

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/23 DU 24 JUIN 2017

	<u>Pages</u>
Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	104

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/23

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assainissement (maintenance industrielle) : avenant n° 29 du 24 mars 2017 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1 ^{er} avril 2017.....	3
Habillement (succursales) : accord du 5 avril 2017 relatif aux salaires minima garantis au 1 ^{er} septembre 2017.....	6
Menuiserie, charpentes : convention collective nationale du 19 janvier 2017 des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes	12
Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : accord du 14 avril 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2017	70
Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : accord « Salaires » du 14 avril 2017 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} mai 2017.....	72
Métallurgie (Maubeuge) : accord du 10 mars 2017 relatif à la prime de vacances pour la période du 1 ^{er} juin 2016 au 31 mai 2017.....	74
Métallurgie (Maubeuge) : accord du 10 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations effectives annuelles garanties et à la prime de panier	76
Métallurgie (Moselle) : accord du 7 avril 2017 relatif à la RAEG, au BRG, à l'IPD et aux primes	80
Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : accord du 2 décembre 2016 relatif au travail à distance	84
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 01-17 du 8 mars 2017 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes	91

Brochure n° 3309

Convention collective nationale

IDCC : 2272. – ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

AVENANT N° 29 DU 24 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX INDEMNITÉS D'ASTREINTE
ET DE REPAS AU 1^{ER} AVRIL 2017

NOR : ASET1750508M
IDCC : 2272

Entre

FNSA

D'une part, et

FAT UNSA

FGTE CFDT

FETS FO

FNST CGT

FDEA CFE-CGC

FGT SNED CFTC

D'autre part,

PRÉAMBULE

Au terme des réunions de négociations, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte, de repas et des indemnités allouées aux mandataires syndicaux.

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (art. 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

I. – Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2017

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2017 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la valeur du point à 3,77 € et la partie fixe

à 856,74 €. Toutefois, à titre dérogatoire, la FNSA convient de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 heures) à la valeur fixe de 1 480,27 €.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers. – Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM MENSUEL (151,67 heures)
I		160	1 480,27
II	1	170	1 497,64
	2	185	1 554,19
III	1	200	1 610,74
	2	210	1 648,44
	3	225	1 704,99
IV	1	260	1 836,94
	2	280	1 912,34

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM MENSUEL (151,67 heures)
IV	1	260	1 836,94
	2	280	1 912,34
V	1	430	2 477,84
	2	580	3 043,34
VI		760	3 721,94

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (151,67 heures)
V	1	430	29 734,08
	2	580	36 520,08
VI		760	44 663,28
VII		1 120	60 949,68
VIII		1 470	76 783,68

II. – Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II.1. Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} avril 2017, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7, § b, des clauses générales sont fixées comme suit :

– pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 61,91 € ;

– pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 112,64 €.

Cette dernière valeur sera majorée de 15 € brut si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II.2. Indemnités de repas

À compter du 1^{er} avril 2017, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité repas : 8,86 €;
- panier de nuit : 5,46 €.

III. – Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 24 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3065

Convention collective nationale
IDCC : 675. – MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE
AU DÉTAIL D'HABILLEMENT

ACCORD DU 5 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA GARANTIS AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2017
NOR : ASET1750501M
IDCC : 675

Entre
FEH

D'une part, et
FNECS CFE-CGC
CSFV CFTC
FS CFDT

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

Article 1^{er}

Grilles de rémunérations basées sur la grille de classifications professionnelles de 1972

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A. – Rémunération des employés et agents de maîtrise

1. Salaires mensuels minima garantis

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE MENSUEL MINIMUM pour un temps complet
Employés	A	1 482
	B	1 490
	C	1 495
	D	1 505
	E	1 515
	F	1 535

CATÉGORIE		SALAIRE MENSUEL MINIMUM pour un temps complet
	G	1 566
	H	1 586
Agents de maîtrise	A	1 636
	B	1 677
	C	1 747

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

2. Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

(En euros.)

CATÉGORIE		MONTANTS EXPRIMÉS POUR UN TEMPS COMPLET					
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés	A	27,12	54,25	81,18	108,30	135,43	108,37
	B	27,39	54,59	81,97	109,38	136,76	182,23
	C	27,64	55,08	82,74	110,18	137,82	183,75
	D	27,90	55,81	83,74	111,64	139,75	186,39
	E	28,31	56,79	85,10	113,39	141,89	188,92
	F	28,94	57,92	86,86	115,81	144,77	193,08
	G	29,62	59,24	89,06	118,68	148,32	197,81
	H	30,53	60,86	91,20	121,72	152,25	202,88
Agents de maîtrise	A	31,14	62,29	93,43	124,57	155,71	207,63
	B	32,47	64,96	97,43	130,09	162,57	216,57
	C	34,53	69,23	103,77	138,30	173,02	230,68

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail salarié.

B. – Rémunération des cadres

1. Salaires mensuels minima garantis

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE MENSUEL MINIMUM pour un temps complet
Cadres	A1	2 020
	A2	2 030

CATÉGORIE		SALAIRE MENSUEL MINIMUM pour un temps complet
Cadres	B1	2 222
	B2	2 424
	C1	2 626
	C2	3 030
	D1	3 838
	D2	4 545

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

2. Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cadres » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minima garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

(En euros.)

CATÉGORIE		MONTANTS EXPRIMÉS POUR UN TEMPS COMPLET					
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres	A1	40,25	80,49	120,56	160,80	201,06	268,13
	A2	41,34	82,67	124,01	165,35	206,69	275,57
	B1	44,72	89,45	134,37	179,09	223,82	298,36
	B2	49,59	99,01	148,60	198,02	247,61	330,10
	C1	53,91	107,80	161,70	215,59	269,50	359,19
	C2	62,83	125,67	188,51	251,36	314,19	419,09
	D1	79,69	159,39	239,08	318,60	398,30	531,06
	D2	95,34	190,67	286,17	381,33	476,83	635,73

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

Article 2

Grilles de rémunérations basées sur l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016

Conformément à l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016, le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés

par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

C. – Rémunération des employés et agents de maîtrise

3. Salaires mensuels minima garantis

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE MENSUEL MINIMUM pour un temps complet
Employés	1	1 485
	2	1 500
	3	1 525
	4	1 586
Agents de maîtrise	1	1 677
	2	1 747

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

4. Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

(En euros.)

CATÉGORIE		MONTANTS EXPRIMÉS POUR UN TEMPS COMPLET					
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés	1	27,15	54,30	81,27	108,43	135,60	180,59
	2	27,69	55,19	82,89	110,40	138,08	184,12
	3	28,42	57,03	85,45	113,86	142,47	189,70
	4	29,84	59,70	89,74	119,58	149,44	199,30
Agents de maîtrise	1	31,60	63,20	94,79	126,40	157,98	210,66
	2	34,54	69,24	103,79	138,33	173,06	230,74

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

D. – Rémunération des cadres

3. Salaires mensuels minima garantis

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE MENSUEL MINIMUM pour un temps complet
	1	2 020

CATÉGORIE		SALAIRE MENSUEL MINIMUM pour un temps complet
Cadres	2	2 222
	3	2 626

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

4. Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cadres » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minimum garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

(En euros.)

CATÉGORIE		MONTANTS EXPRIMÉS POUR UN TEMPS COMPLET					
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres	1	40,25	80,49	120,57	160,80	201,06	268,13
	2	44,73	89,45	134,38	179,11	223,84	298,39
	3	53,90	107,79	161,68	215,57	269,47	359,15

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

E. – Calcul du minimum conventionnel

Dans un délai de 36 mois à compter de la date d'application du présent accord, le calcul du minimum conventionnel ne pourra plus prendre en compte les éléments variables directement liés à l'exécution du contrat de travail.

Article 3

Date d'application et portée de l'accord

Les dispositions de l'article 1^{er} du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} septembre 2017.

Les dispositions de l'article 2 auront quant à elles un caractère impératif à la même échéance que la grille de classifications à laquelle elles sont associées.

Lors de la mise en œuvre du présent accord, les entreprises veilleront à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de janvier 2018 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2018, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 4

Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 5 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3222. – MENUISERIES, CHARPENTES
ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES
ET PORTES PLANES

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 19 JANVIER 2017
DES MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES
ET PORTES PLANES DU 19 JANVIER 2017

NOR : ASET1750505M
IDCC : 3222

Entre
UFME
UICB

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC
FNCB CFDT
FNSCBA CGT
FG FO construction

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

PRÉAMBULE

Dans l'objectif de faciliter l'utilisation et la mise en œuvre de ses dispositions, la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 1^{er} mars 1955 et un certain nombre d'avenants ou accords postérieurs ont fait l'objet d'une mise à jour aboutissant à la signature du présent texte.

La présente convention annule et remplace la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 1^{er} mars 1955 et tout accord existant précédemment à l'exception des accords suivants figurant en annexe :

Formation professionnelle :

- accord du 27 octobre 1995 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi (non étendu) ;
- accord du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3 + (étendu par arrêté du 24 février 2012, *Journal officiel* du 29 février 2012) ;
- accord du 27 avril 2010 relatif à la répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (étendu par arrêté du 17 mai 2011, *Journal officiel*

du 24 mai 2011) et son avenant n° 1 du 28 novembre 2012 à l'accord du 27 avril 2010 relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP);

- accord du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions formation (étendu par arrêté du 27 novembre 2011, *Journal officiel* du 3 janvier 2012);
- accord du 28 novembre 2012 sur le bilan de compétences et le passeport orientation et formation;
- accord du 4 décembre 2013 relatif à la répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (étendu par arrêté du 26 juin 2014 publié au *Journal officiel* du 4 juillet 2014);
- accord du 20 mai 2015 relatif à la collecte des contributions formation;
- accord du 8 juillet 2015 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (étendu par arrêté du 29 février 2016, *Journal officiel* du 8 mars 2016) et avenant n° 1 du 26 mai 2016;
- accord du 28 janvier 2016 sur l'entretien professionnel (étendu par arrêté du 4 octobre 2016, *Journal officiel* du 19 octobre 2016) et avenant n° 1 du 7 décembre 2016 (demande d'extension effectuée);
- accord du 7 juillet 2016 relatif à la collecte des contributions formation (demande d'extension effectuée).

Commission paritaire de validation :

Accord du 15 juin 2011 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire de branche de validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés (étendu par arrêté du 10 février 2012, *Journal officiel* du 18 février 2012).

Contrat de génération :

Accord du 8 juillet 2015 relatif au contrat de génération dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (étendu par arrêté du 29 février 2016, *Journal officiel* du 8 mars 2016).

L'ensemble des accords et avenants figurant en annexe ayant déjà été étendus ou étant en cours d'extension (mis à part l'accord du 27 octobre 1995 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi), seule la nouvelle convention collective semble justifier un arrêté d'extension. Afin de favoriser le contrôle de l'administration et afin d'avoir un ouvrage conventionnel complet, les partenaires sociaux ont souhaité déposer le nouvel ensemble à l'extension et demander l'extension uniquement sur le corps de la convention collective hors annexes.

La présente convention mise à jour entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

CHAPITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Dénomination

Convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

Article 2

Objet et champ d'application

La présente convention collective nationale règle, sur l'ensemble du territoire national y compris les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes ;
- escaliers.

Article 3

Durée et entrée en vigueur

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention mise à jour entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Dépôt. – Extension. – Diffusion

Article 4.1

Dépôt

La présente convention sera déposée selon les dispositions légales en vigueur, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 4.2

Extension

Les parties s'engagent à demander l'extension de la présente convention et des avenants qui pourraient être conclus par la suite. Cette formalité sera effectuée par la partie patronale. Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension.

Article 4.3

Diffusion

L'employeur doit remettre aux délégués syndicaux et aux représentants élus du personnel, un exemplaire papier ou dématérialisé de la convention collective et de ses avenants, et les tenir informés des modifications intervenues. Il doit en outre tenir un exemplaire à la disposition du personnel, dans les conditions fixées par avis affiché dans les lieux de travail.

Article 5

Adhésion. – Révision. – Dénonciation

5.1. Adhésion

Peuvent adhérer à la présente convention toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs représentative ou des employeurs pris individuellement.

Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la convention, par lettre recommandée et, en outre, faire l'objet du dépôt légal.

5.2. Révision

Sans préjudice des dispositions des articles L. 2241-1 et suivants et D. 2241-1 et suivants du code du travail, chaque signataire peut demander la révision de la présente convention.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations débiteront dans un délai maximum de 3 mois au plus tard après la date de réception de la demande de révision.

5.3. Dénonciation

La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de 3 mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues par le code du travail, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation de la convention émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariée, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence.

Article 6

Avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis individuellement et des avantages similaires résultant de la présente convention.

De même, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas l'avantage le plus favorable sera maintenu.

Article 7

Rôle et organisation matérielle des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation

La commission paritaire se réunit en vue des négociations de branche et professionnelles au moins trois fois par an.

Elle définit son agenda social.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Le rapport annuel d'activité établi par la commission paritaire comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise portant sur la durée du travail. À cette fin, la loi prévoit la transmission obligatoire à la commission des conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail.

La commission paritaire a également un rôle de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Enfin, elle peut exercer les missions de l'observatoire de branche.

Rôle des commissions en matière d'extension

La convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes doivent avoir été négociés et conclus au sein des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation avant de pouvoir être étendus.

Rôle des commissions en matière judiciaire

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut, à la demande d'un juge judiciaire, appelé à statuer sur une question de droit nouvelle, rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

Organisation matérielle

Les instances patronales concernées sont chargées de l'organisation matérielle des réunions paritaires et envoient la convocation dans un délai de 15 jours.

Article 8

Participation aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ou mixtes

Les salariés mandatés par leur organisation syndicale représentative au plan national pour participer aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ou mixtes relevant

de la présente convention collective sont autorisés à s'absenter de leur entreprise dans les conditions suivantes :

- réunions préparatoires :
 - chaque organisation syndicale représentative au plan national pourra tenir une réunion préparatoire à la commission paritaire. Cette réunion est limitée à une journée. Elle est organisée la veille de la réunion paritaire, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées ;
 - le nombre de salariés participant à ces réunions est fixé à 1 salarié par établissement, avec un maximum de 5 par société, et par organisation syndicale représentative au plan national ;
- réunions paritaires :
 - chaque délégation issue des organisations syndicales représentatives au plan national est constituée de six représentants, dont cinq représentants minimum issus des entreprises de la profession ;
- information préalable des entreprises :
 - le délégué informera son employeur dans les délais suffisants pour assurer son remplacement.

Il présentera à l'entreprise, sauf cas de force majeure, sa convocation syndicale écrite et nominative, pour justification de son absence au moins 8 jours ouvrés avant la réunion préparatoire sous condition de recevoir au moins 15 jours avant la convocation de l'instance patronale ;
- maintien de la rémunération :
 - la rémunération des membres de la délégation est maintenue pour les réunions préparatoires et les réunions paritaires lesquelles sont par ailleurs considérées comme temps de travail effectif pour l'application du contrat de travail.

La rémunération sera également maintenue aux salariés désignés par leur fédération et qui participent à ce titre aux réunions préparatoires. Chaque représentant remettra à son retour à son employeur une attestation de présence validée par l'organisation syndicale représentative au plan national qui l'a convoqué ;
- déplacements et remboursement de frais :
 - pour réduire les temps de transport (entre le domicile et le lieu de négociation et retour) et les coûts afférents tant en terme horaire que financier, les modes de transport (notamment l'avion en cas d'éloignement le justifiant) et les prises en charge correspondantes seront fixées par accord entre le salarié et l'entreprise. À défaut les frais d'hébergement seront remboursés sur la base suivante :
 - frais de repas : 1,2 fois tarif ACOSS ;
 - hôtel + petit déjeuner : deux fois tarif ACOSS ;
 - trajet domicile gare : tarif barème kilométrique impôts plafonné ;
 - frais de déplacement : frais réel sur justificatif (train 2^e classe, métro, taxi, avions sur base remboursement SNCF et impossibilité prendre train avec accord employeur, parking) ;
 - Temps de déplacement : le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Sur demande individuelle des avances de frais seront accordées.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL

Article 9

Droit syndical

Article 9.1

Liberté d'opinion et liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective et individuelle de leurs intérêts matériels et moraux.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la république en particulier de la liberté individuelle et collective du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelle qu'elle soit.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages et intérêts. Ces dispositions sont d'ordre public.

Article 9.2

Autorisation d'absence pour les réunions statutaires

Des autorisations d'absences non payées seront accordées aux salariés mandatés pour assister aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation dans un délai de 15 jours de la convocation écrite émanant de celles-ci étant entendu que ces assemblées ne concernent pas les réunions comprenant l'ensemble du personnel de l'usine. Ces absences ne devront pas être supérieures à 2 % de l'effectif de l'établissement.

Ces absences ne seront ni payées, ni indemnisées. Elles seront considérées comme temps de présence, notamment pour le calcul de la durée et de l'indemnité des congés annuels.

D'autre part, les demandes présentées en vue de l'exercice du droit syndical qui ne seraient pas provoquées par l'un des motifs envisagés ci-dessus seront agréées si elles n'apportent pas de gêne sensible à la marche générale de l'entreprise.

Dans tous les cas, les parties s'emploieront à réduire au minimum les inconvénients qui pourraient résulter de ces diverses autorisations d'absence.

Article 9.3

Permanent syndical

Dans les cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de « permanent syndical » dûment mandaté par une organisation syndicale représentative nationale au niveau de la branche, celui-ci jouira à l'expiration de son mandat, et pendant 1 an, d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi, ou dans un autre

emploi, à condition que la durée du mandat de l'intéressé ne soit ni inférieure à 4 mois, ni supérieure à 4 ans.

