200	10,76	1 631,84
III	–	300	12,14	1 841,56
IV	–	400	13,62	2 065,06

Article 2

Remboursement de frais

Le montant du minimum garanti, visé à l'article 43 de cette même convention, est fixé à 3,54 €.

Article 3

Entrée en vigueur

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

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale Nord - Lille de la DIRECCTE.

Fait à Lille, le 12 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9041. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Alpes-de-Haute-Provence)
(1^{er} juillet 1998)

(Étendue par arrêté du 28 janvier 1999,
Journal officiel du 5 février 1999)

AVENANT N° 21 DU 18 JANVIER 2017

NOR : AGRS1797050M

IDCC : 9041

Entre

FDSEA

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application des articles 21 et 50 de la convention collective, les salaires s'établissent ainsi à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication :

A. – Personnel ouvrier ou de bureau

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
100	9,76	1 480,30
110	9,93	1 505,70
120	10,04	1 522,60
125	10,08	1 528,70
135	10,19	1 545,60
150	10,34	1 568,70
170	10,57	1 602,50
200	10,83	1 642,40

B. – Personnel d'encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
240	2 462,90
300	3 078,70
360	3 694,40

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Digne-les-Bains, le 18 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Saône-et-Loire)
(1^{er} janvier 1977)**

(Étendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 5 octobre 1977)

**AVENANT N° 139 DU 13 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797070M
IDCC : 9712

Entre

FDSEA de Saône-et-Loire

D'une part, et

UD CFDT de Saône-et-Loire

SNCEA CFE-CGC

UD CFTC de Saône-et-Loire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires mentionnés à l'article 25 de la convention collective sont fixés comme suit :

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
I Emplois d'exécutants	–	9,76	1 480,30
II Emplois spécialisés	–	10,00	1 516,70
III Emplois qualifiés	1	10,16	1 540,97
	2	10,31	1 563,72
IV Emplois hautement qualifiés	1	10,58	1 604,67
	2	11,66	1 768,47

TAM

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
I	12,10	1 835,21
II	13,37	2 027,83

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (BASE : 151,67 HEURES)
I	16,67	2 528,34
II	20,73	3 144,12

Article 2

Le salaire horaire des vendangeurs – coupeurs correspond désormais au salaire horaire du niveau II de la grille des salaires faisant l'objet du présent avenant.

Le salaire horaire des vendangeurs – porteurs correspond désormais au salaire horaire du niveau III, échelon 2, de la grille des salaires faisant l'objet du présent avenant.

Article 3

Les avantages en nature des salariés agricoles, assis sur le montant du minimum garanti, seront revalorisés à chaque modification de celui-ci.

L'avantage en nature des vendangeurs est indexé à 160 % du Smic, soit, pour 2017, une valeur de l'avantage en nature fixée à 15,62 €, répartie comme suit :

NOURRITURE	€ PAR JOUR		
	Petit déjeuner (17 %)	Déjeuner (46 %)	Dîner (22 %)
	2,66	7,18	3,44
Logement (15 %)	2,34		

Article 4

Les salaires fixés à l'article 1^{er} ne peuvent être inférieurs au Smic et, en tout état de cause, aux garanties mensuelles de rémunération définies par les dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 étendu sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 5

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire à l'unité départementale de la Saône-et-Loire de la DIRECCTE de Bourgogne-Franche-Comté.

Fait à Mâcon, le 13 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9811. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Tarn)
(6 mai 2002)
(Étendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

AVENANT N° 43 DU 19 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
NOR : *AGRS1797064M*
IDCC : *9811*

Entre
FDSEA

D'une part, et
FGTA FO du Tarn
SGA CFDT du Tarn
SNCEA CFE-CGC du Tarn

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

Article 1^{er}

Les salaires des ouvriers d'exploitations agricoles du département du Tarn sont fixés comme suit :

« ANNEXE IV

Grille des salaires minimaux conventionnels

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base : 151,67 heures)
I	1	11	9,76	1 480,30
	2	12	9,79	1 484,85
II	1	21	9,85	1 493,95
	2	22	9,96	1 510,63
III	1	31	10,06	1 525,80
	2	32	10,26	1 556,13
IV	1	41	10,62	1 610,74
	2	42	11,03	1 672,92

Article 2

Les salaires correspondant à la classification des cadres sont fixés comme suit :

- cadre assimilé : 1 980 € ;
- cadre intermédiaire (coefficient 150) : 2 171 € ;
- cadre supérieur (coefficient 60) : 2 752 € ;
- cadre de direction (coefficient 70) : 3 239 €.

Valeur minimale annuelle de la prime d'intéressement : 1 739 €.

Article 3

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 5

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire, et deux exemplaires seront déposés à l'unité départementale du Tarn de la DIRECCTE.

Fait à Albi, le 19 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9051. – EXPLOITATIONS AGRICOLES ET CUMA
(Hautes-Alpes)
(4 mars 1975)**

(Étendue par arrêté du 6 novembre 1975,
Journal officiel du 18 décembre 1975)

**AVENANT N° 65 DU 19 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797051M
IDCC : 9051

Entre

FDSEA des Hautes-Alpes

FDCUMA

D'une part, et

FGA CFDT

UD CGT-FO

CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 32 de la convention collective est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2017 :

(En euros.)