La demande doit être présentée par l'intéressé afin de bénéficier de ce droit au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

CHAPITRE III

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL. – COMITÉ D'ENTREPRISE. – DÉLÉGATION UNIQUE
DU PERSONNEL. – COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 10

Délégués du personnel

Les conditions d'élection des délégués du personnel sont celles prévues par le code du travail :

- sous réserve d'accords particuliers d'entreprises (ou d'établissement), conclus entre la direction et les organisations syndicales représentatives ;
- et/ou sous réserve du protocole d'accord préélectoral conclu dans les entreprises.

Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Sous réserve des dispositions prévues ci-dessus, leur nombre est fixé comme suit pour les ouvriers, en fonction de l'effectif total des salariés occupés dans l'établissement :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 51 à 75 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 76 à 100 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 101 à 250 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 251 à 500 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 501 à 1 000 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants.

Plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.

Article 11

Comité d'entreprise

Les conditions d'élection des membres des comités d'entreprise sont celles prévues par le code du travail :

- sous réserve d'accords particuliers d'entreprises (ou d'établissement), conclus entre la direction et les organisations syndicales représentatives ;
- et/ou sous réserve du protocole d'accord préélectoral conclu dans les entreprises.

Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Sous réserve des dispositions prévues ci-dessus, le nombre de membres du comité d'entreprise, pour le collège ouvrier, est fixé comme suite en fonction de l'effectif total de salariés occupés dans l'établissement :

- de 50 à 75 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 76 à 100 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 101 à 500 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 501 à 1 000 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 1 001 à 2 000 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 2 001 à 4 000 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

Article 12

Délégation unique du personnel (DUP)

Les conditions d'élection des membres de la DUP sont celles prévues par le code du travail :

- sous réserve d'accords particuliers d'entreprises (ou d'établissement), conclus entre la direction et les organisations syndicales représentatives ;
- et/ou sous réserve du protocole d'accord préélectoral conclu dans les entreprises.

Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Article 13

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les établissements employant au moins 50 salariés, il est institué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les missions dévolues aux membres du CHSCT sont exercées par les délégués du personnel dans le cadre des moyens prévus pour l'exercice de leurs fonctions.

Les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont fixées par le code du travail.

La formation spécifique des membres du CHSCT est assurée dans les conditions prévues par la loi.

CHAPITRE IV

PÉRIODE D'ESSAI

Article 14

Période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La rupture de la période d'essai n'a pas à être motivée.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite des durées ci-après.

Durée de la période d'essai et renouvellement

La durée maximale de la période d'essai, et de son renouvellement, est fixée comme suit :

1. Pour les ouvriers et les employés : 2 mois avec un renouvellement dans une limite de 1 mois ;
2. Pour les agents de maîtrise et les techniciens : 3 mois avec un renouvellement dans une limite de 2 mois ;
3. Pour les cadres : 4 mois avec un renouvellement dans une limite de 4 mois.

Le renouvellement est formalisé par écrit et porté à la connaissance du salarié par tout moyen, à la convenance de l'employeur. Ce renouvellement doit être accepté expressément par le salarié avant le terme de la période d'essai initiale.

L'opposition du salarié à ce renouvellement devra se faire par écrit avant que ne s'ouvre la nouvelle période de renouvellement.

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Rupture par l'employeur

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Le préavis défini ci-dessus est applicable aux contrats à durée déterminée qui stipulent une période d'essai d'au moins 1 semaine.

Rupture par le salarié

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Décompte de la période d'essai

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Cette disposition ne peut s'appliquer que s'il existe un lien dans les fonctions exercées.

CHAPITRE V

INVENTIONS

Article 15

Inventions (inventeurs et brevet)

15.1. Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées appartiennent à l'employeur.

15.2. Toutes les autres inventions appartiennent aux salariés.

15.3. Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié.

15.4. Toutes les inventions faites par un salarié doivent être immédiatement déclarées à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi.

Cette déclaration se fait sur un imprimé de « déclaration d'invention » disponible auprès de l'Institut national de la propriété industrielle (INPI) et mis à la disposition des salariés.

Le salarié peut également envoyer sa déclaration à l'INPI par courrier recommandé avec avis de réception afin d'effectuer sa demande de brevet. La déclaration devra être établie en deux exemplaires identiques, placés dans une enveloppe spéciale en vente à l'INPI. Le premier exemplaire sera

conservé par l'INPI. Le second sera transmis par l'INPI à l'employeur par courrier recommandé avec avis de réception.

La déclaration du salarié doit préciser :

- l'objet de l'invention ainsi que les applications envisagées ;
- le classement de l'invention selon le salarié ;
- les circonstances de sa réalisation (instructions ou directives reçues, expériences ou travaux de l'entreprise utilisés, collaborations obtenues, etc.).

Par ailleurs, lorsque le classement permet à l'employeur de faire valoir son droit d'attribution tel que mentionné ci-dessus au 15.3, la déclaration du salarié devra être accompagnée d'une description de l'invention qui exposera :

- le problème posé au salarié compte tenu de l'état de la technique antérieure ;
- la solution qu'il lui a apportée ;
- au moins un exemple de réalisation accompagné éventuellement de dessins.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation concernant l'invention jusqu'à détermination du droit de propriété.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur le classement de l'invention, les salariés pourront saisir la commission nationale des inventions de salariés ou le tribunal de grande instance.

15.5. L'employeur doit se prononcer sur le classement proposé par le salarié dans un délai de 2 mois à compter de la déclaration du salarié. À défaut, celui-ci sera réputé avoir accepté le classement proposé.

Le délai court à compter de la date de réception par l'employeur de la déclaration prévue au paragraphe 15.4 ou en cas de demandes de renseignements complémentaires, de la date à laquelle la déclaration a été complétée par l'inventeur.

L'employeur doit faire part au salarié soit de son acceptation du classement de l'invention donné par le salarié, soit de son désaccord. Dans cette hypothèse, l'employeur devra exprimer de façon motivée le classement qu'il retient.

La revendication du droit d'attribution se fait par notification écrite auprès du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi, notification dans laquelle la nature et l'étendue des droits que l'employeur entend se réserver sont précisées.

À défaut d'accord entre les parties une fois le délai écoulé, l'employeur est en principe forclo et l'invention, si elle n'a pas été réalisée dans les conditions prévues au 15.3, est normalement la propriété du salarié.

15.6. Les délais précités sont suspendus par l'engagement d'une action contentieuse portant sur la régularité de la déclaration ou le bien-fondé du classement de l'invention invoqué par le salarié, ou par la saisine, aux mêmes fins, de la commission paritaire de conciliation.

15.7. Lorsqu'une invention d'un salarié (ou de plusieurs salariés) donne lieu à une prise de brevet par l'employeur, le nom du (ou des) salarié(s) auteur(s) de l'invention doit figurer, sauf opposition de l'intéressé (des intéressés), dans la demande de brevet déposée en France, dans l'exemplaire imprimé de la description, dans les demandes de brevet déposées à l'étranger et dans toute notice d'information ou publication concernant ladite invention.

Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de propriété.

15.8. Rémunération : l'inventeur (ou les inventeurs) a (ont) droit à une indemnité forfaitaire lors de la délivrance du brevet au moins égale à 25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

CHAPITRE VI
SERVICE NATIONAL

Article 16

Service national

Tout jeune salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans né après le 31 décembre 1978 pour les garçons et après le 31 décembre 1982 pour les filles, est autorisé à s'absenter de manière exceptionnelle pour participer à la journée défense et citoyenneté.

La journée défense et citoyenneté est un cas d'absence rémunéré par l'employeur ; elle est assimilée à un jour de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Comme elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération, l'employeur doit verser au salarié le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette journée.

Les périodes d'activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

CHAPITRE VII
FORMATION

Article 17

Formation

Article 17.1

Principes introductifs

Les signataires rappellent que :

- le secteur des menuiseries industrielles et des charpentes reste confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement concurrentiel ;
- de nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies – métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation et la diffusion ;
- ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois dans un secteur atomisé avec une forte prédominance de PME/PMI ;
- l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des entreprises des menuiseries industrielles et des charpentes ;
- les entreprises de la branche rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié ;
- le secteur souhaite continuer à anticiper les mutations et agir en véritable acteur de son devenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale.

C'est pourquoi, ils réaffirment :

- l'importance de l'évolution professionnelle des salariés ;
- leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations du travail ;
- leur résolution à favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur, notamment pour préserver l'emploi ;

- la volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées notamment dans le cadre du CPF, de la période de professionnalisation et/ou du plan de formation de l'entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser dans la mesure du possible d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- vouloir assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- poursuivre les actions menées en faveur des petites et moyennes entreprises afin d'encourager et promouvoir le développement de la formation professionnelle dans ces entreprises.

Des accords spécifiques et annexés à la présente convention règlent et pourront régler à l'avenir l'application et la mise en œuvre des dispositions du présent article.

Article 17.2

Collecte auprès de l'OPCA de branche

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective devront verser à l'OPCA issu du rapprochement entre l'OPCA 3 + et l'OPCA DEFI dénommé « l'OPCA de branche » ci-après, les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent article 17.2.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR L'OPCA DE BRANCHE

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, comprenant :

- une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, décomposée comme suit :

- une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme

collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

- une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

- une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
- une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant 300 salariés et plus

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit :

- une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
- une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

- une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Dispositions communes à toutes les entreprises

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCA de branche la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

CHAPITRE VIII

CLASSIFICATIONS. – SALAIRES. – PRIME D'ANCIENNETÉ. – PRIME DE VACANCES

Article 18

Classifications

La grille de classifications professionnelles figurant à la présente convention s'applique.

Les classifications professionnelles feront l'objet d'une négociation paritaire quinquennale en vue de leur éventuelle adaptation.

Article 18.1

Critères classants

Les signataires ont recensé les critères à partir desquels les salariés pourront être affectés aux emplois correspondant au niveau et à l'échelon décrits ci-après.

Ces critères classants concernent notamment :

- la formation initiale (reconnaissance des diplômes) ;
- l'expérience acquise (expérience et formation professionnelle) ;
- la responsabilité ;
- l'autonomie ;
- l'initiative ;
- la polyvalence.

L'application par les entreprises de ces critères à leurs salariés devrait faciliter la mise en œuvre de ces nouvelles classifications qui prennent en compte l'évolution des emplois des professions concernées.

Article 18.2.

Grille de classification d'emplois

Dans une hiérarchie de niveaux et d'échelons les définitions d'emplois s'établissent comme suit :

18.2.1. Classification d'emplois « Ouvriers »

Niveau 1

Emplois caractérisés par l'exécution de tâches simples et répétitives, liées ou non au processus de fabrication.

Échelon unique : (coefficient 100) :

Le salarié exécute des tâches simples et répétitives faisant appel à un mode opératoire simple.

Niveau 2

Emplois caractérisés par l'exécution de tâches semi-manuelles, ayant une certaine complexité et liées à des modes opératoires dépendant, ou non, du processus de fabrication. Ces emplois peuvent éventuellement faire appel à des machines à commandes numériques simples.

Échelon 1 : (coefficient 115) :

Le salarié exécute des opérations liées au mode opératoire simple faisant l'objet de consignes de travail précises.

Échelon 2 : (coefficient 120) :

Le salarié exécute des opérations variées, liées à un mode opératoire ne présentant pas de difficultés particulières.

Échelon 3 : (coefficient 125) :

Le salarié exécute un ensemble d'opérations comportant ou non le réglage et la conduite de machines simples ou sur lesquelles il effectue des réglages répétitifs.

Niveau 3

Emplois caractérisés par l'exécution d'opérations d'un niveau technique et/ou technologique simple, par le réglage et la conduite, l'entretien et la maintenance des machines et matériels. Ces emplois font usuellement appel des machines à commandes numériques complexes.

Échelon 1 : (coefficient 135) :

Le salarié assure la conduite et/ou l'entretien de machines nécessitant des réglages suivant un cahier des charges préétabli. Il exécute des opérations faisant l'objet de consignes de travail précises.

Échelon 2 : (coefficient 140) :

Le salarié assure le réglage et la conduite et/ou l'entretien de machines ou d'un ensemble de machines complexes. Il exécute des opérations faisant appel à un mode opératoire.

Échelon 3 : (coefficient 150) :

Le salarié assure le réglage et la conduite et/ou l'entretien de machines complexes faisant appel à l'informatique. Il exécute des opérations faisant appel à plusieurs modes opératoires.

Niveau 4

Emplois caractérisés par l'exécution d'opérations de haut niveau technique et/ou technologique.

Échelon 1 : (coefficient 160) :

Le salarié assure l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, nécessitant le respect d'instructions précises.

Échelon 2 : (coefficient 170) :

Le salarié assure l'exécution d'opérations très qualifiées et variées, faisant appel à des modes opératoires complexes.

Échelon 3 : (coefficient 180) :

Le salarié assure l'exécution et le contrôle d'opérations très qualifiées et variées, faisant appel à des modes opératoires complexes.

Niveau 5

Emplois nécessitant une responsabilité d'actions dans le traitement de questions techniques et dont l'exécution est complexe, comportant ou non des fonctions d'encadrement.

Échelon unique : (coefficient 190) :

Le salarié assure la mise en œuvre de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine technique.

18.2.2. Classification d'emplois « Employés »

Niveau 1

Emplois caractérisés par l'exécution de travaux élémentaires.

Échelon unique : (coefficient 100) :

Le salarié assure l'exécution de travaux ou tâches élémentaires résultant d'instructions simples et précises.

Niveau 2

Emplois caractérisés par l'exécution, à partir de consignes particulières de travaux élémentaires pouvant nécessiter la mise en œuvre d'une machine simple. Ces emplois peuvent éventuellement faire appel à des notions simples d'informatique ou de bureautique.

Échelon 1 : (coefficient 115) :

Le salarié assure l'exécution de travaux répétitifs faisant l'objet de consignes de travail précises.

Échelon 2 : (coefficient 120) :

Le salarié assure l'exécution de travaux liés à la mise en œuvre d'un mode opératoire donné en vue de l'obtention de résultats.

Échelon 3 : (coefficient 125) :

Le salarié assure l'exécution de travaux résultant d'un ensemble d'opérations dont le contrôle peut être effectué rapidement.

Niveau 3

Emplois caractérisés par le traitement d'informations précises en vue de leur présentation sous forme de résultats ou de documents qui constituent une suite d'opérations qualifiées. Ces emplois font usuellement appel à des notions complexes d'informatique ou de bureautique.

Échelon 1 : (coefficient 135) :

Le salarié assure le traitement d'informations destinées à une exploitation ultérieure.

Échelon 2 : (coefficient 140) :

Le salarié assure le traitement et l'analyse d'informations en vue de la présentation de résultats directement exploitables.

Échelon 3 : (coefficient 150) :

Le salarié assure le traitement, l'analyse et le contrôle d'informations complexes en fonction des résultats à obtenir suivant un processus déterminé.

Niveau 4

Emplois caractérisés par l'exécution de tâches ou de travaux comportant un ensemble d'opérations qualifiées nécessitant la mise en œuvre de moyens humains ou matériels en vue de l'objectif à atteindre et de la maîtrise de sa réalisation.

Échelon 1 : (coefficient 160) :

Le salarié assure l'exécution de tâches qualifiées, relevant de consignes précises.

Échelon 2 : (coefficient 170) :

Le salarié assure l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées.

Échelon 3 : (coefficient 180) :

Le salarié assure l'exécution et la maîtrise d'un ensemble d'opérations très qualifiées.

Niveau 5

Emplois nécessitant une responsabilité d'actions dans le traitement de questions soit commerciales soit administratives et dont l'exécution est complexe comportant ou non des fonctions d'encadrement.

Échelon unique : (coefficient 190) :

Le salarié assure la mise en œuvre de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine commercial ou administratif.

18.2.3. Classification d'emplois « techniciens » et « agents de maîtrise »

Niveau 5

Emplois nécessitant une responsabilité d'actions dans le traitement de questions techniques, commerciales ou administratives et dont l'exécution est complexe, comportant ou non des fonctions d'encadrement et de contrôle.

Échelon 1 : (coefficient 185) :

Le salarié assure la mise en œuvre de moyens appropriés en vue de traiter de questions relevant du domaine technique, commercial ou administratif.

Échelon 2 : (coefficient 190) :

Le salarié assure la mise en œuvre de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine technique, commercial ou administratif.

Échelon 3 : (coefficient 210) :

Le salarié assure la mise en œuvre d'un ensemble de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine technique, commercial ou administratif.

Niveau 6

Emplois pour lesquels sont définis les objectifs à atteindre par la mise en œuvre de moyens comprenant notamment des fonctions d'organisation, de contrôle et d'encadrement.

Échelon 1 : (coefficient 230) :

Le salarié exerce la responsabilité de l'exécution de travaux diversifiés ainsi que l'encadrement du personnel correspondant.

Échelon 2 : (coefficient 265) :

Le salarié participe avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des mesures d'organisation qui les accompagnent.

Échelon 3 : (coefficient 300) :

Le salarié participe à l'élaboration des normes et à leur condition d'exécution en vue de la réalisation d'objectifs à terme et comportant les caractéristiques des échelons 1 et 2.

Niveau 7

Emplois de niveau 6 pour lesquels les fonctions d'encadrement sont déterminantes.

Échelon unique : (coefficient 310) :

Emplois dans lesquels les salariés mettent en œuvre des connaissances théoriques complexes liées à des applications nécessitées par le fonctionnement de l'entreprise.

18.2.4. Classification d'emplois « cadres »

Niveau 7

Emplois comportant des fonctions d'encadrement déterminantes mettant en œuvre des connaissances théoriques.

Échelon 1 : (coefficient 305) :

Emplois dans lesquels les salariés mettent en œuvre des connaissances théoriques liées à des applications nécessitées par le fonctionnement de l'entreprise.

Échelon 2 : (coefficient 310) :

Emplois dans lesquels les salariés mettent en œuvre des connaissances théoriques complexes liées à des applications nécessitées par le fonctionnement de l'entreprise.

Niveau 8

Emplois caractérisés par la mise en œuvre d'actions au niveau de secteurs déterminés comportant des moyens adaptés en vue de la réalisation des actions engagées ainsi que le contrôle des résultats.

Échelon 1 : (coefficient 345) :

Le salarié participe à la définition d'actions au niveau d'un secteur, au lancement et au suivi de ces dernières.

Échelon 2 : (coefficient 375) :

Emploi de l'échelon 1 s'appliquant à un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise et dans lequel le salarié dispose d'un pouvoir de décision et de contrôle.

Échelon 3 : (coefficient 420) :

Emploi de l'échelon 2 comportant la définition et le programme de lancement des actions dans lequel le salarié coordonne les activités en s'assurant des liaisons nécessaires entre les différents services.

Échelon 4 : (coefficient 480) :

Emploi de l'échelon 3 comportant des fonctions de supervision de plusieurs services.

Niveau 9

Emplois de cadres supérieurs.

Article 18.3

*Liste des diplômes professionnels liés à l'activité des industries de transformation du bois
et niveaux d'accueil correspondants*

DIPLÔME	CATÉGORIE professionnelle	PÉRIODE D'ADAPTATION dans le poste	NIVEAU et échelon	COEFFICIENT
CAP	Ouvriers-employés	6 mois après embauche	N3 E1	135
BP	Ouvriers-employés	6 mois après embauche	N3 E2	140
Bac prof.	Ouvriers-employés	6 mois après embauche	N3 E3	150
BTS	TAM	12 mois après embauche	N5 E1	185
Ingénieur	Cadre débutant	Dès l'embauche si fonctions d'encadrement	N7 E1	305

Le niveau du diplôme pourra être contrôlé par l'entreprise.

Tout diplôme de l'Éducation nationale, diplôme professionnel ou titre homologué en relation avec la profession, obtenu par un salarié dans le cadre d'une formation professionnelle fera l'objet d'un examen pour une reconnaissance au niveau ou échelon prévu par le présent accord.

Article 18.4

Évolution professionnelle

Sans préjudice de la promotion individuelle, et en vue de favoriser l'évolution professionnelle, les salariés dont l'expérience professionnelle est reconnue à un même emploi pendant une durée maximale de 2 ans ou ayant suivi une formation qualifiante attestée, pourront faire l'objet d'affectation à des emplois de niveaux supérieurs.

La définition des niveaux et échelons doit permettre la promotion, le déroulement et l'évolution de carrière des salariés dans les professions entrant dans le champ d'application du présent accord.

Cette définition doit aussi être le moyen de faciliter le développement, l'acquisition de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une meilleure technicité. Aussi la situation des salariés classés dans les différents niveaux prévus par la grille de classifications professionnelles doit faire l'objet, au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur ou de l'un de ses représentants selon les modalités définies dans l'entreprise.

Pour cela, les possibilités d'évolution professionnelle doivent faire l'objet d'un examen particulier au plus tard 3 ans après l'entrée du salarié dans l'entreprise, et par la suite, selon une période triennale.

À cet effet, un entretien individuel professionnel sera organisé selon les modalités définies dans l'accord du 28 janvier 2016 sur l'entretien professionnel (étendu par arrêté du 4 octobre 2016, *Journal officiel* du 19 octobre 2016) et figurant en annexe de la présente convention collective.

De plus, dans un but de promotion individuelle, et ce pour l'ensemble des classifications, un salarié occupant de façon habituelle des emplois de qualification supérieure à celle correspondant à sa classification pourra faire l'objet d'une évolution de cette dernière. Cette évolution ne se limite pas à une modification de classification au sein d'une même catégorie définie par les dispositions du présent accord mais peut également correspondre à une évolution d'une catégorie à une autre.

Par ailleurs, le plan de formation de l'entreprise devra tenir compte de l'évolution professionnelle des salariés afin que leur soient proposées des actions de formation qualifiantes.

Article 18.5

Lexique de définitions

18.5.1. Autonomie

Degré de liberté du salarié dans l'exercice de sa profession.

18.5.2. Expérience acquise

Ensemble d'aptitudes professionnelles acquises par le salarié, soit par la formation professionnelle, soit par l'exercice de son activité, et qui répondent aux besoins de l'entreprise.

18.5.3. Formation initiale

Elle implique la reconnaissance des diplômes (tels que définis à l'art. 18.3) et de tout acquis scolaire préalable à l'entrée dans la vie active.

18.5.4. Initiative

Action du salarié qui choisit et met en œuvre spontanément les moyens nécessaires à l'exécution de sa tâche ou à l'exercice de sa fonction.

18.5.5. Polyvalence

Faculté pour le salarié de tenir plusieurs emplois dans l'entreprise.

18.5.6. Responsabilité

Capacité pour le salarié de se porter garant d'actes professionnels attachés à l'exercice de sa fonction.

18.5.7. Contrôle

Vérification de l'exécution du travail ; il peut être distinct des opérations de réalisation du travail et intervenir selon une périodicité variable en cours de réalisation du travail ou postérieurement à celle-ci.

18.5.8. Commande numérique simple

Méthode à lecture codée ou mémorisée pour réglage automatique.

18.5.9. Commande numérique complexe

Méthode demandant d'insérer une lecture codée sur une machine, matériel ou ensemble de machines ou matériels.

18.5.10. Notion simple d'informatique ou de bureautique

Utilisation de connaissances élémentaires pour la programmation codée.

18.5.11. Notion complexe d'informatique ou de bureautique

Utilisation d'un ensemble de connaissances informatiques permettant l'introduction de données sur un ensemble de machines ou matériels.

18.5.12. Maîtrise

Assurer avec savoir-faire et sûreté la technique.

18.5.13. Moyens complexes

Mise en œuvre d'une succession d'actions comportant différents éléments présentant un degré de difficulté.

18.5.14. Ensemble de moyens complexes

Mise en œuvre d'une succession d'actions comportant l'articulation de différents éléments présentant un degré de difficulté.

Article 19

Salaires minima conventionnels mensuels

Article 19.1

Principe

Il est institué à la signature et à l'extension de la présente convention, des salaires minima conventionnels mensuels s'appliquant à chacun des coefficients de la classification définie à l'article 18.

Article 19.2

Négociation annuelle

Les salaires minima conventionnels mensuels feront l'objet d'une négociation annuelle et figureront dans un accord collectif national. Néanmoins pour sa première application, la grille de salaires minima conventionnels mensuels figure à l'article 19.6 de la présente convention et s'appliquera à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'extension de la présente convention collective.

La négociation sur les salaires minima conventionnels mensuels de l'année N, année d'application, se déroulera entre le 1^{er} janvier et le 31 mars de l'année N.

Article 19.3

Horaire de référence

Les salaires minima conventionnels mensuels sont calculés pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures.

Article 19.4

Information

Les entreprises porteront à la connaissance des salariés par tout moyen le montant des salaires minima conventionnels mensuels applicables pour l'année considérée.

Article 19.5

Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties signataires, en application des dispositions du code du travail conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 19.6

Salaires minima conventionnels mensuels applicables à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'extension de la présente convention collective

(En euros.)

EMPLOI		COEF.	SALAIRE
Ouvriers et employés	N1 E unique	100	1 481
	N2 E1	115	1 482
	N2 E2	120	1 484
	N2 E3	125	1 486
	N3 E1	135	1 490
	N3 E2	140	1 494
	N3 E3	150	1 504
	N4 E1	160	1 508
	N4 E2	170	1 528
	N4 E3	180	1 552
	N5 E unique	190	1 748
Techniciens et agents de maîtrise	N5 E1	185	1 505
	N5 E2	190	1 613
	N5 E3	210	1 762
	N6 E1	230	1 930
	N6 E2	265	2 210
	N6 E3	300	2 503
	N7 E unique	310	2 584

EMPLOI		COEF.	SALAIRE
Cadres	N7 E1	305	2 544
	N7 E2	310	2 584
	N8 E1	345	2 872
	N8 E2	375	3 080
	N8 E3	420	3 493
	N8 E4	480	4 021

Article 20

Prime d'ancienneté

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, est négociée chaque année au moment de la négociation annuelle sur les salaires. Elle figure ci-après et figurera ensuite en annexe I de l'accord sur les salaires.

Cette grille s'appliquera à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'extension de la présente convention collective.

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté applicable
à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'extension de la présente convention collective

Base : 151,67 heures.

A. – Grille « ouvriers » et « employés »

(En euros.)

EMPLOI	COEF. hiérarchique	ANCIENNETÉ				
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B. – Grille « techniciens » et « agents de maîtrise »

(En euros.)

EMPLOI	COEF. hiérarchique	ANCIENNETÉ				
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40

EMPLOI	COEF. hiérarchique	ANCIENNETÉ				
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

Article 21

Prime de vacances

Une prime de vacances d'un montant de 20 % de l'indemnité de congés payés sera allouée à l'occasion du départ en vacances.

CHAPITRE IX

DURÉE, AMÉNAGEMENT ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 22

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos

Les heures supplémentaires effectuées par les salariés donnent lieu à une majoration qui leur est versée en application des taux fixés par les articles relatifs aux majorations pour heures supplémentaires du code du travail, sans pouvoir être inférieur à un taux de majoration de 25 %.

La rémunération des heures supplémentaires peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, pour tout ou partie de ces heures, en temps de repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente.

Ce repos de remplacement peut porter soit sur la majoration, soit sur le paiement de l'heure supplémentaire, soit sur ces deux éléments.

L'employeur détermine :

- si la conversion est une mesure collective, ou individuelle ;
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles la rémunération des heures supplémentaires sera convertie en temps de repos ;
- la ou les périodes de faible activité pendant lesquelles les salariés pourront prendre le repos compensateur de remplacement ;
- les conditions de prise des heures converties en repos compensateur de remplacement.

Les heures intégralement compensées sous forme de repos portant à la fois sur le paiement de l'heure et sur celui des majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires

Le salarié reçoit mensuellement une information lui indiquant l'état de ses droits à repos.

Le salarié pourra demander à prendre le repos compensateur de remplacement lorsqu'il a capitalisé 7 heures.

Le repos compensateur de remplacement est pris par demi-journée ou par journée entière conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 23

Travail posté

Les partenaires sociaux considèrent que la santé des salariés est une priorité et qu'à ce titre la journée de travail peut comporter 2 demi-journées de travail séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi. En dehors de cet horaire, comportant 2 demi-journées de travail séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi, le travail peut aussi s'effectuer par postes dans l'ensemble ou dans une partie de l'entreprise.

Dans ce mode d'organisation, plusieurs équipes se succèdent sur un même poste de travail sans jamais se chevaucher. Il existe plusieurs formes de travail posté dont :

- travail posté discontinu : 2 équipes se succèdent au cours de la journée. L'activité est interrompue la nuit et le week-end ;
- travail posté semi-continu : 3 équipes se relaient sur un même poste de travail au cours de la journée et de la nuit. L'activité est interrompue le week-end ;
- travail posté continu : plusieurs équipes se relaient sur le même poste de travail 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 ;
- équipe de suppléance : entreprises fonctionnant à l'aide d'un personnel d'exécution composé de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci.

Chaque salarié a droit lorsque le travail posté est organisé suivant un horaire ininterrompu d'au moins 7 heures :

- à une pause de 1 demi-heure destinée à lui permettre de prendre un casse-croûte, cette pause est rémunérée mais non considérée comme temps de travail effectif, conformément à la définition donnée par la loi du temps de travail effectif ;
- afin de compenser les frais exceptionnels que cette répartition de travail entraîne pour l'ouvrier, une indemnité dite « de panier » correspondant à l'indemnité de repas forfaitaire définie par l'ACOSS lorsque la restauration est rendue obligatoire sur le lieu effectif de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail.

Article 24

Travailleur de nuit

Le recours au travail de nuit est un principe exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et justifier par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- soit accompli, pendant une période de 12 mois consécutifs, 270 heures de travail entre 21 heures et 6 heures.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie, fixée par l'entreprise, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés, sous forme de repos compensateur ou réduction d'horaire qui ne sauraient être inférieurs à 1 % des heures de nuits pratiquées.

Ils bénéficient également d'une contrepartie sous forme financière à hauteur de 15 % de majoration de leur salaire effectif.

Le travail de nuit doit être réalisé, dans la mesure du possible, sur la base du volontariat.

Cette disposition ne s'applique pas au personnel de gardiennage.

Les salariés en travail posté bénéficient des dispositions relatives au travail de nuit dès lors qu'ils correspondent à la définition du travailleur de nuit.

Article 25

Travail exceptionnel de nuit, du dimanche ou d'un jour férié

Lorsque l'horaire habituel de travail du salarié ne comporte pas de travail de nuit, les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, imprévisible ou impératif, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié.

Les heures de travail effectuées le dimanche, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, ou un jour férié (hors journée solidarité) tombant un jour habituellement non travaillé, notamment pour exécuter un travail urgent, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié.

Les heures de travail exceptionnelles effectuées un jour férié (hors journée solidarité) qui tombe un jour habituellement travaillé, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié.

Les différentes majorations pour travail exceptionnel la nuit, le dimanche ou le jour férié, à l'exception de celles prévues pour le 1^{er} Mai, ne se cumulent pas entre elles, ni avec les majorations pour heures supplémentaires.

Article 26

Durée maximale journalière du travail

La durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 10 heures, sauf dérogation.

En effet, la durée quotidienne de travail effectif pourra être portée à 12 heures en cas de surcroît d'activité imposé notamment pour l'un des motifs suivants :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- travaux impliquant une activité accrue certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Il peut être dérogé à cette durée dans la limite de 10 heures, dans les cas suivants :

- activités caractérisées par l'éloignement entre les différents lieux de travail du salarié ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée du travail du mineur de 16 à 18 ans ne peut excéder 35 heures par semaine, temps de formation compris ni 8 heures par jour. Il est néanmoins possible d'ajouter 5 heures de travail par semaine aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, après accord de l'inspecteur du travail et avis conforme du médecin du travail de l'entreprise.

La durée du travail du mineur de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires ne peut excéder 35 heures par semaine ni 7 heures par jour.

Article 27

Organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail

A. – Mise en œuvre

Les présentes dispositions seront mises en œuvre après information des instances représentatives du personnel qui émettront un avis. Elles ne remettent pas en cause les dispositions contenues dans les accords d'entreprise signés antérieurement à la présente convention collective.

B. – Période de référence et répartition

Conformément aux dispositions du code du travail, la durée du travail peut être répartie sur une période supérieure à la semaine. Ainsi, le temps de travail hebdomadaire peut être mesuré et

décompté sur une période de référence au plus égale à 12 mois consécutifs. L'employeur consultera les IRP qui émettront un avis.

C. – Affichage

Dans les entreprises, établissements, ateliers, services ou équipes où s'applique un dispositif d'aménagement du temps de travail dans les conditions fixées par le code du travail, l'affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

D. – Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés

La programmation des horaires de travail pourra être modifiée dans les conditions définies ci-après.

Sauf circonstances imprévisibles, les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans les délais suivants :

- s'il s'agit d'une augmentation ou d'une diminution de la durée hebdomadaire prévue, au moins 7 jours calendaires à l'avance ;
- s'il s'agit seulement d'un changement de l'horaire de travail, sans modification de la durée hebdomadaire, 2 jours ouvrés à l'avance.

En cas de circonstances imprévisibles rendant nécessaire une modification immédiate de la programmation, les salariés concernés sont avertis au moins 24 heures à l'avance.

E. – Limites pour le décompte des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà du seuil légal annuel fixé par le code du travail.

F. – Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

G. – Conditions de prise en compte, pour le calcul de la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période

G.1. Traitement de la rémunération en cas de périodes non travaillées

En cas de période non travaillée, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels que, arrêts maladie, accidents, maladies professionnelles, congés légaux, conventionnels et tous congés supplémentaires négociés dans des accords d'entreprise ou périodes de formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par abattement correspondant à la durée de l'absence, compte tenu des règles fixées ci-dessous.

G.2. Compensation des heures de travail du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de référence

G.2.1. Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de référence du fait d'une embauche en cours de période de référence, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période de référence :

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié* pendant la période de référence est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence, dans ce cas les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés et de l'employeur, et en application des dispositions légales :

- soit payées en tant qu'heures supplémentaires ;
- soit prises sous forme de repos équivalent correspondant aux heures supplémentaires de base et de leur majoration ;
- la moyenne des heures effectuées par le salarié*, pendant la période de référence est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence, dans ce cas la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

G.2.2. Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de référence, pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ :

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié*, pendant la période de référence est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence, dans ce cas les heures excédentaires sont considérées, en application des dispositions légales, comme des heures supplémentaires et payées comme telles ;
- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié*, pendant la période de référence est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence :
 - en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par l'organisation pluri-hebdomadaire ;
 - de même, en cas de licenciement pour inaptitude définitive suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par l'organisation pluri-hebdomadaire ;
 - pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période de référence.

Article 28

Horaires individualisés

L'employeur peut déroger à l'horaire collectif en mettant en place des horaires individualisés, si cela répond aux demandes de certains salariés et si le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, ne s'y oppose pas. L'inspecteur du travail doit en avoir été préalablement informé.

Si le comité d'entreprise exprime son veto, la mise en place des horaires individualisés est impossible. L'avis est recueilli de manière expresse lors de la réunion du comité d'entreprise, à défaut celle des délégués du personnel, le procès-verbal de réunion faisant foi.

Dans les entreprises dépourvues de représentation du personnel, l'inspecteur du travail peut autoriser la pratique des horaires individualisés après avoir constaté l'accord du personnel.

Article 29

Travail à temps partiel

A. – Définition du contrat de travail à temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à :

- la durée légale du travail (ou lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;
- la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
- la durée annuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

* Pour ce calcul seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé.