NIVEAU qualification	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures (35 heures par semaine)
I Emplois de base	1	9,76	1 480,30
	2	9,87	1 496,98
II Emplois spécialisés	1	9,90	1 501,53
	2	9,96	1 510,63
III Emplois qualifiés	1	10,18	1 544,00
	2	10,30	1 562,20
IV Emplois hautement qualifiés	1	10,51	1 594,05
	2	10,76	1 631,97

Article 2

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 3

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

Article 4

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale des Hautes-Alpes de la DIRECCTE, cité administrative Desmichels, BP 129, 05004 Gap Cedex.

Fait à Gap, le 19 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9592. – EXPLOITATIONS DE CULTURES MARAÎCHÈRES,
DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE
(Nord)
(8 mars 1974)**

(Étendue par arrêté du 9 avril 1975,
Journal officiel du 18 mai 1975)

**AVENANT N° 104 DU 23 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797069M
IDCC : 9592

Entre

FDSEA du Nord

Chambre syndicale des horticulteurs et pépiniéristes du nord de la France

D'une part, et

UD FO

SGA CFDT 59

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017

Les dispositions de l'article 34 de la convention collective sont modifiées comme suit :

« Les salaires sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2017 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 35 heures, soit 151,67 heures par mois)
I	1	101	9,76	1 480,30
	2	102	9,82	1 489,40
II	1	201	9,87	1 496,98
	2	202	9,93	1 506,08
III	1	301	10,03	1 521,25
	2	302	10,33	1 566,75
IV	–	400	10,70	1 622,87

Article 2

Avantages en nature

Les articles 54 et 55 de cette même convention, relatifs aux avantages en nature, sont modifiés, sous réserve de l'application de l'arrêté du 10 décembre 2002, comme suit :

Nourriture par jour : 17,70 €, soit :

– matin : 3,54 €;

– midi : 7,08 €;

– soir : 7,08 €.

Logement par mois : 35,40 €.

L'indemnité de panier prévue par l'article 43 de cette convention est fixée à 7,08 € au 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Entrée en vigueur

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

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale Nord - Lille de la DIRECCTE.

Fait à Lille, le 23 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9411. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES
DU SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLES
(Loir-et-Cher)
(1^{er} avril 1980)

(Étendue par arrêté du 19 janvier 1981,
Journal officiel du 18 février 1981)

AVENANT N° 55 DU 24 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017

NOR : *AGRS1797059M*
IDCC : *9411*

Entre

FDSEA

D'une part, et

FGA CFDT

FGTA FO

SNCEA CFE-CGC

CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective est abrogée et remplacée par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} février 2017 :

« ANNEXE II

Détermination des salaires au 1^{er} février 2017

A. – Ouvriers âgés de 17 ans et plus

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
110	9,76	1 480,30
125	9,80	1 486,37
145	10,03	1 521,25
160	10,15	1 539,45

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
175	10,40	1 577,37
200	11,15	1 691,12

B. – Cadres d'exploitation agricole

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
225	11,71	1 776,06
280	13,50	2 047,55
300	14,05	2 130,96
350	15,66	2 375,15

Les salaires prévus par la présente annexe sont des minima. Les employeurs et les salariés ont la faculté de fixer de gré à gré les salaires réels. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est remis à chacune des parties présentes et sera déposé à l'unité départementale du Loir-et-Cher de la DIRECCTE du Centre.

Fait à Blois, le 24 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9231. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Creuse)
(27 octobre 1993)
(Étendue par arrêté du 18 février 1994,
Journal officiel du 2 mars 1994)

AVENANT N° 37 DU 18 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : AGRS1797047M
IDCC : 9231

Entre
FDSEA
JA
EDT
FD CUMA

D'une part, et
FGTA FO
SGA CFDT du Limousin
SNCEA CFE-CGC Agro
CFTC-Agri

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

Article unique

Conformément à l'article 20 de la convention collective, les salaires sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2017 :

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	9,77	1 481,82
II	10,02	1 519,73
III.1	10,16	1 540,97
III.2	10,35	1 569,78
IV.1	10,60	1 607,70
IV.2	10,95	1 660,79

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de la Creuse de la DIRECCTE, 1, place Varillas, Guéret.

Fait à Guéret, le 18 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9374. – **EXPLOITATIONS D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE**
(Indre-et-Loire)
(6 janvier 1969)

(Étendue par arrêté du 10 octobre 1969,
Journal officiel du 10 février 1970)

AVENANT N° 80 DU 17 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : AGRS1797058M
IDCC : 9374

Entre

UDSEA-FNSEA d'Indre-et-Loire

D'une part, et

UD CFTC d'Indre-et-Loire

SNCEA CFE-CGC

FAA FO

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires proprement dits sont fixés conformément au tableau ci-dessous :

**1.1. Personnel d'exécution (incluant personnel
de bureau et de maîtrise)**

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)
a) Emploi d'exécutant	N.I	9,76	1 480,30
b) Emploi spécialisé			
– 1 ^{er} échelon	N.II/E1	9,82	1 489,40
– 2 ^e échelon	N.II/E2	9,85	1 493,95
c) Emploi qualifié			
– 1 ^{er} échelon	N.III/E1	9,88	1 498,50
– 2 ^e échelon	N.III/E2	9,90	1 501,53

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)
d) Emploi hautement qualifié			
– 1 ^{er} échelon	N.IV/E1	9,98	1 513,66
– 2 ^e échelon	N.IV/E2	10,10	1 531,87

1.2. Personnel d'encadrement

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)
a) Avec horaire de travail bien défini (art. 13 paragraphe 3.2 a de la convention)			
Contremaître (groupe 3)	215	11,30	1 713,87
Chef de culture (groupe 2)	280	12,45	1 888,29
Directeur d'exploitation (groupe 1)	350	15,87	2 407,00
b) Sans horaire de travail bien défini (art. 13 paragraphe 3.2.b de la convention)			
GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	MENSUALISATION forfaitaire ⁽¹⁾
Contremaître (groupe 3)	215		2 542,50
Chef de culture (groupe 2)	280		2 801,25
Directeur d'exploitation (groupe 1)	350		3 570,75
(1) La rémunération forfaitaire comprend les dépassements d'horaires que ces cadres sont susceptibles d'effectuer de leur propre initiative selon les nécessités de leur fonction dans le respect de la loi. Elle est calculée selon la formule : salaire horaire x 225.			

1.3. Jeunes travailleurs de moins de 18 ans

Le salaire des jeunes travailleurs de moins de 18 ans qui ne justifient pas de 6 mois de pratique professionnelle est égal à :

- 80 % avant 17 ans ;
- 90 % entre 17 et 18 ans,

du salaire de l'adulte de même catégorie professionnelle. Il ne peut cependant être inférieur à celui de l'adulte de même catégorie professionnelle lorsqu'ils fournissent le même travail qualitatif et quantitatif que ce dernier.

2. Valeur des avantages en nature de nourriture et de logement

2.1. Salariés

Nourriture par jour : 8,67 € :

- petit déjeuner : 1,30 € ;
- déjeuner : 4,34 € ;
- dîner : 3,03 €.

Logement par mois : 27,54 €.

2.2. Apprentis

La valeur des avantages en nature dont bénéficient les apprentis peut être déduite du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs.

Cette déduction ne peut excéder chaque mois un montant égal à 75 % du salaire de l'apprenti.

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2017. Il annule et remplace l'avenant n° 79 du 1^{er} février 2016.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire original format papier et un exemplaire électronique à l'unité départementale d'Indre-et-Loire de la DIRECCTE, selon les dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Tours, le 17 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9022. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Aisne)
(5 mars 1971)**

(Étendue par arrêté du 9 juillet 1971,
Journal officiel du 14 août 1971)

**AVENANT N° 68 DU 17 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : *AGRS1797053M*
IDCC : 9022

Entre

Fédération des exploitants forestiers et scieurs de l'Aisne

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC

FGTA FO de l'Aisne

UR CFTC

UR CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les annexes I et III de la convention collective sont remplacées par les annexes I et III ci-jointes.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} janvier 2017.

Fait à Laon, le 17 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

« ANNEXE I
(art. 25 de la convention collective)

Salaires des ouvriers forestiers payés à tâche
à compter du 1^{er} janvier 2017

(En euros.)

	SALAIRE
Grumes	
Abattage avec ébranchage des cimes, le façonnage des tranches étant payé au stère, au prix prévu pour le bois d'industrie	
Essence dure, le mètre cube	6,02
Essence tendre, le mètre cube	5,36
Peuplier avec découpe fin bout plus un trait, le mètre cube	4,80
Billonnage du peuplier, le mètre cube	1,79
Résineux, le mètre cube	5,40
Épicéa, le mètre cube	6,17
Bois d'industrie	
Longueur 1 m à 1,20 m feuillus durs	7,97
Résineux non élagué de gré à gré sur la base minimale de	8,17
Longueur 1 m à 1,20 m, non cordé mais rassemblé, prix à déterminer, à la tonne ou au stère, entre les parties suivant l'essence traitée et la saison	
Longueur 2 m, prix minimum à discuter suivant l'essence traitée et la saison	
Pour le paiement à la tonne, non cordé mais rassemblé, le prix de base est de	8,37
Longueur 2 m au stère sur 0,60 m, cubé et payé sur 0,50 m, le prix de base est de	7,45
Travail au temps. – Bûcherons	
À la journée de 8 heures	
Avec outils à main	78,22
Avec tronçonneuse	90,09
Traits de scie	
Le travail accompli à ce titre est rémunéré sur la base du temps de travail effectif calculé au prorata de la journée de 8 heures visée au <i>b</i> ci-dessus	

« ANNEXE III
(art. 39 de la convention collective)

Salaires des ouvriers forestiers travaillant au temps
à compter du 1^{er} janvier 2017

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	9,78	1 482,75
II	9,90	1 501,13
III	10,16	1 541,03
IV	10,72	1 625,60
V	11,47	1 739,58