Le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement après avis du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. L'inspecteur du travail doit être informé de cet avis dans un délai de 15 jours.

En l'absence de représentation du personnel, l'inspecteur du travail doit être informé avant l'introduction des horaires à temps partiel dans l'entreprise.

L'avis des représentants du personnel porte sur le principe de la pratique de l'horaire à temps partiel.

Le travail à temps partiel peut également être mis en place à la demande des salariés après information du CE ou des DP s'ils existent.

B. – Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit qui doit comporter des mentions obligatoires.

Il mentionne notamment :

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

C. – Durée minimale et garanties assurées aux salariés à temps partiel

L'horaire hebdomadaire est fixé à 4 heures par semaine minimum ou son équivalent mensuel ou annuel pour le personnel d'entretien (nettoyage des locaux) et de surveillance.

L'horaire hebdomadaire est sinon fixé à 17 heures 30 par semaine minimum ou son équivalent mensuel ou annuel.

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits relevant du statut individuel ou collectif reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Ainsi, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et possibilités de promotion, de carrière et de formation que les salariés à temps plein.

Les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles aux élections des institutions représentatives du personnel.

De même ils peuvent être désignés par les organisations syndicales des salariés représentatives au plan national, aux fonctions de délégués syndicaux.

L'ensemble de ces dispositions visées aux deux alinéas ci-dessus est régi par la réglementation en vigueur.

Les droits ou obligations liés à l'exercice du mandat de représentant élu ou désigné par un salarié à temps partiel sont régis par la réglementation en vigueur.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures consécutives, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent pas comporter plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée ni une interruption supérieure à 2 heures.

D. – Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible :

- avec des obligations familiales impérieuses : il appartiendra au salarié de donner à l'employeur les justifications sur ces obligations familiales de nature à établir le caractère impérieux de celles-ci (par exemple nécessité d'assurer l'assistance à un membre de la famille gravement malade ou dépendant, ou encore nécessité d'assurer la garde d'enfants pour un parent isolé) ;
- avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou avec une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

E. – Heures complémentaires et complément d'heures

E.1. Heures complémentaires

Les heures complémentaires ne peuvent porter la durée hebdomadaire du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de la durée du travail prévue au contrat. Dans cette hypothèse, les journées travaillées doivent comporter une période minimale de travail continue d'au moins 2 heures. Chacune des heures complémentaires effectuées :

- dans la limite de 1/10 de la durée initiale prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés doit être respecté afin de prévenir le ou les salariés concernés par des heures complémentaires.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au

moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours ouvrés et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

E.2. Complément d'heures

E.2.1. Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail : un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

E.2.2. Rémunération : les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire normal. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

E.2.3. Nombre d'avenants maximum par an et par salarié : le nombre maximum d'avenants « compléments d'heures » par an par salarié est fixé à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité. À partir du 8^e avenant, il pourra être proposé au salarié une révision de son horaire de référence en fonction de la moyenne des heures complémentaires effectuées.

E.2.4. Modalité d'accès aux avenants « compléments d'heures » : les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises. Le salarié devra avoir la rémunération de l'emploi qu'il remplace ne ressortissant pas de sa catégorie d'emploi.

Article 30

Forfait reposant sur un décompte annuel en jours

Préambule :

Les parties signataires ont négocié le présent article dans le respect, notamment, des principes fondamentaux suivants :

- la directive 2003-88 CE du 4 novembre 2003, dont les articles 17, alinéa 1 et 19, ne permettent aux États membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;
- l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;
- les dispositions du code du travail définissant le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année.

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés, entièrement autonomes dans l'organisation de leur travail, et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction et des lieux où ils exercent leur travail.

Sont seulement visés :

- les cadres de niveau 305 à 480 de l'accord national relatif aux classifications d'emploi et aux salaires minima définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective, exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, ou accomplissant des tâches de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une large autonomie, liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées ;

- les salariés dont les horaires ne sont pas contrôlables, quantifiables à l'avance, prédéterminables et qui disposent d'une très grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont à ce titre principalement concernés les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau 6, échelon 2, coefficient 265, définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective. Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

2. Conditions de mise en place

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci.

La convention individuelle doit faire référence à l'accord de branche ou d'entreprise.

Elle doit énumérer notamment :

- la nature des missions qui justifient l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année et les modalités de décompte des jours travaillés ;
- la rémunération correspondante ;
- le nombre d'entretiens et les modalités de leur mise en œuvre qui devront porter notamment sur :
 - la charge de travail du salarié ;
 - l'organisation du travail dans et hors de l'entreprise ;
 - l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
 - la rémunération en adéquation avec les responsabilités ;
 - la prise des jours de repos ;
- Les modalités de renoncement du salarié, à sa demande, à une partie de ses jours de repos.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié déjà présent au sein de l'entreprise et n'est pas constitutif d'une faute.

3. Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

3.1. Année complète

Il peut être conclu avec les salariés visés précédemment des conventions individuelles de forfait ne dépassant pas 218 jours par an, journée « solidarité » incluse.

Les congés pour événement familiaux prévus à l'article 34.1 de la CCN et à l'article L. 3142-1 du code du travail réduisent d'autant la durée annuelle du travail.

Ce chiffre de 218 jours correspond à 1 année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à ses congés payés.

L'année complète s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

3.2. Année incomplète

Dans le cas d'une année incomplète le nombre de jours à effectuer est proratisé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de l'année. Ce nombre de jour sera négocié par le salarié qui sera embauché en cours d'année, ou qui se verra proposer le forfait annuel en jours, en cours d'année.

Les congés pour événements familiaux prévus à l'article 34.1 de la CCN et à l'article L. 3142-1 du code du travail réduisent d'autant la durée annuelle du travail.

4. Rémunération

La rémunération octroyée aux salariés en forfait jours doit intégrer les sujétions particulières liées à l'absence de références horaires.

Ainsi, les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doivent percevoir une rémunération au moins égale à 110 % du minimum conventionnel correspondant à leur niveau de classification.

En tout état de cause, le forfait annuel en jours ne peut conduire à diminuer la rémunération annuelle perçue antérieurement par le salarié.

La rémunération mensuelle est versée forfaitairement pour le nombre annuel de jours d'activité visé ci-dessus.

Compte tenu de la variation du nombre de jours travaillés d'un mois sur l'autre, la rémunération mensuelle est lissée. Il est ainsi assuré aux salariés concernés une rémunération mensuelle régulière, indépendante du nombre de jours réellement travaillés chaque mois.

5. Décompte des journées de travail et organisation de l'activité

5.1. Décompte des journées de travail

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire, mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un support qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.

Afin d'assurer une bonne répartition dans le temps de sa charge de travail, ce support est rempli, dans la mesure du possible, en début de mois par le salarié en fonction de sa charge de travail et sous le contrôle de l'employeur. Il a notamment pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié. À la fin de chaque année, l'employeur remet au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité de l'année.

5.2. Organisation de l'activité

Le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures et 11 heures) minimum consécutives et dans la mesure du possible de 2 jours minimum consécutifs doivent être strictement respectés.

Il est précisé que ces seuils n'ont pas d'autre but que de garantir au salarié une durée raisonnable de travail et, en conséquence, qu'ils ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et/ou remettre en cause l'absence de prévisibilité de sa durée du travail.

L'employeur veillera à mettre en place des moyens pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Une obligation de prendre 2 jours de repos hebdomadaire ou un nombre minimal de journées ou demi-journées de repos tous les mois, au-delà du repos hebdomadaire légal de 35 heures consécutives, pourra notamment être mise en place.

6. Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 218 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), ces salariés bénéficient de jours de repos.

Le positionnement des jours de repos du salarié, par journée ou demi-journée, en forfait annuel en jours se fait, au choix du salarié, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

7. Dépassement de forfait

Si un dépassement est constaté, le salarié doit prendre un nombre de jours équivalant à ce dépassement. Ces jours doivent être pris au cours des 3 premiers mois de l'année suivant l'année de référence.

À titre exceptionnel, en application de l'article L. 3121-59 du code du travail, les salariés visés au présent accord pourront, s'ils le souhaitent, et en accord avec leur employeur, renoncer (exceptionnellement au cours d'une année donnée) à une partie de leurs journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

En aucun cas, cela ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse 230 jours.

Ces jours de repos non utilisés pourront être placés dans un compte épargne-temps s'il a été mis en place dans l'entreprise, ou payés au salarié, en accord entre les deux parties.

La rémunération de chaque jour de repos racheté sera égale à 110 % du salaire journalier. La rémunération journalière sera calculée comme suit : diviser la rémunération annuelle brute hors prime, ayant un caractère annuel, appréciée à la date de paiement, par 218.

8. Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié

Afin de garantir le respect à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, sans pour autant réduire l'autonomie du salarié, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre au salarié de concilier vie professionnelle avec vie privée.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutit à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

9. Entretiens individuels

Afin de veiller au respect de la santé et de la sécurité des salariés, l'employeur convoque le salarié au minimum deux fois par an ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Le salarié peut demander également un entretien.

Au cours de ces entretiens sont vérifiés l'adéquation de sa charge de travail, de son organisation et de son volume de travail par rapport au respect de ses repos journalier et hebdomadaire ainsi que l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale et l'adéquation de son niveau de salaire.

Un bilan est établi et, au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de résolution des difficultés. Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de ces entretiens annuels.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent également, lors de ces entretiens, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les éventuelles adaptations nécessaires en termes d'organisation du travail.

L'entretien aura un temps suffisant pour permettre la libre expression du quotidien du travail, mais également pour traiter de la gestion des imprévus et des initiatives. Il doit permettre une réflexion approfondie et une évaluation du travail et des contraintes.

Un compte rendu de l'entretien est écrit et remis au salarié.

10. Suivi médical

Un salarié en forfait annuel en jours peut demander une visite médicale distincte de la visite obligatoire s'il estime que sa charge de travail peut nuire à sa santé, ou s'il se trouve confronté à des situations pour lesquelles il estime ne pas pouvoir faire face.

Il peut également informer le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel, qui mettront ce point à l'ordre du jour de leur prochaine réunion.

11. Information et consultation des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont consultés chaque année sur le nombre de forfait annuel en jours dans l'entreprise et sur l'état des dépassements de forfait annuel.

12. Droit et obligation à la déconnexion

Le respect par le salarié des périodes de repos journalier et hebdomadaire implique un droit et un devoir de déconnexion des outils de travail et des outils de communication à distance mis à la disposition du salarié. Même si les outils sont fournis par l'entreprise, le salarié a droit au respect de la vie privée. L'entreprise pourra mettre en œuvre des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Article 31

Forfait annuel sur la base d'une référence horaire

1. Salariés concernés

Le présent accord s'applique aux salariés de relevant de l'article L. 3121-56 du code du travail.

Sont plus précisément concernés :

- les cadres qui travaillent au sein d'une collectivité de travail sans être soumis au même horaire que les autres salariés, soit parce qu'ils ont un horaire qui leur est propre, soit parce qu'ils sont soumis constamment à des variations individuelles aléatoires et imprévisibles.

Sont, à ce titre visées, les catégories de cadres à partir du niveau 7, échelon 1, coefficient 305, définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective ;

- les salariés non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Sont à ce titre principalement concernés les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau 6, échelon 1, coefficient 230, définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective. Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

2. Mise en œuvre et nombre d'heures maximum

La mise en œuvre de convention individuelle de forfait annuelle en heures nécessite l'accord express du salarié par le biais d'une clause insérée à son contrat de travail ou d'un avenant à son contrat de travail.

Le contrat de travail fixe les conditions d'application de la convention de forfait et détermine notamment le nombre d'heures par année complète, sur la base duquel le forfait est défini.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre d'heures de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 827 heures pour les salariés non cadres.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 827 heures pour les cadres.

Ce nombre d'heures correspond à 1 année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés. Dans le cas contraire, ce nombre doit être réajusté en conséquence.

3. Durées maximales de travail

La durée de travail des salariés concernés ne devra pas dépasser les durées maximales légales de travail, à savoir 10 heures par jour, 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Un contrôle du respect de ces durées maximales de travail sera effectué.

4. Modalités de décompte des heures travaillées et suivi

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites maximales quotidiennes et hebdomadaires définies précédemment.

Chaque mois, ils devront remettre à la direction, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque salarié concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

En cas de surcharge de travail, reposant sur des éléments objectifs, matériellement vérifiables et se prolongeant pendant plus de 12 semaines, le salarié peut, après s'en être entretenu avec son supérieur hiérarchique, demander un entretien avec la DRH ou l'employeur ou son responsable hiérarchique.

5. Rémunération

Le paiement des heures supplémentaires est inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

Article 32

Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail.

Selon les dispositions du code du travail, seuls sont concernés « les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ».

Les quatre conditions suivantes doivent donc être simultanément remplies :

- participer à la direction de l'entreprise ;
- avoir des responsabilités importantes impliquant une large indépendance dans l'organisation de son temps de travail ;
- être habilité à prendre des décisions de manière largement autonome ;
- percevoir l'une des rémunérations les plus élevées de l'établissement.

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres, à partir du niveau 9 défini aux articles 18 et 19 de la présente convention collective, sous réserve qu'ils remplissent les conditions ci-dessus définies.

CHAPITRE X

CONGÉS ET ABSENCES

Article 33

Congés

Article 33.1

Congés payés

Les droits à congés payés s'apprécient sur une période de référence comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Les congés annuels sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

La période de prise de congé est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

Les règles de fractionnement restent applicables comme suit, à savoir :

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congé principal dus en plus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour le calcul de la durée des congés, sont assimilées à du temps de travail effectif les absences référencées dans le tableau ci-après :

– congés payés de l'année précédente ;
– contrepartie obligatoire en repos pour heures supplémentaires ;
– jours de repos liés à l'aménagement du temps de travail (anciens jours RTT) ;
– congé de maternité ;
– congé d'adoption ;
– congés légaux pour événements familiaux ;
– congé de paternité ;

– absence pour don d’ovocytes ;
– congés de formation économique, sociale et syndicale ;
– congés non rémunérés pour favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
– congés de formation accordés en application de la loi sur la formation permanente même si à l’issue du stage, le salarié rompt son contrat et ne reprend pas son travail ;
– congé de formation à la sécurité ;
– congé de formation économique des membres des comités d’entreprise ;
– congé de formation des membres des CHSCT ;
– congé de formation juridique des conseillers prud’homaux ;
– congé non rémunéré de formation des administrateurs de mutuelle ;
– périodes limitées à 2 mois pendant lesquelles l’exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie et 1 an pendant lesquelles l’exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d’accident du travail ou maladie professionnelle survenue ou contractée dans l’entreprise ou pour rechute ;
– période de préavis dispensée par l’employeur ;
– chômage partiel avec : – fermeture pendant des semaines complètes ; – réduction de l’horaire journalier ou hebdomadaire ;
– chômage intempéries : – semaine calendaire non complète ;
– journée défense et citoyenneté ;
– périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque ;
– congé spécial accordé aux salariés, candidats à l’Assemblée nationale, au Sénat, au Parlement européen, au conseil municipal dans une commune ≥ 3500 habitants, au conseil départemental, au conseil régional et à l’assemblée de Corse pour participer à la campagne électorale ;
– temps passé à l’exercice du droit d’expression ;
– crédit d’heures des représentants du personnel ;
– temps pour préparer et participer à la négociation annuelle dans l’entreprise ;
– temps pour siéger dans des organismes s’occupant d’immigrés ;
– temps pour participer aux réunions des administrateurs des caisses de sécurité sociale ;
– temps pour exercer les fonctions de conseillers prud’homaux y compris les fonctions d’assistance ;
– temps accordé aux représentants d’associations familiales (déterminées par arrêté ministériel) pour se rendre et participer aux réunions ;
– congé de représentation (9 jours ouvrables par an) dans les associations et les mutuelles ;
– temps passé pour l’exercice des fonctions de conseiller du salarié ;
– temps pour siéger au conseil de perfectionnement des apprentis ;
– temps accordé aux sapeurs-pompiers volontaires pour participer aux missions opérationnelles et aux actions de formation ;
– absence pour jours fériés légaux non travaillés ;
– absence pour congé fractionnement ;
– congés pour enfant malade en cas d’hospitalisation ;

– congés de présence parentale dans la limite de 1 an ;
– congés de solidarité familiale.

Article 33.2

Congé paternité

Le congé paternité est ouvert aux salariés pères de famille souhaitant bénéficier d'un congé au moment de la naissance de leur enfant, quelle que soit la nature de leur contrat de travail ou leur ancienneté dans l'entreprise.

Le congé dure au maximum 11 jours calendaires (samedi, dimanche et jours fériés compris) consécutifs et non fractionnables. Il peut être porté à 18 jours en cas de naissances multiples. Il peut se cumuler avec le congé de naissance de 3 jours prévu par l'article L. 3142-1 du code du travail, et peut lui succéder directement ou être pris séparément.

Le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Dans deux cas, il est possible de reporter le congé au-delà du délai de 4 mois sans que cela ne remette en cause pour le père l'indemnisation prévue par la sécurité sociale :

- hospitalisation de l'enfant : le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation ;
- décès de la mère : dans ce cas, le père peut bénéficier du congé postnatal de maternité initialement prévu pour la mère et y ajouter ses jours de congé paternité, lequel devra alors être pris dans les 4 mois suivant la fin du congé postnatal.

Hors de ces cas, le report reste possible mais ne donnera pas lieu à indemnisation par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). En effet, l'indemnisation n'est maintenue que si le report correspond aux cas expressément fixés par la loi.

Le salarié doit présenter sa demande à l'employeur au moins 1 mois avant la date prévue pour le départ en congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Il doit y préciser sa date de départ ainsi que la durée de son absence.

Dès lors que ces conditions sont respectées, l'employeur ne peut refuser le congé.

Le congé de paternité suspend le contrat de travail du salarié, qui n'est alors plus rémunéré par l'employeur. Le congé de paternité est en revanche considéré comme du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés.

Pendant la durée du congé de paternité, le salarié peut percevoir des indemnités journalières versées par la CPAM. Ces indemnités journalières sont attribuées et calculées dans des conditions identiques à celles retenues pour les indemnités journalières de maternité. Ce congé ne donne lieu au versement d'indemnités journalières que s'il est pris dans le délai de 4 mois à compter de la naissance de l'enfant, sauf exceptions.

Article 33.3

Congé pour enfant malade

Ce congé est ouvert à tout salarié en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, de l'enfant de moins de 16 ans dont il a la charge et ce, quelles que soient la nature de son contrat de travail et son ancienneté dans l'entreprise.

Le congé est de 3 jours par an, pouvant aller jusqu'à 5 si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de 16 ans.

La maladie ou l'accident de l'enfant doivent être constatés par certificat médical établi par le médecin soignant l'enfant.

Dès lors que le salarié produit un certificat médical attestant de la maladie ou de l'accident de son enfant, le congé est de droit et ne peut être refusé par l'employeur.

Le congé pour enfant malade ne donne pas lieu à rémunération, mais est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés. Néanmoins, en cas d'hospitalisation de l'enfant, le congé pour enfant malade sera rémunéré dans la limite de 2 jours par an et sera assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Article 33.4

Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est ouvert à tout salarié ayant la charge d'un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants, sans autre condition liée à l'ancienneté, à la nature du contrat de travail ou à l'effectif de l'entreprise. L'enfant doit cependant répondre aux conditions ouvrant droit aux prestations familiales : être âgé de moins de 16 ans, ou avoir entre 16 et 20 ans s'il perçoit une rémunération n'excédant pas 55 % du Smic.

La durée du congé est de 310 jours ouvrés au maximum, à prendre sur une période limitée à 3 ans pour un même enfant et un même accident, handicap ou maladie.

Ce congé peut être renouvelé en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant pour laquelle le premier congé a été accordé. Ce renouvellement suit les mêmes modalités que le congé initial.

C'est le certificat médical délivré par le médecin de l'enfant qui fixe la période au cours de laquelle le salarié sera autorisé à s'absenter pour s'occuper de son enfant. Ce certificat précise la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident qui rend nécessaire la présence d'une personne aux côtés de l'enfant et des soins contraignants dont la durée prévisible correspondra à celle du congé.

Le congé de présence parentale peut être pris en une seule fois ou de manière fractionnée, mais toujours par journées entières et non par demi-journées.

Le salarié souhaitant prendre un congé de présence parentale doit en informer son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins 15 jours avant la prise effective du congé. Sa demande doit être accompagnée du certificat médical établi par le médecin suivant l'enfant. La lettre du salarié devra comporter la date de début du congé ainsi que sa durée.

Le médecin de l'enfant doit indiquer dans le certificat médical la durée de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé. Si celle-ci est supérieure à 6 mois, elle fait l'objet d'un réexamen au terme de ce délai, donnant lieu à l'établissement d'un certificat médical transmis à l'employeur.

Le salarié souhaitant prolonger son congé de présence parentale doit en informer l'employeur au moins 15 jours avant le terme prévu initialement, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Il doit l'accompagner d'un certificat établi par le médecin de l'enfant, attestant que celui-ci nécessite une présence soutenue ou une prolongation de ses soins.

Lorsque le salarié opte pour un fractionnement du congé, il doit prévenir son employeur au moins 48 heures à l'avance à chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours.

Pendant les jours de congé de présence parentale, le contrat est suspendu.

Le congé n'est pas rémunéré par l'employeur mais le salarié peut prétendre à une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la caisse d'allocations familiales.

Le congé de présence parentale est pris en compte pour la moitié de sa durée dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Il est intégralement pris en compte dans le calcul des droits acquis au titre du CPF.

Ces jours de congé sont considérés comme des périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite de 1 an.

À son retour dans l'entreprise, le salarié doit retrouver son emploi précédent, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le congé peut être interrompu pour cause de décès de l'enfant ou diminution importante des revenus. Dans ce cas, le salarié doit en informer l'employeur par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge au moins 10 jours ouvrés avant la date à laquelle il souhaite revenir dans l'entreprise.

Article 33.5

Congé de solidarité familiale

Peut bénéficier du congé de solidarité familiale tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Le congé est accordé de plein droit sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de la personne assistée, sans qu'aucune condition d'ancienneté ne soit requise.

Pour l'exercice de son congé, le demandeur peut opter entre la suspension totale de son contrat, et le passage à temps partiel, sachant que dans ce dernier cas il devra obtenir l'accord de l'employeur pour la répartition du temps de travail.

Qu'il soit total ou à temps partiel, le congé de solidarité familiale a une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Si l'employeur est d'accord, le congé peut être fractionné sans que sa durée totale ne puisse dépasser 3 mois. Le salarié souhaitant bénéficier du fractionnement doit en avertir son employeur au moins 48 heures avant chaque période de congé.

La durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

Le salarié adresse sa demande à l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins 15 jours avant la date souhaitée pour le départ en congé. Il doit lui joindre un certificat médical établi par le médecin attestant que la personne assistée souffre bien d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

En cas d'urgence absolue confirmée par certificat médical, le congé peut démarrer dès réception de la demande par l'employeur.

Le congé prend fin au terme des 3 mois, ou dans les 3 jours suivant le décès de la personne assistée, ou à une date antérieure. Le salarié doit informer son employeur de sa date prévisible de retour en respectant un préavis d'au moins 3 jours francs.

En cas de décès de la personne assistée, le salarié pourra bénéficier de l'autorisation d'absence pour décès, en la prenant soit à l'issue du congé de solidarité familiale, soit à une date antérieure.

S'il souhaite prolonger son congé, total ou à temps partiel, il devra en aviser l'employeur au moins 15 jours avant le terme initialement prévu. Il adressera sa demande par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge.

Le congé est accordé de plein droit sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de la personne assistée, aucune condition d'ancienneté n'étant requise. L'employeur ne peut le refuser ni en exiger le report. Le demandeur peut opter entre suspendre totalement son contrat, et exercer son activité à temps partiel, mais dans ce dernier cas, il devra obtenir l'accord de l'employeur.

Une indemnisation peut être accordée au salarié en congé de solidarité familiale. En effet, pour compenser partiellement la perte de revenus subie par le bénéficiaire de ce congé, une allocation journalière, dénommée allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie, est versée par la CPAM.

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré par l'employeur et il est interdit au salarié qui en bénéficie d'exercer une autre activité professionnelle pendant sa durée.

La durée du congé est en revanche prise en compte pour le calcul des droits acquis au titre de l'ancienneté et du CPF.

Ces jours de congé sont considérés comme des périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés.

À l'issue du congé de solidarité familiale, le salarié doit retrouver son poste précédent ou un emploi similaire, ainsi qu'une rémunération au moins équivalente.

Article 33.6

Congé de proche aidant

Bénéficiaires

Ce congé est ouvert au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui souhaite suspendre son contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

La personne aidée peut être :

- son conjoint ;
- son concubin ;
- son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- son ascendant ;
- un enfant à charge ;
- son collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- la personne âgée ou la personne handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Pour bénéficier de ce congé, la personne assistée doit résider en France de manière stable et régulière.

Durée

Le congé est de 3 mois renouvelables, sans toutefois pouvoir excéder 1 an dans toute sa carrière professionnelle. Il prend fin soit à l'expiration du délai de 3 mois, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne assistée.

Ce congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel avec l'accord de l'employeur.

Le salarié peut également choisir de fractionner son congé, avec l'accord de l'employeur, sans pouvoir dépasser la durée maximale de 3 mois :

- dans cette hypothèse, le salarié qui souhaite bénéficier du congé devra avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé ;
- en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou d'une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, le salarié pourra bénéficier de ce congé immédiatement.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

Demande de congé

Le salarié informe l'employeur par lettre recommandée, avec avis de réception, de sa volonté d'exercer son droit à congé au moins 2 mois avant la date de son départ.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Le salarié joint à sa demande :

- une déclaration sur l'honneur du lien familial qui l'unit à la personne aidée et précisant s'il a déjà eu ou non recours au congé de proche aidant durant sa carrière et le cas échéant, la durée pendant laquelle il a bénéficié d'un tel congé ;
- la justification d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % si la personne aidée est handicapée, ou copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) si elle souffre d'une perte d'autonomie.

Réponse de l'employeur

Ce congé est de droit si les conditions évoquées au paragraphe précédent sont remplies : il ne pourra donc être reporté ni refusé par l'employeur.

Retour anticipé de congé

Le salarié peut mettre fin au congé par anticipation en cas de :

- décès de la personne aidée ;
- admission de la personne aidée dans un établissement ;
- diminution importante des ressources du salarié ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Rémunération et autres

Le contrat de travail est suspendu pour la durée du congé et le salarié ne perçoit aucune rémunération.

La durée du congé de proche aidant est considérée comme une période de travail effectif pour la détermination de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté.

Avant et après son congé, le salarié a droit à un entretien sur son orientation professionnelle avec son employeur.

À l'issue de ce congé, ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié doit retrouver son poste précédent ou un emploi similaire, ainsi qu'une rémunération au moins équivalente.

Article 33.7

Don de jours de congés à un parent d'un enfant gravement malade

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de congés non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps si ce dernier a été créé dans l'entreprise, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

A. – Bénéficiaires des dons

Tout salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant âgé de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants pourra demander à bénéficier des jours de congés qui auront fait l'objet d'un don.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

B. – Donateurs

Le don de jours de repos est possible quel que soit l'effectif de l'entreprise. Le don concerne des salariés appartenant à la même entreprise. En revanche, il n'est pas possible de faire un don entre salariés appartenant à deux entreprises du même groupe.

C. – Jours de congés cessibles

Tous les jours de repos peuvent être cédés. Il peut s'agir :

- de jours de congés payés ;
- de jours de RTT ;
- de jours de récupération.

Ces jours doivent être disponibles. Il n'est pas possible de céder des jours de repos par anticipation.

Les temps de repos stockés sur un compte épargne-temps peuvent être également cédés.

Les jours de congés payés ne peuvent être cédés que pour leur durée excédant 24 jours ouvrables. Il en résulte que le don ne peut porter que sur les jours de repos non pris, excédant 4 semaines de congés payés, soit la 5^e semaine.

D. – Modalités du don de jours de congés

1. Procédure de demande

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif devra en faire la demande par écrit auprès de son employeur.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin qui suit l'enfant au titre de la pathologie en cause, justifiant de la particulière gravité de la maladie, du handicap, ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Une période de recueil anonyme de don devra être ouverte par l'employeur, saisie d'une demande de don. L'employeur assurera l'information de l'ensemble des salariés de la société de cette demande de don en préservant l'anonymat du demandeur en indiquant, la période au cours de laquelle les dons seront recueillis.

2. Recueil des dons

Les jours faisant l'objet d'un don seront enregistrés dans un compte spécifique au salarié bénéficiaire créé à cet effet.

L'unité de gestion du don est le jour, et à ce titre, les parties conviennent d'une règle simple et unique de calcul : 7 heures = 1 jour.

Les dons sont définitifs, les jours donnés ne seront en aucun cas réattribués au salarié donateur.

Les jours donnés sont considérés comme consommés à la date du don.

3. Consommation des dons par le bénéficiaire

Les jours contenus dans le compte personnel sont utilisés pour maintenir la rémunération des salariés utilisant ce motif d'absence.

Le salarié fait une demande d'absence pour enfant gravement malade auprès de l'employeur en utilisant le même processus que lorsqu'il souhaite poser un jour de congé.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

En cas de non-utilisation du (des) jour(s) reçu(s) par le salarié bénéficiaire, il(s) sera (seront) conservé(s) en compte pendant 12 mois par l'entreprise. À l'issue de cette période de 12 mois il(s) pourra (ont) être utilisé(s) par un potentiel autre bénéficiaire.

Article 33.8

Indemnité ou congé d'ancienneté

Les ouvriers ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé ; ce supplément est porté à 2 jours après 25 ans et à 3 jours après 30 ans d'ancienneté.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service.

Article 34

Absences

Article 34.1

Autorisations d'absence pour événements familiaux

À l'occasion de certains événements familiaux, tout salarié peut, sur justification, bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence, dont la durée varie selon l'événement considéré.

		PÉRIODE RAISONNABLE
Mariage du salarié ou Pacs du salarié	4 jours ouvrés	Pris dans un délai maximum de 3 jours ouvrés avant ou après l'événement
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés	Pris dans un délai maximum de 15 jours ouvrés avant ou après l'événement
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré	Pris la veille, le jour ou le lendemain de l'événement
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin	4 jours ouvrés	Pris dans un délai maximum de 5 jours ouvrés après l'événement
Décès d'un enfant	5 jours ouvrés	
Décès des père ou mère	4 jours ouvrés	
Décès du beau-père ou de la belle-mère	3 jours ouvrés	
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrés	
Décès grand parents	1 jour ouvré	
Décès petits-enfants	1 jour ouvré	
Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrés	

Pour bénéficier du congé en raison du décès d'un beau-parent, le salarié doit être marié. Il ne peut être attribué pour le décès d'un parent d'un concubin, ou d'un partenaire lié à un Pacs.

Le « beau-père ou la belle-mère » s'entendent des seuls parents du conjoint et non du conjoint remarié. Le deuxième mari de la mère d'un salarié n'a envers lui aucun lien de parenté.

Ces absences sont accordées à condition d'avoir été effectivement prises dans les délais prévus dans le tableau ci-dessus. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

L'autorisation d'absence n'est pas due au salarié lorsque l'événement se produit alors que celui-ci est déjà absent de l'entreprise. Le salarié ne peut donc exiger la prolongation de son absence et le versement d'une indemnité compensatrice.

Article 34.2

Absences

Dans le cas d'absences prévisibles, le salarié doit obtenir au préalable l'autorisation de l'employeur ou de son supérieur hiérarchique.

Toute absence imprévisible, autre que celles prévues à l'article suivant, doit donner lieu de la part du salarié à une information de l'employeur, avant l'embauche si possible, dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 24 heures. Un justificatif devra être fourni dans la mesure du possible dans les 48 heures et au plus tard dans les 72 heures.

Article 34.3

Absence pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle

Le salarié doit, sauf circonstances exceptionnelles ne le permettant pas, prévenir l'employeur avant l'embauche si possible dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 24 heures que ce soit dans le cadre de son arrêt initial ou d'une prolongation. Le justificatif médical sera fourni dans les 48 heures.

CHAPITRE XI

INDEMNISATION MALADIE/ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

Article 35

Dispositions pour les ouvriers et les employés

Tout arrêt de travail provoqué par un accident ou une maladie devra être notifié à l'employeur dans les conditions prévues à l'article 34.3. Cet arrêt devra ouvrir droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou de l'accident du travail, à l'exclusion des cures thermales, pour permettre le versement de l'indemnisation employeur prévue ci-après.

Le salarié bénéficiera, pour chacun de ces arrêts de travail, d'une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou l'organisme de prévoyance.

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, versée comme suit :

- de 1 à 5 ans d'ancienneté : 45 jours à 100 % + 45 jours à 75 % ;
- plus de 5 ans d'ancienneté : 90 jours à 100 % + 60 jours à 75 %.

L'indemnisation ne commence à courir qu'à partir du 4^e jour habituellement travaillé dans l'entreprise, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Les absences résultant d'accidents de trajet seront traitées comme les absences pour maladie.

Si plusieurs périodes d'absences pour maladie ou accident ont lieu au cours de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser 150 jours aux conditions prévues ci-dessus.

Des appointements ainsi calculés, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit, soit du fait de la sécurité sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme, quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

Article 35 bis

Dispositions pour les techniciens et les agents de maîtrise

Tout arrêt de travail provoqué par un accident ou une maladie devra être notifié à l'employeur dans les conditions prévues à l'article 34.3. Cet arrêt devra ouvrir droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou de l'accident du travail, à l'exclusion des cures thermales, pour permettre le versement de l'indemnisation employeur prévue ci-après.

Le salarié bénéficiera, pour chacun de ces arrêts de travail, d'une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou l'organisme de prévoyance.

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, versée comme suit :

- de 1 à 5 ans d'ancienneté : 45 jours à 100 % + 45 jours à 75 % ;
- plus de 5 ans d'ancienneté : 90 jours à 100 % + 60 jours à 75 %.

Si plusieurs périodes d'absences pour maladie ou accident ont lieu au cours de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser 150 jours aux conditions prévues ci-dessus.

Des appointements ainsi calculés, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit, soit du fait de la sécurité sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme, quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

Article 36

Dispositions spécifiques aux cadres

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements mensuels seront payés :

- à 100 % pendant les 3 premiers mois ;
- à 50 % pendant les 3 mois suivants.

Chacune de ces périodes de 3 mois est augmentée de 1 mois par 5 années de présence, avec maximum de 6 mois pour chacune d'elles.

Cet arrêt devra ouvrir droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou de l'accident du travail, à l'exclusion des cures thermales, pour permettre le versement de l'indemnisation employeur prévue précédemment.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une période de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au moment de son indemnisation.

Des appointements ainsi calculés, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit, soit du fait de la sécurité sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme, quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

CHAPITRE XII

MATERNITÉ. – ADOPTION

Article 37

État de grossesse

Il est rappelé que l'état de grossesse figure dans la liste des motifs de discrimination prohibés par les articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du code du travail.

L'employeur ne doit pas, notamment, prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour prononcer une mutation d'emploi.