Convention collective

**IDCC : 9372. – EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Indre-et-Loire)
(19 février 1975)**

(Étendue par arrêté du 6 juillet 1976,
Journal officiel du 21 août 1976)

**AVENANT N° 73 DU 16 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797057M
IDCC : 9372

Entre

Syndicat horticole de Touraine (UDSEA-FNSEA)

D'une part, et

FGA CFDT

UD CFTC d'Indre-et-Loire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

I. – Les salaires proprement dits sont fixés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	INDICE	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois)
Personnel d'exécution			
Manœuvre à l'embauche (1 mois)	14.100	9,76	1 480,30
Manœuvre	14.300	9,76	1 480,30
Ouvrier	14.550	9,78	1 483,33
Ouvrier spécialisé	14.650	9,81	1 487,88
Ouvrier qualifié	14.800	9,84	1 492,43
Ouvrier hautement qualifié	16.250	9,87	1 496,98
Personnel d'encadrement			
Contremaître	23.500	10,36	1 571,30

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	INDICE	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois)
Chef de culture			
– 2 ans de présence	27.300	11,27	1 709,32
+ 2 ans de présence	29.850	12,07	1 830,66
Directeur d'exploitation, 1 ^{er} échelon			
– pendant la période d'essai	35.000	14,23	2 158,26
– après la période d'essai	37.000	14,72	2 232,58
Directeur d'exploitation, 2 ^e échelon			
– pendant la période d'essai	37.000	14,72	2 232,58
– après la période d'essai	42.200	16,06	2 435,82
Personnel de bureau			
Employé de bureau – 1 ^{er} échelon	14.300	9,76	1 480,30
Employé de bureau – 2 ^e échelon	14.550	9,78	1 483,33
Employé de bureau qualifié	14.800	9,84	1 492,43
Employé de bureau hautement qualifié	16.250	9,87	1 496,98
Nota : les salariés titulaires du CAPH devront être embauchés au moins en qualité d'« ouvrier » et ceux titulaires du BTS au moins comme OHQ.			

Smic au 1^{er} janvier 2017 : 9,76 €.

II. – Prestations en nature

1. Salariés :

- nourriture, par jour : 7,92 € ;
- nourriture, par mois : 237,60 € ;
- logement, par mois : 27,22 €.

2. Apprentis :

- nourriture, par jour : 5,94 € ;
- nourriture, par mois : 178,20 € ;
- logement, par mois : 20,41 €.

La déduction opérée au titre des avantages en nature pour les apprentis ne pourra, en outre, excéder, chaque mois, un montant égal à 75 % du salaire de l'apprenti.

Article 2

Dès son extension, cet avenant sera applicable avec effet rétroactif à la date d'application mentionnée à l'article 1^{er}, soit au 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire original format papier et un exemplaire électronique à l'unité départementale d'Indre-et-Loire de la DIRECCTE, selon les dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Tours, le 16 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9442. – EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Loire-Atlantique)
(3 novembre 1971)**

(Étendue par arrêté du 13 août 1974,
Journal officiel du 10 septembre 1974)

**AVENANT N° 80 DU 10 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017**

NOR : AGRS1797063M
IDCC : 9442

Entre

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de Loire-Atlantique

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT transformation agroalimentaire de Nantes et la région – production agricole de Loire-Atlantique

Syndicat régional de l'agriculture CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs des salaires figurant à l'annexe I correspondant aux emplois définis à l'article 20 de la convention collective sont les suivantes :

(En euros.)

CATÉGORIE D'EMPLOI		COEFFICIENT	SALAIRE au 1 ^{er} février 2017	
Niveau	Échelon		Horaire	Mensuel (151,67 heures)
1. Personnel d'exécution des exploitations				
I. – Emploi d'exécutant	1	110	9,76	1 480,30
	2	120	9,76	1 480,30
II. – Emploi spécialisé	1	210	9,81	1 487,88
	2	220	9,86	1 495,47
III. – Emploi qualifié	1	310	9,95	1 509,12
	2	320	10,02	1 519,73
IV. – Emploi hautement qualifié	1	410	10,18	1 544,00
	2	420	10,34	1 568,27

CATÉGORIE D'EMPLOI		COEFFICIENT	SALAIRE au 1 ^{er} février 2017	
2. Personnel des bureaux et magasins annexes d'une exploitation horticole, d'une pépinière				
A. – Employés de bureau	1	120	9,76	1 480,30
	2	210	9,81	1 487,88
	3	220	9,86	1 495,47
	Très qualifié	310	9,95	1 509,12
B. – Employés de magasin	Vendeur			
	Non qualifié	120	9,76	1 480,30
	Qualifié	220	9,86	1 495,47
	Très qualifié	310	9,95	1 509,12
3. Personnel d'encadrement				
Cadre du (groupe)	3 ^e	500	10,87	1 648,65
	2 ^e	600	12,10	1 835,21
	1 ^{er}	700	14,97	2 270,50

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de la DIRECCTE de Loire-Atlantique, tour Bretagne, 44000 Nantes.

Fait à Nantes, le 10 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9413. – EXPLOITATIONS HORTICOLES
LES PÉPINIÈRES ET LES ÉTABLISSEMENTS
DESDITES EXPLOITATIONS
(Loir-et-Cher)
(20 avril 1962)**

(Étendue par arrêté du 4 octobre 1963,
Journal officiel du 16 novembre 1963)

**AVENANT N° 57 DU 23 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017**

NOR : AGRS1797060M
IDCC : 9413

Entre
FDSEA

D'une part, et
FGA CFDT
FGTA FO
SNCEA CFE-CGC
CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles 16 et 19 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Article 16

*Salaires des ouvriers des exploitations horticoles, pépinières
et employés des magasins de vente et des bureaux*

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,76	1 480,30
110	9,81	1 487,88
118	9,84	1 492,43
130	9,88	1 498,50
140	9,95	1 509,12
170	10,70	1 622,87

« Article 19
Salaires du personnel d'encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
200	11,07	1 678,99
230	11,59	1 757,86
280	12,72	1 929,24
350	14,41	2 185,56

Article 2

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} février 2017.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est remis à chacune des parties présentes et sera déposé à l'unité départementale du Loir-et-Cher de la DIRECCTE du Centre, à Blois.

Fait à Blois, le 23 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9531. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Mayenne)
(15 février 1974)**

(Étendue par arrêté du 17 novembre 1975,
Journal officiel du 16 janvier 1976)

AVENANT N° 93 DU 10 NOVEMBRE 2016

NOR : AGRS1797065M
IDCC : 9531

Entre

FDSEA

D'une part, et,

SGA CFDT

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 21 de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} janvier 2017 :

« Le salaire des jeunes, titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, est, suivant l'année d'apprentissage et en fonction de l'âge du salarié, égal, en pourcentage de l'identifiant 110, à :

(En pourcentage.)

	1 ^{RE} ANNÉE	2 ^E ANNÉE	3 ^E ANNÉE
Moins de 18 ans	35	45	60
De 18 à 21 ans	45	55	70
Plus de 21 ans	55	65	78

Toutefois, dès qu'il a obtenu son brevet d'apprentissage agricole, l'apprenti, quel que soit son âge, bénéficie de la rémunération affectée à l'identifiant 110 non minoré. »

Article 2

Les dispositions de l'article 23 de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1^{er} janvier 2017 :

« La valeur des rémunérations en nature allouées par l'employeur vient en déduction des salaires ci-dessus fixés.

Il sera retenu sur le salaire la valeur résultant de l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature pour l'ensemble des prestations fournies (nourriture, logement...). »

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de la Mayenne de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 60, rue Mac-Donald à Laval.

Fait à Laval, le 10 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9531. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Mayenne)
(15 février 1974)**

(Étendue par arrêté du 17 novembre 1975,
Journal officiel du 16 janvier 1976)

**AVENANT N° 94 DU 10 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : *AGRS1797066M*
IDCC : 9531

Entre
FDSEA

D'une part, et,
SGA CFDT
FO
CFE-CGC
CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe II de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1^{er} janvier 2017 :

« À compter du 1^{er} janvier 2017, les salaires horaires, par catégorie professionnelle, s'établissent comme suit :

(En euros.)

EMPLOI	IDENTIFIANT	SALAIRE HORAIRE
1. Personnel d'exécution		
Niveau I : agent de production		
– échelon 1	110	9,76
– échelon 2	120	9,84
Niveau II : agent technique spécialisé		
– échelon 1	210	9,94
– échelon 2	220	10,22

EMPLOI	IDENTIFIANT	SALAIRE HORAIRE
Niveau III : agent technique qualifié		
– échelon 1	310	10,25
– échelon 2	320	10,70
Niveau IV : agent technique hautement qualifié		
– échelon 1	410	11,31
– échelon 2	420	12,81
2. Personnel d'encadrement		
Niveau V : contremaître	500	14,04
Niveau VI : chef de culture	600	16,62
Niveau VII : régisseur	700	20,08

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de la Mayenne de la DIRECCTE des Pays de la Loire, rue Mac-Donald à Laval.

Fait à Laval, le 10 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9591. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Nord)
(5 mai 1972)**

(Étendue par arrêté du 19 février 1973,
Journal officiel du 9 mars 1973)

**AVENANT N° 164 DU 23 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797067M
IDCC : 9591

Entre

FDSEA du Nord

Union syndicale des producteurs de grains et graines de semences des départements du Nord et du Pas-de-Calais

D'une part, et

UD FO du Nord

SGA CFDT 59

CFTC-Agri

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017

Hormis celles relatives aux salaires à la tâche, les dispositions de l'article 30 de la convention collective sont modifiées comme suit :

« Les salaires sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2017 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures, soit 151,67 heures par mois)
I	1	101	9,76	1 480,27
	2	102	9,85	1 493,54
II	1	201	9,95	1 508,86
	2	202	10,05	1 524,17

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures, soit 151,67 heures par mois)
III	1	301	10,16	1 541,02
	2	302	10,54	1 599,23
IV	1	401	11,03	1 672,76
	2	402	11,82	1 792,25
V	1	501	11,84	1 795,31
	2	502	11,88	1 801,44

Article 2

Point cadres

La valeur du point indiciaire fixée à l'article 8 de la convention collective, intéressant les cadres d'exploitations agricoles et assimilés, est portée à 9,81 €.