Par ailleurs, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour résilier son contrat au cours d'une période d'essai.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires (examens prénatals et, le cas échéant, examen postnatal). Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. En outre, elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux et conventionnels que la salariée tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Les femmes enceintes pourront, sur justification de leur état, bénéficier à partir du 3^e mois de leur grossesse et suivant des modalités qui seront déterminées dans chaque cas en accord avec la direction de l'établissement :

- soit d'une réduction de la durée du travail journalier de 1 heure ;
- soit d'un temps d'absence équivalent par journées groupées.

Cette réduction du temps de travail n'entraînera pas de diminution de salaire, si la femme enceinte a plus de 1 an de présence continue au 3^e mois de grossesse.

Article 38

Congé de maternité ou d'adoption

Après un minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, les congés légaux de maternité ou d'adoption seront indemnisés pour les périodes déterminées par les dispositions légales. Pendant ces périodes, l'employeur, sous réserve que le salarié touche les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS), complètera ces dernières jusqu'à concurrence de la rémunération nette qu'il aurait perçue en cas de travail effectif, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

CHAPITRE XIII

PRÉVOYANCE. – FRAIS DE SANTÉ

Article 39

Prévoyance. – Frais de santé

Seront instaurées dans chaque entreprise des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès)/frais de santé applicables à l'ensemble du personnel.

Le choix de l'organisme de prévoyance/frais de santé sera laissé à l'initiative de chaque entreprise avec consultation du CE quand il existe. La négociation d'un accord de branche sera néanmoins engagée sur la prévoyance.

CHAPITRE XIV
CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EMPLOI

Article 40

Jeunes travailleurs

Les employeurs s'efforceront de favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle, notamment au moyen de la formation professionnelle continue.

En ce qui concerne le travail des jeunes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables; par contre, l'abattement prévu par cette réglementation pour les jeunes salariés est supprimé.

Article 41

Travailleurs handicapés

Autant que faire se peut, les entreprises feront appel à du personnel handicapé dans le respect des dispositions légales, notamment de la loi de 1987.

Le handicap ne doit pas être un frein à l'emploi.

Si nécessaire et dans la mesure du possible, les postes de travail pourront être adaptés, au besoin en faisant appel au fonds de l'AGEFIPH.

À travail égal le salaire du travailleur handicapé ne saurait être inférieur à celui d'un salarié de même qualification.

Article 42

Mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé pour causes médicales

Un salarié est déclaré physiquement inapte par le médecin du travail lorsque celui-ci constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible, et que l'état de santé de l'intéressé justifie un changement de poste. En conséquence, l'inaptitude physique du salarié impose de chercher un emploi de reclassement au salarié, sauf avis exprès contraire du médecin du travail.

L'employeur d'un salarié physiquement inapte doit, avant de proposer un reclassement au salarié, consulter les délégués du personnel lorsqu'ils existent et ce, quelle que soit l'origine de son affection.

Lorsqu'il est dans l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement au salarié, l'employeur l'en informe par écrit. Il lui indique les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'emploi de reclassement proposé doit remplir plusieurs critères :

- être approprié aux capacités du salarié;
- tenir compte de l'avis exprimé par les délégués du personnel;
- être conforme aux conclusions écrites du médecin du travail;
- être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Article 43

Égalité professionnelle

Après avoir examiné les rapports de branche comportant notamment des dispositions sur la formation professionnelle et sur les salaires minima « hommes-femmes », par coefficients et établis des diagnostics sur la base de ces derniers et du panel entreprise réalisé par le service opérationnel de l'observatoire de l'OPCA de branche (joint en annexe à la présente convention collective), les

partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Il est rappelé que cet article s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet de quatre catégories de dispositions légales :

- les articles L. 1132-1 à 3 du code du travail qui énumèrent les discriminations interdites ;
- les articles L. 1142-1 et 2 du code du travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- les articles L. 1142-3 et 4 du code du travail qui autorisent la mise en place de mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes ;
- les articles L. 3221-1 à 10 du code du travail qui indiquent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe.

Les partenaires sociaux considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent article doivent être portés à tous les niveaux des entreprises afin qu'elles réfléchissent à des politiques actives dans ce domaine.

Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de garantir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

Ils demandent aussi aux entreprises de sensibiliser l'encadrement et les personnels en charge du recrutement à la notion d'égalité professionnelle.

Ils demandent aux entreprises de veiller particulièrement à :

- garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les hommes et les femmes ;
- favoriser des carrières professionnelles semblables, avec des possibilités d'évolution identiques.

Les partenaires sociaux estiment que le présent article représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises.

Au plan de la branche, l'action menée s'appuiera sur la CPNE et sur l'observatoire des métiers et des qualifications, et sur les éléments qu'il est ainsi susceptible d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

Article 43.1

Recrutement

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les partenaires sociaux soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche feront en sorte que les processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressé. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Les entreprises ne peuvent pas refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille, sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

La CPNE et l'observatoire des métiers établiront un document relatif à la structure du personnel en vue de déterminer les catégories d'emplois dans lesquelles un meilleur équilibre homme/femme pourrait être envisagé.

Article 43.2

Formation professionnelle

Les partenaires sociaux soulignent que la formation professionnelle est un outil majeur du maintien et du développement des compétences. Les femmes, comme les hommes doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation professionnelle qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel et quel que soit leur âge.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;
- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
 - aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
 - aux contrats et périodes de professionnalisation.

L'entreprise réalisera un entretien professionnel, qui pourra déboucher sur une formation, si nécessaire, à partir du moment où le salarié a été absent plus de 1 an dans le cadre de son congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation. L'entretien aura lieu dans le mois suivant son retour dans l'entreprise.

L'entreprise doit s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les employeurs pourront proposer, si nécessaire, des périodes de professionnalisations pour les salariés cités ci-dessous :

- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident quelle qu'en soit la nature, l'origine ou la cause.

Les partenaires sociaux rappellent enfin que pour le calcul des droits ouverts au titre du CPF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Article 43.3

Déroulement de carrière et promotion

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Afin d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelle, la gestion des parcours professionnels est fondée notamment sur les qualifications du salarié, qu'il soit à temps plein à temps partiel en fonction des critères professionnels pour les postes à pourvoir.

L'entreprise doit veiller à ce que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse faire éventuellement acte de candidature.

Les intitulés et les contenus des postes de travail et les critères retenus dans les définitions d'emploi ne doivent conduire à aucune discrimination sexué.

L'accès des femmes aux postes à responsabilité doit avoir pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'encadrement.

Article 43.4

Accès au temps partiel

L'entreprise s'efforcera de répondre favorablement aux demandes, dans la mesure du possible, quant à l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les partenaires sociaux rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 43.5

Égalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur en raison de l'emploi de ce dernier, comme le définit l'article L. 3221-3 du code du travail.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés, un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotions professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans cette hypothèse, l'entreprise doit faire de la réduction de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Les partenaires sociaux s'engagent à continuer à établir un rapport de branche comprenant des indicateurs permettant de constater les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, par niveau de classification, avec les salaires moyens.

À l'aide de ce rapport, les partenaires sociaux engageront une négociation pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux étudieront notamment les moyens de réduire les écarts de rémunérations et des mesures visant à faciliter l'articulation des temps de vie, professionnel, familial et syndical.

Article 44

Mutation entraînant changement de domicile

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais de déménagement ainsi que les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge, vivant avec lui, pour se rendre à leur nouveau domicile. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Article 45

Salariés détachés à l'étranger

Les modalités de détachement devront faire l'objet de dispositions particulières soit par accord d'entreprise, soit par contrat de travail, ou avenant.

Ces dispositions pourront définir notamment les conditions de travail et de séjour, les garanties liées à la prévoyance du personnel appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans l'Union européenne et hors de l'Union européenne.

Ces dispositions devront lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux (les démarches administratives sont faites par l'employeur) comparables à ceux qui sont de règle en métropole et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

Article 46

Salariés résidant dans un département métropolitain et appelés à travailler dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises

Les modalités pour les salariés résidant dans un département métropolitain et appelés à travailler dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises, devront faire l'objet de dispositions particulières soit par accord d'entreprise, soit par contrat de travail, ou avenant.

Ces dispositions pourront définir notamment les conditions de travail et de séjour du personnel appelé à l'initiative de son employeur à travailler dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

Ces dispositions devront lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux comparables à ceux qui sont de règle en métropole et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel spécialement embauché pour exercer son activité dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

Article 47

Entreprises extérieures

Tout employeur qui envisage de faire appel à des entreprises extérieures, pour certains travaux à effectuer dans son entreprise, est tenu de respecter les règles prévues en la matière par la réglementation en vigueur et notamment par les articles L. 4511-1 et R. 4511-1 du code du travail.

CHAPITRE XV

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS D'INTÉRESSEMENT, DE PARTICIPATION, D'ÉPARGNE SALARIALE ET DE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Article 48

Participation. – Intéressement. – Plan d'épargne. – Compte épargne-temps

Participation

Pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale et soumises à l'obligation prévue en matière de participation par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les organisations professionnelles et syndicales représentatives dans la branche entendent privilégier la mise en place de ce dispositif par la voie de la négociation au niveau de l'entreprise.

Intéressement

Afin d'associer les salariés aux performances de l'entreprise, un accord d'intéressement peut être conclu en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Plans d'épargne salariale

Un ou plusieurs plans d'épargne salariale peuvent être mis en place dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ils ouvrent aux salariés la faculté de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur attachées à ce type de dispositif.

L'alimentation du ou des plans peut se faire notamment en liaison avec les dispositifs d'intéressement et de participation, ou de versement volontaire et, éventuellement, par un abondement de l'entreprise.

Compte épargne-temps

Une négociation sera engagée au niveau de la branche sur ce sujet.

Article 49

Durée du préavis à l'expiration de la période d'essai dans le cadre de la démission ou du licenciement et autorisation d'absence pour recherche d'emploi

Ouvriers et employés

La durée du préavis en cas de licenciement est, sauf cas de force majeure, de faute grave ou lourde, ou d'accord entre les parties, fixée à 2 mois.

La durée du préavis en cas de démission est fixée à 1 mois.

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de licenciement ou de démission, et en l'absence d'accord entre les parties sur une période plus courte, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. En cas de démission, un justificatif devra être fourni par le salarié pour prouver qu'il a effectivement trouvé un nouvel emploi. Aucune indemnité ni salaire ne sont dus par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

En cas de licenciement économique, le salarié licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur et ce sous un délai de prévenance de 1 semaine, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire ne sont dus par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

Pendant la période de préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une durée égale à 45 heures par mois. Ce temps pourra être regroupé en totalité ou en partie en fin de préavis, après accord entre les parties. À défaut d'accord entre les parties, ce temps sera pris, à raison de 2 heures par jour fixées par l'employeur. Le salarié ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir de ces dernières dispositions.

Les absences pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

Techniciens et agents de maîtrise

La durée du préavis en cas de licenciement est, sauf cas de force majeure, de faute grave ou lourde, ou d'accord entre les parties, fixée à 2 mois.

La durée du préavis en cas de démission est fixée à 2 mois.

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de licenciement, et en l'absence d'accord entre les parties sur une période plus courte, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire ne sont dus par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

En cas de licenciement économique, le salarié licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur et ce sous un délai de prévenance de 1 semaine, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire ne sont dus par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

Pendant la période de préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une durée égale à 45 heures par mois. Ce temps pourra être regroupé en totalité ou en partie en fin de préavis, après accord entre les parties. À défaut d'accord

entre les parties, ce temps sera pris, à raison de 2 heures par jour fixées par l'employeur. Le salaire ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir de ces dernières dispositions.

Les absences pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

Cadres

La durée du préavis en cas de démission ou de licenciement est, sauf cas de force majeure, de faute grave ou lourde, fixée à 3 mois. En cas de démission, le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de licenciement, et en l'absence d'accord entre les parties sur une période plus courte, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le cadre licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire ne sont dus par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

En cas de licenciement économique, le cadre licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur et ce sous un délai de prévenance de 1 semaine, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire ne sont dus par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

Pendant la période de préavis en cas de licenciement, le cadre est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une durée équivalente à 12 demi-journées par mois. Ce temps pourra être regroupé en totalité ou en partie, après accord entre les parties. À défaut d'accord entre les parties, ce temps sera pris une fois sur deux selon les volontés respectives de l'employeur et du cadre. Le cadre ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir de ces dernières dispositions.

Les absences pour rechercher d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

Article 50

Indemnités de licenciement

Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis à condition qu'il justifie d'une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur à la date de notification du licenciement.

Son montant s'établit comme suit :

- 1/5 de mois de salaire par année de service pour chacune des 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année de service de 11 à 20 ans inclus ;
- 1 demi-mois pour chacune des années suivantes.

L'indemnité ne pourra pas être supérieure à 12 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois d'activité, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

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

Article 51

Départ à la retraite

Le départ à la retraite, à l'initiative du salarié, s'effectue dans le cadre des lois et décrets en vigueur.

En cas de départ à la retraite, le salarié doit informer par écrit l'employeur en respectant le délai de préavis conventionnel prévu dans le cadre du licenciement avant la date de son départ.

Une indemnité de départ en retraite sera versée au salarié, répondant aux deux conditions suivantes :

- avoir au moins 10 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
- prendre sa retraite à l’âge légal de départ à la retraite.

L’indemnité sera la suivante :

- après 10 ans d’ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 15 ans d’ancienneté : 1,5 mois de salaire ;
- après 20 ans d’ancienneté : 2,5 mois de salaire ;
- après 30 ans d’ancienneté : 4 mois de salaire.

Article 52

Mise à la retraite

L’employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 67 à 69 ans devra l’interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l’entreprise pour bénéficier d’une pension vieillesse. Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite.

En cas d’absence de réponse ou de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois, ou à défaut d’avoir respecté les formalités requises, l’employeur ne peut mettre ce salarié à la retraite pendant l’année qui suit la date de son anniversaire.

Il pourra toutefois réitérer sa demande dans les mêmes conditions l’année suivante et cela chaque année jusqu’aux 69 ans inclus du salarié. Atteint l’âge de 70 ans, le salarié perd la faculté de s’opposer à sa mise en retraite par l’employeur.

L’employeur est tenu de respecter le préavis légal prévu en cas de licenciement.

Le salarié perçoit une indemnité de mise à la retraite égale à l’indemnité légale de licenciement.

Article 53

Rupture conventionnelle du contrat de travail

Les parties au contrat de travail à durée indéterminée peuvent, dans les conditions définies par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, convenir en commun des conditions de la rupture de ce contrat. Cette rupture conventionnelle du contrat de travail exclusive de la démission ou du licenciement ne peut être imposée par l’une ou l’autre des parties.

Elle résulte d’une convention signée par les parties au contrat dans les conditions définies légalement.

À l’occasion de la rupture conventionnelle, l’indemnité spécifique de rupture versée au salarié ne peut être inférieure à l’indemnité légale de licenciement.

Fait à Paris, le 19 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Formation professionnelle :

- accord du 27 octobre 1995 portant création d’une commission paritaire nationale de l’emploi (non étendu) ;
- accord du 29 juin 2010 portant création de l’OPCA 3 + (étendu par arrêté du 24 février 2012, *Journal officiel* du 29 février 2012) ;
- accord du 27 avril 2010 relatif à la répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (étendu par arrêté du 17 mai 2011, *Journal officiel* du 24 mai 2011) et son avenant n° 1 du 28 novembre 2012 à l’accord du 27 avril 2010 relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- accord du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions formation (étendu par arrêté du 27 novembre 2011, *Journal officiel* du 3 janvier 2012) ;
- accord du 28 novembre 2012 sur le bilan de compétences et le passeport orientation et formation ;
- accord du 4 décembre 2013 relatif à la répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- accord du 20 mai 2015 relatif à la collecte des contributions formation ;
- accord du 8 juillet 2015 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (étendu par arrêté du 29 février 2016, *Journal officiel* du 8 mars 2016) et avenant n° 1 du 26 mai 2016 ;
- accord du 28 janvier 2016 sur l’entretien professionnel (étendu par arrêté du 4 octobre 2016, *Journal officiel* du 19 octobre 2016) et avenant n° 1 du 7 décembre 2016 (demande d’extension effectuée) ;
- accord du 7 juillet 2016 relatif à la collecte des contributions formation (demande d’extension effectuée).

Commission paritaire de validation :

Accord du 15 juin 2011 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire de branche de validation des accords conclus par les représentants élus au comité d’entreprise ou à la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés (étendu par arrêté du 10 février 2012, *Journal officiel* du 18 février 2012).

Contrat de génération :

Accord du 8 juillet 2015 relatif au contrat de génération dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (étendu par arrêté du 29 février 2016, *Journal officiel* du 8 mars 2016).

Panel entreprise réalisé par le service opérationnel de l’observatoire de l’OPCA de branche (voir art. 43, égalité professionnelle).

Convention collective régionale

IDCC : 863. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(12 avril 1976)

(Étendue par arrêté du 20 décembre 1978,
Journal officiel du 28 janvier 1979)

ACCORD DU 14 AVRIL 2017

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750503M

IDCC : 863

Entre

UIMM 35 et 56

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

GSEA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des RAG applicables pour l'année 2017

Les barèmes fixant pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle garantie en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré pour un horaire de 35 heures hebdomadaires et pour l'année 2017 sont les suivants :

Barème des RAG
35 heures hebdomadaires

(En euros.)