Article 3

Entrée en vigueur

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

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension sera déposé à l'unité départementale Nord - Lille de la DIRECCTE.

Fait à Lille, le 23 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9591. – **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE**
(Nord)
(5 mai 1972)

(Étendue par arrêté du 19 février 1973,
Journal officiel du 9 mars 1973)

AVENANT N° 165 DU 23 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES À LA TÂCHE MINIMAUX
POUR LES TRAVAUX D'ARRACHAGE ET DE FORÇAGE DES ENDIVES
POUR L'ANNÉE 2017
NOR : AGRS1797068M
IDCC : 9591

Entre

FDSEA du Nord

Union syndicale des producteurs de grains et graines de semences des départements du Nord et
du Pas-de-Calais

D'une part, et

UD FO

SGA CFDT 59

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des salaires minimaux

Les dispositions de l'article 30 de la convention collective traitant des salaires à la tâche sont remplacées par les suivantes :

« Salaire à la tâche pour les travaux d'arrachage et de forçage dans les exploitations se livrant à la culture de l'endive (année 2017)

Travaux aux champs

(En euros, l'hectare.)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Coupage effeuillage à la main et mise en tas	1 000,66
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	496,26
Chargement des racines sur une remorque	288,82

Travaux sur chantier traditionnel

(En euros, le mètre carré.)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche) terrain préalablement ameubli	1,27
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	4,49
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	4,00
Recouvrement de terre sur les collets	0,58
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	3,91
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,27

Travaux en salle

(En euros, le bac de 1,2 m²)

	TÂCHE	NORME HORAIRE ⁽¹⁾	RÉMUNÉRATION
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	3,86
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,20
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2,75	3,51
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique en équipe. Bac incliné face au repiqueur commande manuelle du dégagement des bacs	3,5 ⁽²⁾	2,76
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage. Le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate	4 ⁽²⁾	2,40
(1) Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1,2 m ² ; si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en conséquence.			
(2) Nombre de bacs par personne.			

Les salaires de ce barème ne comprennent pas les indemnités dues au titre des congés payés et des jours fériés. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur pour les travaux d'arrachage et de forçage (année 2017) dans les exploitations se livrant à la culture de l'endive.

Article 3

Dépôt. – Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale Nord - Lille de la DIRECCTE.

Fait à Lille, le 23 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9021. – **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET ENTREPRISES
DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**

(Aisne)

(12 juillet 1973)

(Étendue par arrêté du 18 février 1975,
Journal officiel du 22 mars 1975)

AVENANT N° 124 DU 17 JANVIER 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : AGRS1797054M

IDCC : 9021

Entre

Union des syndicats agricoles de l'Aisne

Syndicat forêt privée de l'Aisne

Entreprises de travaux agricoles et ruraux

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC

UD CFTC

UR CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective est remplacée par l'annexe II ci-jointe.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} janvier 2017.

Fait à Laon, le 17 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

« ANNEXE II

(art. 30 de la convention collective)

Salaires minimaux à compter du 1^{er} janvier 2017

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,6666 heures)	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	9,76	1 480,27	1 480,30
	2	9,89	1 499,98	1 500,02
II	1	10,03	1 521,22	1 521,25
	2	10,25	1 554,58	1 554,62
III	1	10,67	1 618,28	1 618,32
	2	11,08	1 680,47	1 680,50
IV	1	11,55	1 751,75	1 751,79
	2	12,15	1 842,75	1 842,79

Convention collective

IDCC : 9501. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS DE CULTURES LÉGUMIÈRES ET MARAÎCHÈRES
ET CUMA
(Manche)**

(28 septembre 1970)

(Étendue par arrêté du 20 mars 1972,
Journal officiel du 16 avril 1972)

AVENANT N° 87 DU 27 JANVIER 2017

NOR : AGRS1797049M
IDCC : 9501

Entre

FDSEA

Fédération des CUMA de Basse-Normandie

Syndicat de la propriété privée rurale

D'une part, et

SGA CFDT de la Manche

UD CFTC-Agri

FGTA FO

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe III « Salaires horaires de base applicables aux coefficients hiérarchiques prévus à l'article 20 de la convention collective du 28 septembre 1970 » sont modifiées comme suit à compter du 1^{er} janvier 2017 :

(En euros.)

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (salaire horaire × 35 heures × 52 semaines sur 12 mois)
Niveau I			
Emplois d'exécutants :			
– échelon 1	110	9,76	1 480,27
– échelon 2	120	9,89	1 499,98

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (salaire horaire x 35 heures x 52 semaines sur 12 mois)
Niveau II Emplois spécialisés : – échelon 1 – échelon 2	210 220	10,03 10,16	1 521,22 1 540,93
Niveau III Emplois qualifiés : – échelon 1 – échelon 2	310 320	10,45 10,76	1 584,92 1 631,93
Niveau IV Emplois hautement qualifiés : – échelon 1 – échelon 2	410 420	11,25 11,74	1 706,25 1 780,57
Personnel d'encadrement : Groupe III Groupe II Groupe I	500 550 600	13,01 15,37 17,75	1 973,18 2 331,12 2 692,08