NIVEAU	COEF.	OUVRIER, ADMINISTRATIF, technicien, maîtrise d'atelier
V	395	30483
	365	28884
	335	26319
	305	24561

NIVEAU	COEF.	OUVRIER, ADMINISTRATIF, technicien, maîtrise d'atelier
IV	285	23 111
	270	21 954
	255	20 922
III	240	20 128
	225	19 395
	215	19 092
II	190	18 787
	180	18 368
	170	18 183
I	155	18 055
	145	17 907
	140	17 776

Article 2

Application des RAG conformément aux accords des 8 mars 1991 et 31 mai 2002

Le calcul et la vérification des RAG applicables pour l'année 2017 s'effectuent conformément à l'ensemble des dispositions de l'accord national professionnel du 17 janvier 1991 et de l'accord territorial du 8 mars 1991 qui ont créé les rémunérations annuelles garanties et qui ont été repris dans l'accord territorial du 31 mai 2002, créant l'article 14.1.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective territoriale.

Article 3

Durée d'application

Les dispositions du présent accord concernant les rémunérations annuelles garanties (RAG) prendront effet le 1^{er} avril 2017 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2017 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1^{er} janvier 2017. En cas d'arrivée en cours d'année 2017 et s'ils sont toujours présents au 1^{er} avril 2017, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront au *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1^{er} avril 2017, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront au *pro rata temporis*.

Cet accord s'appliquera jusqu'à la signature du prochain accord salarial qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

Fait à Rennes, le 14 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale
IDCC : 863. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(12 avril 1976)
(Étendue par arrêté du 20 décembre 1978,
Journal officiel du 28 janvier 1979)

ACCORD DU 14 AVRIL 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2017
NOR : ASET1750504M
IDCC : 863

Entre
UIMM 35 et 56
D'une part, et
CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC
GSEA
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}
Valeur du point

Article 1.1
Fixation de la valeur du point

Les taux de rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés, à compter du 1^{er} mai 2017 sur la base d'une valeur de point de 4,37 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant cette valeur de point aux coefficients de l'échelle finale définie à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975.

Article 1.2
Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicables au 1^{er} mai 2017

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable, à compter du 1^{er} mai 2017 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est le suivant.

Base : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	COEF.	OUVRIER (majoration de 5 % incluse)	AGENTS de maîtrise d'atelier (majoration de 7 % incluse)	ADMINISTRATIF technicien
V	395		1 846,98	1 726,15
	365		1 706,70	1 595,05
	335		1 566,43	1 463,95
	305		1 426,15	1 332,85
IV	285	1 307,72	1 332,63	1 245,45
	270	1 238,90		1 179,90
	255	1 170,07	1 192,35	1 114,35
III	240	1 101,24	1 122,22	1 048,80
	225			983,25
	215	986,53	1 005,32	939,55
II	190	871,82		830,30
	180			786,60
	170	780,05		742,90
I	155	711,22		677,35
	145	665,33		633,65
	140	642,39		611,80

Conformément à l'article 14.2.1 de l'avenant « Mensuels » résultant de l'accord territorial du 31 mai 2002, ces rémunérations minimales hiérarchiques, qui sont fixées pour l'horaire légal de 35 heures hebdomadaires, doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, lorsque l'horaire de travail est supérieur à 35 heures.

Article 1.3

Durée d'application

Cet accord sur la valeur du point s'appliquera également jusqu'à la signature du prochain accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

Article 2

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

Fait à Rennes, le 14 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

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

**ACCORD DU 10 MARS 2017
RELATIF À LA PRIME DE VACANCES
POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} JUIN 2016 AU 31 MAI 2017**

NOR : ASET1750507M
IDCC : 1813

Entre

Union des industries et des métiers de la métallurgie du Grand Hainaut

D'une part, et

CFDT

CFE-CGC

CFTC

FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Montant

En application de l'article 91 de la convention collective, pour le calcul de la prime de vacances, l'allocation est fixée à 560 € pour 30 jours ouvrables, soit 18,67 € par jour de congé principal.

Article 2

Période de référence

Cette disposition est applicable à l'occasion de l'attribution des congés afférents à l'exercice 1^{er} juin 2016-31 mai 2017.

Article 3

Dépôt

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

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

Fait à Maubeuge, le 10 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

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

ACCORD DU 10 MARS 2017

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

NOR : ASET1750506M
IDCC : 1813

Entre

Union des industries et des métiers de la métallurgie du Grand Hainaut

D'une part, et

FO

CFDT

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Article 2

Prime de panier

Le montant de la prime de panier est fixé à 7,47 € à compter du 1^{er} avril 2017.

Article 3

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

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,51 € à compter du 1^{er} avril 2017.

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

Article 4

Barème des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG)

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

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

Article 5

Modalités d'application des minima

Concernant la REAG :

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

Concernant la RMH et la prime de panier :

Les nouveaux montants prévus par le présent accord ont été négociés pour une application dès le mois d'avril 2017.

Article 6

Dépôt

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

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

Fait à Maubeuge, le 10 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunération effective annuelle garantie

Base mensuelle : 151,67 heures.

Base hebdomadaire : 35 heures.

Année 2017

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	INDICE	OUVRIER			MAÎTRISE		ADMINISTRATIF et technicien
						Sauf atelier	D'atelier	
I	1	140	O1	17846				17846
	2	145	O2	17914				17914
	3	155	O3	18050				18050
II	1	170	P1	18161				18161
	2	180						18185
	3	190	P2	18443				18443
III	1	215	P3	18704	AM1	18480	19620	18480
	2	225				18782		18782
	3	240	TA1	19991	AM2	19451	20372	19394
IV	1	255	TA2	20947	AM3	20001	21072	19941
	2	170	TA3	22182		20698		20638
	3	285	TA4	23324	AM4	21922	23191	21650
V	1	305			AM5	24582	25995	24488
	2	335			AM6	27559	29341	28160
	3	365			AM7	30748	32271	30221
		395					35098	32461

Rémunération minimale hiérarchique

Base mensuelle : 151,67 heures.

Base hebdomadaire : 35 heures.

Valeur du point : 4,51 €.

Barème applicable à partir du 1^{er} avril 2017

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	INDICE	OUVRIER ⁽¹⁾			MAÎTRISE		ADMINISTRATIF et technicien
						Sauf atelier	D'atelier ⁽²⁾	
I	1	140	01	663				631
	2	145	02	687				654
	3	155	03	734				699
II	1	170	P1	805				767
	2	180						812
	3	190	P2	900				857
III	1	215	P3	1018	AM1	970	1038	970
	2	225				1015		1015
	3	240	TA1	1136	AM2	1082	1158	1082
IV	1	255	TA2	1207	AM3	1150	1230	1150
	2	170	TA3	1279		1218		1218
	3	285	TA4	1349	AM4	1285	1375	1285
V	1	305			AM5	1376	1472	1376
	2	335			AM6	1511	1617	1511
	3	365			AM7	1646	1761	1646
		395				1781	1906	1781
(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980. (2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.								

Convention collective départementale
IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Moselle)
(1^{er} février 1973)

(Étendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

ACCORD DU 7 AVRIL 2017
RELATIF À LA RAEG, AU BRG, À L'IPD ET AUX PRIMES

NOR : ASET1750500M

IDCC : 714

Entre

UIMM Lorraine

D'une part, et

CFTC métaux Moselle

FO métaux Moselle

CFE-CGC métallurgie Lorraine

D'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations sur les montants visés aux articles suivants :

- l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle traitant du barème de ressources garanties ;
- l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif à la rémunération annuelle effective garantie ;
- l'article 28 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif au montant de la prime de vacances.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

Article 2

Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)

Les montants de la rémunération annuelle effective garantie établis par coefficient sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, sont fixés de la manière suivante à partir de 2017 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAEG (base 35 heures)
V		395	33 709
	3	365	30 768
	2	335	28 396
	1	305	25 456
IV	3	285	23 789
	2	270	22 225
	1	255	21 419
III	3	240	20 061
	2	225	19 099
	1	215	18 405
II	3	190	17 887
	2	180	17 847
	1	170	17 825
I	3	155	17 822
	2	145	17 802
	1	140	17 781

Article 3

Barème de ressources garanties (BRG)

3.1. La valeur du point servant à calculer le barème de ressources garanties figurant en annexe IV de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle est fixée, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, à 4,92 € à partir du 1^{er} juin 2017. Cette valeur du point permet également de déterminer le montant de la prime de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, prime versée au titre de remboursement de frais professionnels destiné à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par le travail de nuit.

3.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 25 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté. La prise en compte dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

Article 4

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances définie à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est maintenu à 600 € en 2017 pour un salarié ayant un congé complet de 30 jours.

Le décompte de cette prime est fait à raison de 20,00 € par jour ouvrable de congé principal.

Article 5

Petits déplacements des ouvriers monteurs

L'indemnité journalière de petit déplacement des ouvriers monteurs prévue par l'article 4, annexe II, de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est portée, à compter du 1^{er} juin 2017, à 10,70 € pour tout déplacement effectué dans un rayon de 20 km.

L'indemnité journalière réduite pour le cas où l'employeur offre la possibilité de transport gratuit, est portée, à compter du 1^{er} juin 2017, à 6,75 €.

L'indemnité kilométrique pour les distances supérieures à 20 km est maintenue, au 1^{er} juin 2017, à 0,23 €.

Article 6

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 8

Rendez-vous et suivi de l'application

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations annuelles sur les montants visés aux articles 12, 13 et 28 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 9

Révision

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Lorraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 10

Dénonciation

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11

Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Metz.

Article 12

Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Metz, le 7 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3364

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

Brochure n° 3366

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

Brochure n° 3365

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

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AU TRAVAIL À DISTANCE

NOR : ASET1750499M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Entre

RSI

D'une part, et

CFE-CGC

FEC FO

PFTE CFDT

FNPOS CGT

PSE CFTC

D'autre part,

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

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des organismes du régime social des indépendants du 15 juin 2007, n° IDCC 2797 ;

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

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

Vu l'accord relatif aux mesures d'accompagnement en faveur des personnels dans le cadre de l'évolution du régime social des indépendants, du 7 janvier 2016,
il a été conclu le présent accord.

PRÉAMBULE

Les parties signataires considèrent que le travail à distance peut constituer :

- un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail contribuant ainsi au soutien de la motivation des salariés ;
- un outil s'inscrivant dans l'accompagnement des évolutions organisationnelles du RSI.

Toutefois, elles soulignent que le travail à distance, ou télétravail, s'inscrit dans les impératifs suivants :

- la nécessité du maintien d'un lien entre le salarié et l'organisme propre à éviter tout phénomène d'isolement ;
- la pleine prise en compte des objectifs d'efficience et de service.

En conséquence elles souhaitent par le présent accord-cadre définir un ensemble de règles et principes en vue de favoriser le développement du travail à distance dont les modalités détaillées feront l'objet d'une négociation d'entreprise dans les organismes le mettant en place.

Elles soulignent que la restructuration du réseau en cours peut contribuer à développer l'exercice de son activité professionnelle sur un site autre que le lieu de travail habituel et que le travail à distance peut constituer un cadre adapté à cette évolution, pour une utilisation régulière ou occasionnelle.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord-cadre s'applique à l'ensemble du personnel visé par les conventions collectives susvisées et salarié d'un organisme du régime social des indépendants (RSI), après fixation de ses dispositions d'application dans chaque organisme, afin de régir la mise en œuvre du télétravail au RSI.

Article 2

Cadre général

Le télétravail pendulaire visé par le présent accord est la situation où un salarié exécute en partie son contrat de travail soit à son domicile, soit dans d'autres locaux prédéfinis par l'employeur que son lieu de travail habituel, sans que la nature de son activité l'y contraigne.

Le terme de télétravail s'entend dans le cadre défini par les dispositions législatives.

Le présent accord ne s'applique pas aux salariés exerçant des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur et aux salariés soumis à un régime d'astreintes, lors de ces périodes d'astreinte.

Il ne s'applique pas aux situations exceptionnelles faisant l'objet de plans de continuité d'activité.

Article 3

Principes

3.1. Volontariat et réversibilité

Le télétravail est fondé sur les principes de volontariat et de réversibilité.

Lorsqu'un salarié exprime une demande de télétravail, l'employeur examine cette demande, qu'il peut accepter ou refuser.

Les demandes sont examinées par l'employeur dans le cadre des conditions définies dans la négociation locale, au vu des conditions de faisabilité tant techniques qu'organisationnelles au regard du poste de travail considéré, et de la maîtrise de l'emploi dont fait preuve le salarié, notamment de sa capacité à travailler de manière autonome.

La réponse par l'employeur à une demande de télétravail est formulée dans un délai maximum de 30 jours, qui peut être exceptionnellement prolongé de 30 jours.

En cas de refus, la notification est motivée. S'il demande un réexamen de ce refus, le salarié peut être assisté d'un représentant du personnel de l'organisme.

En cas d'acceptation, cette décision est prise sous réserve de la fourniture de l'attestation d'assurance prévue à l'article 4 lorsque la demande porte sur le télétravail pendulaire à domicile.

Le télétravail est une modalité particulière d'exercice du travail à laquelle il peut être mis fin à l'initiative du salarié ou de l'employeur, dans des conditions définies par les dispositions d'application prévues par chaque organisme.

3.2. Droits individuels et collectifs

Le télétravailleur à domicile bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'organisme employeur.

À ce titre, le télétravailleur bénéficie notamment de l'accès à la restauration d'entreprise, ou à défaut aux titres restaurant, et du même accès à la formation que des salariés qui travaillent dans les locaux de l'organisme employeur.

Article 4

Conditions techniques d'accès au télétravail

La mise en œuvre du télétravail est subordonnée au respect des conditions garantissant la sécurité des données et la réalisation des obligations professionnelles.

4.1. Compatibilité des locaux utilisés pour le télétravail

Lorsque le télétravail s'effectue au domicile du salarié, l'habitation doit être compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle au regard des règles d'hygiène et sécurité.

En tant que de besoin, afin d'assurer l'ergonomie du poste du télétravailleur à son domicile, l'organisme met à sa disposition un mobilier adapté.

4.2. Assurance

Lorsque le télétravail s'effectue au domicile du salarié, celui-ci doit informer son assureur qu'il exerce à son domicile une activité professionnelle, et vérifier que son assurance multirisque habitation couvre sa présence pendant ces journées de travail. Il doit fournir à son organisme une attestation de son assureur en ce sens avant signature de l'avenant à son contrat de travail.

Dans le cas où cette garantie entraîne un surcoût, et dans des limites acceptées d'un commun accord, ce surcoût est pris en charge par l'employeur.

4.3. Permanence du contact avec l'employeur

Le télétravailleur doit pouvoir être joignable, prioritairement par messagerie et être en mesure de se connecter à distance dans les limites horaires indiquées par l'avenant au contrat de travail, selon le cadre collectif appliqué par l'organisme dans les conditions visées à l'article 6.

En cas de dysfonctionnement du matériel, le télétravailleur doit en informer immédiatement les services spécialisés de l'organisme, ainsi que son manager.

Cette situation est régie dans le cadre collectif appliqué par l'organisme dans les conditions visées à l'article 6.

4.4. Matériel informatique

La mise à disposition par l'organisme employeur du matériel informatique devra être privilégiée chaque fois qu'elle sera possible. Dans ce cas, l'utilisation de ce matériel sera limitée à l'usage professionnel. La liste des équipements fournis au salarié sera précisée par écrit. Leur maintenance et l'adaptation de l'équipement aux évolutions technologiques seront assurées par l'organisme employeur.

L'utilisation par le salarié d'un matériel informatique personnel devra être formellement prévue dans le cadre d'un accord d'entreprise définissant les dispositions d'application collectives de l'organisme. Dans cette hypothèse, ce matériel fera préalablement l'objet d'un examen technique sous la responsabilité de l'organisme employeur pour vérifier son adaptation et son paramétrage.

4.5. Prise en charge des frais spécifiques exposés par le télétravailleur

Une indemnité forfaitaire mensuelle est versée pour la prise en compte des frais professionnels découlant de l'exercice du télétravail.

L'indemnité forfaitaire est égale à 0,30 % du plafond mensuel de sécurité sociale, pour chaque jour hebdomadaire de télétravail.

Cette indemnité est suspendue en cas d'absence totale, tous motifs confondus, d'au moins 15 jours dans le mois.

4.6. Validation de la caisse nationale

Dans le cas où les modalités de mise en œuvre nécessitent des moyens techniques relevant de la responsabilité de la caisse nationale, l'accord préalable de celle-ci doit être formellement obtenu.

Article 5

Obligations de protection des données professionnelles

Quelles que soient les modalités pratiques définies par le dispositif d'application de chaque caisse, la mise en œuvre du télétravail est en toute hypothèse subordonnée aux exigences de sécurité des données et à la garantie du secret professionnel.

L'organisme employeur est responsable de la sécurisation du système d'information qu'il met à disposition du télétravailleur à des fins professionnelles.

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans l'organisme. Il doit notamment verrouiller sa session lorsqu'il s'absente momentanément de sa station de travail.

Article 6

Dispositions d'application collectives définies par chaque caisse

La mise en œuvre du télétravail dans les organismes du RSI fera l'objet d'une consultation préalable du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et du comité d'entreprise.