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Lô, le 27 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9441. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Loire-Atlantique)
(15 avril 2003)**

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

**AVENANT N° 19 DU 10 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017**

NOR : AGRS1797062M
IDCC : 9441

Entre

FNSEA de Loire-Atlantique

Confédération paysanne de Loire-Atlantique

Association viticole de la région nantaise

Syndicat des vignerons indépendants nantais

Service de remplacement 44

D'une part, et,

FGA CFDT transformation agroalimentaire de Nantes et la région-production agricole de Loire-Atlantique

UD CFTC de la Loire-Atlantique

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs de salaires figurant à l'annexe II correspondant aux emplois définis à l'article 7.01 de la convention collective sont les suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIES D'EMPLOI		SALAIRES AU 1 ^{ER} FÉVRIER 2017 (base 151,67 heures)	
	Niveau	Échelon	Horaire	Mensuel
120	I Emplois d'exécution	–	9,76	1 480,30
210	II Emplois spécialisés	1	9,80	1 486,37
220		2	10,04	1 522,77

COEFFICIENT	CATÉGORIES D'EMPLOI		SALAIRES AU 1 ^{ER} FÉVRIER 2017 (base 151,67 heures)	
310	III	1	10,26	1 556,13
320	Emplois qualifiés	2	10,54	1 598,60
410	IV	1	11,14	1 689,60
420	Emplois hautement qualifiés	2	11,54	1 750,27
Emploi de techniciens et agents de maîtrise (TAM)				
510	I	1. Technicien	12,46	1 889,81
520		2. Technicien et agent de maîtrise	13,09	1 985,36
600	II	Technicien et agent de maîtrise	13,81	2 094,56
Emplois de cadres				
700	I		15,56	2 359,99
800	II	–	18,65	2 828,65

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Nantes, le 10 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9371. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE, ÉLEVAGE,
VITICULTURE, EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES, CUMA ET ETAR**
(Indre-et-Loire)
(15 mars 1966)

(Étendue par arrêté du 19 décembre 1966,
Journal officiel du 2 février 1967)

AVENANT N° 169 DU 16 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : AGRS1797055M
IDCC : 9371

Entre

UDSEA-FNSEA d'Indre-et-Loire

D'une part, et

FGA CFDT

UD CFTC d'Indre-et-Loire

FAA FO

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

I. – Les salaires proprement dits sont fixés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		1 ^{ER} JANVIER 2017	
		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois)
A. – Personnels d'exécution	Niveau		
1. Emplois d'exécution	N.I	9,76	1 480,30
2. Emplois spécialisés :			
– 1 ^{er} échelon	N.II/E1	9,89	1 500,16
– 2 ^e échelon	N.II/E2	9,95	1 509,12
3. Emplois qualifiés :			
– 1 ^{er} échelon	N.III/E1	10,04	1 522,77
– 2 ^e échelon	N.III/E2	10,25	1 554,62

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		1 ^{ER} JANVIER 2017	
4. Emplois hautement qualifiés	N.IV	11,06	1 677,47
B. – Personnels d’encadrement	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois)
1. Avec horaire de travail bien défini (art. 16.2a de la convention)			
Cadre du 3 ^e groupe :			
– exploitation < 80 ha	200	11,82	1 792,74
– exploitation > 80 ha	225	12,88	1 953,51
Cadre du 2 ^e groupe	280	16,03	2 431,27
Cadre du 1 ^{er} groupe	350	20,02	3 036,43
2. Sans horaire de travail bien défini (art. 16.2b de la convention)		Rémunération forfaitaire mensuelle	
Cadre du 3 ^e groupe :			
– exploitation < 80 ha	200		2 384
– exploitation > 80 ha	225		2 598
Cadre du 2 ^e groupe	280		3 233
Cadre du 1 ^{er} groupe	350		4 038

Smic au 1^{er} janvier 2017 = 9,76 €.

II. – Prestations en nature depuis le 1^{er} août 2009

Salariés :

- nourriture par jour : 9,57 € ;
- logement par mois : 30,42 €.

Apprentis :

- nourriture par jour : 7,17 € ;
- logement par mois : 22,81 €.

En outre, pour les apprentis, les déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 de leur salaire.

Article 2

Dès son extension, cet avenant sera applicable avec effet rétroactif à la date d’application mentionnée à l’article 1^{er}, soit au 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire original format papier et un exemplaire électronique à l’unité départementale d’Indre-et-Loire, de la DIRECCTE, section à dominante agricole, selon les dispositions de l’article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Tours, le 16 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9371. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, ÉLEVAGE,
VITICULTURE, EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES, CUMA ET ETAR
(Indre-et-Loire)
(15 mars 1966)**

(Étendue par arrêté du 19 décembre 1966,
Journal officiel du 2 février 1967)

AVENANT N° 170 DU 16 JANVIER 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017

DES OUVRIERS VENDANGEURS ET DES OUVRIERS VIGNERONS RÉMUNÉRÉS À LA TÂCHE

NOR : AGRS1797056M

IDCC : 9371

Entre

UDSEA-FNSEA d'Indre-et-Loire

D'une part, et

FGA CFDT

UD CFTC d'Indre-et-Loire

FAA FO

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

SALAIRES DES OUVRIERS VENDANGEURS

Article 1^{er}

Salaires horaires minimaux

Les salaires des ouvriers et ouvrières quel que soit leur âge, employés pendant les vendanges, sont fixés comme suit :

- coupeurs et coupeuses : 9,76 € ;
- hotteurs, hommes de pressoir et conducteurs de tracteurs : 10,34 € ;
- conducteurs de machines à vendanger : 12,74 €.

Article 2

Prestations et avantages en nature

Pour les ouvriers logés et (ou) nourris, la valeur des prestations en nature à déduire des salaires ci-dessus est fixée, par jour, à :

- pour la nourriture : 13,33 € (soit matin : 2,00 € ; midi : 6,66 € ; soir : 4,67 €) ;
- pour le logement : 1,49 € par jour.

Article 3

Frais de voyage

Les frais de voyage – soit aller, soit retour – du vendangeur par chemin de fer en 2^e classe ou par tout autre moyen de transport en commun, du lieu-dit à son domicile, seront remboursés par l'employeur au salarié, sous réserve que le contrat de travail ait été régulièrement exécuté ou que le salarié parte à la date prévue lors de l'embauche.

SALAIRES DES OUVRIERS VIGNERONS RÉMUNÉRÉS À LA TÂCHE

Article 4

Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé au gré de l'une ou l'autre des parties contractantes sous réserve que la dénonciation soit notifiée par lettre recommandée adressée au moins 3 mois à l'avance aux autres parties signataires et déposée conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il restera toutefois en vigueur jusqu'à ce qu'intervienne la signature d'un nouvel accord ou à défaut pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 5

Modification

Toute modification dudit accord sera effectuée suivant la même procédure que celle retenue pour la dénonciation. Toutefois, la commission mixte devra commencer à étudier les modifications demandées dans les 30 jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée visée à l'article 4.

Article 6

Salaires

Les salaires minimaux bruts des ouvriers vignerons rémunérés à la tâche sont fixés, par hectare travaillé, conformément au tableau ci-dessous :

(En euros/ha.)

	MONTANT
1. Taille de vignes non ébourgeonnées, y compris décrochage des souches ⁽¹⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	560,41
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	742,59
En cas de prétaillage, ces tarifs subissent un abattement de 15 %	
2. Taille de vignes ébourgeonnées soigneusement, y compris décrochage des souches ⁽¹⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	407,14
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	541,53
En cas de prétaillage, ces tarifs subissent un abattement de 15 %	
3. Décrochage des sarments et mise en tas ⁽¹⁾	
a) Fil accoleur dégagé	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	292,15
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	391,34
b) fil accoleur non dégagé	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	306,57

	MONTANT
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	410,54
4. Attachage des longs bois ⁽²⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	105,45
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	140,34
5. Egourmandage fait au printemps ⁽³⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	334,32
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	444,17
6. Relèvement des fils et accolage (pour la campagne)	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	286,51
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	383,43
<p>(1) Si 1 et 3 ou 2 et 3 effectués par le même salarié, il y a lieu d'ajouter les sommes. En cas de brûlage, une majoration de salaire sera fixée de gré à gré.</p> <p>(2) Pour 1 sarment. Si 2, multiplier.</p> <p>(3) Si deux passages, ces tarifs s'entendent à raison de 75 % pour le premier passage et de 25 % pour le second.</p>	

Article 7

Date d'effet

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2017. Il annule et remplace l'avenant n° 168 du 18 janvier 2016 portant accord de salaires.

Article 8

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire original format papier et un exemplaire électronique à l'unité départementale d'Indre-et-Loire de la DIRECCTE, section à dominante agricole, selon les dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Tours, le 16 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9141. – PRODUCTION AGRICOLE
(Calvados)
(1^{er} juin 2004)
(Étendue par arrêté du 16 décembre 2004,
Journal officiel du 28 décembre 2004)

AVENANT N° 22 DU 17 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017
NOR : AGRS1797048M
IDCC : 9141

Entre
FDSEA du Calvados
FDCUMA du Calvados
Syndicat des éleveurs de chevaux de sang de France

D'une part, et
SGA CFDT du Calvados
CFTC-Agri
UD FO
SNCEA CFE-CGC

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

Article 1^{er}

Par référence aux articles 7 et 8.1.1 de la convention collective, les salaires des ouvriers et employés sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	110	9,76	1 480,30
	2	120	9,81	1 487,88
II	1	210	10,10	1 531,87
	2	220	10,25	1 554,62
III	1	310	10,48	1 589,50
	2	320	10,94	1 659,27
IV	1	410	11,34	1 719,94
	2	420	11,83	1 794,26

Article 2

Par référence aux articles 14.2 et 14.12 de la convention collective, les salaires du personnel d'encadrement sont fixés comme suit :

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
III	500	13,45	2 039,96
II	600	16,38	2 484,35
I	700	19,91	3 019,75

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé par la partie la plus diligente à l'unité départementale du Calvados de la DIRECCTE.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 17 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170140-000417
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