La mise en œuvre effective du télétravail doit faire l'objet de dispositions d'application collectives, prioritairement issue de la négociation collective, qui devront préciser les éléments suivants :

- les conditions d'accès au télétravail, dans le respect des dispositions prévues aux articles 3 et 4 du présent accord ;
- les activités ne pouvant faire l'objet d'un télétravail ;
- la possibilité pour le salarié d'utiliser un matériel informatique personnel ;
- le temps maximum pouvant être télétravaillé sur la semaine, étant précisé que le télétravailleur doit être présent dans l'unité de travail à laquelle il appartient au moins 3 jours par semaine, sauf situation exceptionnelle traitée individuellement, quelle que soit la durée de son temps de travail ;
- la participation forfaitaire de l'employeur aux coûts découlant de l'exercice du télétravail, qui pourra être modulée en fonction du nombre de jours télétravaillés ;
- les modalités de décompte du temps de travail, prennent en compte l'horaire de travail habituel du salarié télétravailleur. Il est à cet égard précisé que, pour les salariés relevant d'un forfait annuel en jours, chaque journée effectuée dans le cadre du télétravail équivaut, quel que soit le nombre d'heures effectuées, à une journée de travail au sens de la convention de forfait ;
- les plages horaires durant lesquelles le télétravailleur est joignable ;
- les modalités de signalement d'un accident susceptible d'être qualifié d'accident de travail ;
- le traitement des dysfonctionnements du matériel ou des logiciels et du réseau ;
- les garanties d'accès des télétravailleurs aux actions de formation et réunions d'information ;
- la possibilité, quand la journée habituellement télétravaillée ne peut être effectuée en télétravail à l'initiative de l'employeur, de reporter cette journée ;
- la possibilité, pour le salarié télétravailleur ou son manager, ayant connaissance de circonstances de nature à empêcher le bon fonctionnement du télétravail de manière temporaire, de le suspendre ou de l'aménager à titre temporaire ;
- les conditions de renouvellement et de dénonciation par l'employeur ou le salarié de la situation de télétravail ;
- les conditions du contrôle de conformité aux règles relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, en cas de travail exercé à domicile ;
- les conditions permettant la poursuite du télétravail en cas de changement de domicile par le salarié.

Ces dispositions d'application ne peuvent pas déroger au présent accord-cadre.

Toutefois le présent accord-cadre ne remet pas en cause la validité des dispositions appliquées avant son entrée en vigueur.

Un bilan annuel des données relatives au télétravail dans l'organisme sera présenté au comité d'entreprise et au CHSCT.

Article 7

Dispositions relatives à la santé

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'organisme en matière de santé et sécurité au travail, ce dernier étant tenu de respecter les règles en découlant lorsqu'il est en situation de télétravail.

L'employeur et le CHSCT doivent pouvoir s'assurer que les locaux utilisés pour le télétravail respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Les conditions de ce contrôle de conformité, en cas de travail exercé à domicile, seront fixées dans le cadre de l'article 6.

En cas de risques identifiés liés à l'état du domicile du télétravailleur, la mise aux normes est à la charge du salarié. Celle-ci peut être un cas de suspension du télétravail à domicile jusqu'à l'achèvement de la remise aux normes.

En cas d'accident du télétravailleur survenu du fait ou à l'occasion du travail au domicile du salarié, il est fait application du même régime que si l'accident était intervenu dans les locaux de l'employeur pendant le temps de travail.

La liste nominative des salariés en situation de télétravail sera transmise annuellement au médecin du travail.

Article 8

Application individuelle du dispositif

8.1. Avenant au contrat de travail

Dans le cadre défini par le présent accord et ses dispositions d'application collectives, la mise en œuvre du télétravail fera l'objet d'un avenant à durée déterminée au contrat de travail du salarié, signé préalablement à la mise en œuvre du télétravail.

Cet avenant devra également intégrer les clauses obligatoires prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Afin de permettre au salarié et à l'organisme de s'assurer que le télétravail correspond à leurs attentes, et dans le cadre des dispositions collectives définies dans l'organisme, cet avenant précisera une période d'adaptation au cours de laquelle il pourra être mis fin, par accord des parties au télétravail avant le terme initialement prévu, sous réserve de respecter un préavis préalablement défini.

L'avenant prévoira les conditions de son renouvellement ou de sa dénonciation, à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

L'avenant précisera également les jours de télétravail et, le cas échéant, les dérogations pouvant y être apportées, afin d'assurer le maintien du bon fonctionnement du service.

En cas de changement de fonctions, la poursuite du télétravail est subordonnée à l'accord des deux parties et à la conclusion d'un nouvel avenant entre le salarié et l'organisme.

Dans le cadre des dispositions collectives définies dans l'organisme, en cas de changement de domicile du salarié, la poursuite du télétravail peut également être subordonnée à l'accord des deux parties et à la conclusion d'un nouvel avenant.

À défaut d'accord collectif applicable, les modalités de contrôle du temps de travail seront également prévues dans l'avenant.

8.2. Prise en compte de la charge de travail

L'employeur devra prévoir un entretien annuel avec le télétravailleur qui portera sur ses conditions d'activité et sa charge de travail.

Cet entretien pourra être organisé à l'occasion des procédures d'évaluation mises en œuvre dans le cadre conventionnel applicable au salarié.

Article 9

Durée et dispositions d'application

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Fait à Saint-Denis, le 2 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218

Convention collective nationale
IDCC : 1261. – **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)

AVENANT N° 01-17 DU 8 MARS 2017
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

NOR : ASET1750502M
IDCC : 1261

Entre

SNAEC SO

D'une part, et

USPAOC CGT

CFTC santé sociaux

FFSMAS CFE-CGC

D'autre part,

PRÉAMBULE

La branche des acteurs du lien social et familial (ALISFA), tout comme dans le champ multiprofessionnel de l'économie sociale et solidaire, présente des caractéristiques propres (branche professionnelle non mixte), qui nécessitent des réponses appropriées à la problématique d'égalité professionnelle femmes-hommes :

- une forte féminisation des métiers : 84 % des salariés sont des femmes (97 % dans les EAJE, 76 % dans les centres sociaux et 77 % dans les ADSL) ;
- des écarts de rémunérations entre femmes et hommes liés à la structure de l'emploi et au poste occupé selon l'étude sur l'égalité professionnelle menée au sein de branche :
 - liés à un recours au temps partiel très important (36 % des salariés sont à temps plein). Les partenaires sociaux ont signé un avenant (01.2015) dérogatoire à la durée de temps partiel minimal le 15 juin 2015 ;
 - et à l'accès aux responsabilités avec le phénomène « plafond de verre » pour les postes à responsabilité suivant le type et la taille de l'entreprise ;
- selon l'étude sur l'égalité professionnelle menée au sein de la branche, malgré un bon accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes, les femmes ont moins souvent accès aux formations professionnalisantes certifiantes et en matière de promotion ;

- la mixité : « la typologie des emplois de la branche est fortement apparentée à la division sexuelle des tâches ; d'une part, la petite enfance, le soin à la personne, le ménage, d'autre part, les responsabilités éducatives, d'autorité, d'apprentissage... », qui montre l'ancrage très fort des identités de sexe dont la branche est marquée.

Pour ce faire, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité, par cet accord de branche, de faire évoluer les représentations et les comportements et contribuer de manière déterminante à faire évoluer l'égalité professionnelle au niveau de toutes les entreprises de la branche.

Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'ensemble des lois et accords traitant de ce sujet :

- l'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale et solidaire ;
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
- l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ;
- l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord UDES du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire (ESS).

Les parties signataires conviennent :

- de procéder à un état des lieux, réactualisant les données de « l'étude sur l'égalité professionnelle au sein de la branche du lien social et familial » menée en 2011 en lien avec l'observatoire de branche ;
- de mettre en œuvre des actions destinées à corriger les éventuelles situations d'inégalité, de non-mixité ou de discrimination directe ou indirecte au sein de la branche ;
- de se doter d'indicateurs de suivi chiffrés et par genres ;
- d'effectuer un suivi de l'accord.

Article 1^{er}

Bilan. – État de lieux. – Recueil de données chiffrées par sexe

Le taux de féminisation de la branche est de 84 %. C'est une branche non mixte, tel que défini par l'accord UDES du 27 novembre 2015.

Sur les bases de « l'étude sur l'égalité professionnelle au sein de la branche du lien social et familial » en 2011, du panorama, la branche professionnelle via son observatoire collectera les données sexuées, par secteurs d'activité (centres sociaux, EAJE et ADSL) relatives à :

- la répartition des effectifs salariés et leur rémunération brute annuelle moyenne en fonction des emplois repères ;
- la répartition des effectifs salariés selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD, contrat aidé, apprentissage...) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ;
- la répartition des effectifs salariés par tranche d'âge ;
- la répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire).

Ces données devront être réactualisées tous les ans dans le cadre du suivi de l'accord, et feront l'objet d'une communication auprès des entreprises de la branche, conformément à l'article 11 du présent accord.

Les parties signataires du présent accord pourront faire évoluer la liste de ces informations et demander toutes études ou enquêtes spécifiques afin de compléter ces données.

L'évaluation des données se fera chaque année par les partenaires sociaux afin de corriger les éventuels écarts en matière d'égalité professionnelle et fera l'objet d'une communication à l'ensemble de la branche.

Article 2

Attractivité des métiers et des secteurs d'activité

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de mettre en place les actions suivantes :

a) Actions en faveur de la mixité

Au niveau de la branche, dans le cadre du dialogue social les partenaires sociaux évalueront les obstacles à l'attractivité et à la mixité et adopteront des mesures permettant d'accompagner une évolution en matière :

- de pénibilité;
- de condition de travail;
- d'emploi;
- de rémunération ; ou
- de protection sociale.

b) Promotion de la mixité et lutte contre les stéréotypes

Les partenaires sociaux seront vigilants à la promotion de la mixité des métiers de la branche ainsi que de la lutte contre les stéréotypes dans la branche. C'est pourquoi des actions seront prises dans ce sens tel que la prise en compte de la lutte contre les stéréotypes dans les réflexions autour du système de classification.

Une vigilance sera portée sur toute communication, représentation de la branche visant à l'équilibre hommes-femmes en direction des établissements scolaires, instituts de formation...

Article 3

Adapter les mesures de recrutement

Les parties signataires rappellent aux employeurs de la branche que le recrutement doit se faire selon les principes de non-discriminations auxquels la branche est attachée, pour ce faire les mesures suivantes devront être mises en place :

- neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler) ;
- affichage des offres d'emploi en interne conformément à l'article 2 du chapitre III de la convention collective nationale ;
- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi (CDD, CDI, temps plein, temps partiel, fourchette de rémunération...) ;
- diversifier les canaux de recrutement et de dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi ;
- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, quand cela est possible.

a) Recrutements externes ou promotion interne

L'employeur devra veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes reçu en entretien corresponde à celui des candidatures déposées, à compétences égales. Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification, sans aucun élément de discrimination quelle que soit la nature du contrat et de l'emploi proposé.

b) État selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche professionnelle à tenir un état selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués.

La branche s'engage à la bonne diffusion de toute information existante.

c) Négociations obligatoires

Afin de favoriser une politique dynamique et prospective de l'emploi et de qualification dans la branche, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à ouvrir les négociations, telles que prévues par le code du travail, sur les conditions et la qualité de vie au travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

d) Meilleure connaissance du secteur d'activité et des processus d'orientation professionnelle

Afin d'améliorer la connaissance de son secteur d'activité et les processus d'orientation professionnelle des candidats à l'emploi femmes et hommes, la CPNEF via l'observatoire branche mettra à disposition des prescripteurs de l'emploi et des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) les travaux sur les besoins en main-d'œuvre et qualifications au niveau national et régional.

La CPNEF de la branche ALISFA mettra en œuvre tous les dispositifs nécessaires à la mise en œuvre de cette action dans son plan de travail.

Article 4

Évolution professionnelle

La branche réaffirme le principe selon lequel les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, par les actions suivantes :

a) Promouvoir la formation

Conformément aux dispositifs prévus par l'avenant 04.15 relatif à la formation professionnelle, les parties signataires conviennent de rendre effective les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

Il est primordial que ces principes fassent l'objet d'une attention particulière par la CPNEF lors de la mise en place des priorités de branche en matière de formation, mais aussi par les entreprises dans l'élaboration du plan de formation.

Il est nécessaire que toutes les offres de formation proposées par la branche s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés. Particulièrement, les possibilités d'accès à la certification, quant à l'accès des deux sexes à ces formations afin de garantir à l'ensemble des salariés des perspectives d'évolution et de renforcer la mixité.

b) Favoriser l'accès à la formation

L'employeur devra tout mettre en œuvre pour permettre aux salariés de pouvoir bénéficier de formations.

Le temps de travail pouvant être une cause d'inégalité dans les accès à la formation et à l'évolution professionnelle, les salariés à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation.

Dans la mesure du possible, les employeurs organiseront la formation de manière à permettre la participation de tous et notamment des salariés justifiant de contraintes familiales particulières.

Dans le cadre du suivi de l'accord, une attention particulière sera portée sur le nombre de départ en formation des salariés à temps partiel.

Les employeurs vérifient l'opportunité d'une démarche de formation lors de l'entretien professionnel.

c) Favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités

Afin de favoriser la mixité professionnelle, les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé, ainsi que sur des postes présents dans l'entreprise. La formation professionnelle demeure un des leviers possibles pour permettre ces mobilités.

Pour ce faire, l'employeur devra tenir compte des formations suivies et/ou des certifications acquises pour la prise en compte d'une possible mobilité interne que ce soit à l'issue d'un parcours de formation ou dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience.

Les formations spécifiques de préparations au concours et/ou diplômes certifiant devront être d'égal accès aux femmes et aux hommes.

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies.

La branche s'engage, pour favoriser une évolution de carrière équitable entre les femmes et les hommes, à ce qu'il n'y est aucun impact négatif sur l'évolution de carrière des salariés des entreprises ayant bénéficié d'un congé lié à la parentalité (maternité, adoption, paternité, accueil d'enfant, congé parental d'éducation total ou partiel...).

Pour ce faire, l'entretien professionnel défini à l'article L. 6315-1 du code du travail issu de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, décliné dans l'avenant 04.15 relatif à la formation professionnelle doit permettre d'identifier des solutions en matière de progression de carrière et promouvoir auprès des salariés l'accès à la promotion professionnelle. L'entretien professionnel intègre les questions de temps de travail et d'organisation du temps de travail.

Article 5

Égalité salariale et classification

Les parties signataires rappellent un principe légal qui doit faire l'objet d'une application effective : à travail de valeur égale, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont interdites.

Chaque année des données relatives à l'égalité professionnelle seront transmises aux partenaires sociaux afin de les prendre en compte dans la négociation salariale annuelle obligatoire.

Article 6

Conditions de travail

Depuis 2010, la branche a mis en œuvre une démarche visant à améliorer la santé, les conditions et la qualité de vie au travail pour les salariés (avec notamment la signature le 24 juin 2011 d'un accord-cadre sur la santé, la mise en place d'un plan d'action quadriennal, le déploiement d'une étude sur la santé des salariés dans la branche en mars 2016...) et de prévention des risques professionnels.

Cette démarche vise à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salariés. Pour leurs futurs travaux, les partenaires sociaux doivent aussi prendre en compte les éventuelles différences d'exposition selon le sexe notamment concernant les salariées enceintes.

Il est rappelé qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

a) Dispositions visant le travail à temps partiel

La branche professionnelle étant caractérisée par une forte féminisation et un recours important au travail à temps partiel, la question du temps partiel s'inscrit dans les enjeux liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Tel que prévu à l'article L. 2241-13 du code du travail, les partenaires sociaux ont conduit des négociations de branche ayant abouti à la signature le 15 juin 2015 d'un avenant (01.15) relatif à la durée de travail à temps partiel.

Comme indiqué à l'accord pour l'égalité professionnelle dans l'ESS du 27 novembre 2015, la branche souhaite apporter une attention particulière aux salariés concernés par les mesures dérogatoires définies à l'avenant 01.15 :

- en outillant les entreprises vers des solutions de mutualisation de l'emploi au niveau de leur territoire, recours à des groupements d'employeurs notamment ;
- en favorisant l'accès à la formation des salariés à temps partiel qui le souhaitent dans le but de compléter leur temps de travail, le cas échéant ;
- en leur garantissant, comme l'exige la loi, une égalité de traitement avec les autres salariés quant aux bénéfices des dispositions conventionnelles.

Les conditions pour bénéficier de ces mesures seront fixées dans l'accord d'entreprise ou décision unilatérale.

b) Informations des salariés en congés spécifiques

Il sera possible pour les seuls salariés le souhaitant de maintenir des échanges informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines durant les congés parentaux d'éducation, maternité, paternité, d'adoption, de proche aidant, de présence parentale ou de solidarité familiale.

Pour cela, avant son départ le salarié informera par courrier son employeur de sa volonté.

Les salariés en congés spécifiques trouveront dans la notice concernant le contrat de prévoyance et la complémentaire santé remise par l'employeur au moment de l'embauche, toutes les informations utiles. Par ailleurs, ils pourront bénéficier sous les conditions prévues, du fonds d'action sociale ou de solidarité mis en place par la branche ou les organismes concernés.

c) Entretien professionnel de retour

Selon les dispositions légales en vigueur, chaque salarié de retour de congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur. Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, les questions de formation mais aussi celles relatives au temps de travail et à son organisation seront abordées.

À la demande du salarié en congé parental d'éducation, l'entretien professionnel pourra être réalisé avant la fin de ce congé. Pour cela, l'employeur informera par tout moyen approprié le salarié de cette possibilité comme au travers de la lettre de réponse à la demande de congé parental d'éducation.

Article 7

Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail

Le principe de lutte contre les discriminations, par exemple fondées sur le genre, est solidement ancré dans le paysage juridique, tant français qu'international.

Il est rappelé que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel. L'employeur doit procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel conformément aux articles du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucun salarié ne doit faire l'objet de mesures discriminantes. Les employeurs doivent intégrer dans les règlements intérieurs une mention faisant référence à cette interdiction ainsi que les peines encourues. Il sera possible de prendre comme modèle la mention suivante « l'ensemble du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'entreprise. Est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un(e) salarié(e) ou personne accueillie dans l'établissement, notamment, à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le code du travail et le code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes ».

De même, des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité devront être proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines et cadres, notamment ceux conduisant des entretiens d'évaluation.

Article 8

Obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'appropriation par les entreprises des différentes obligations et outils au service de l'égalité professionnelle. C'est pourquoi, il est rappelé l'existence, pour les entreprises d'au moins 50 salariés équivalent temps plein, des outils suivants :

- la base de données économique et sociale. Cette base de données doit contenir des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle ;
- la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi qui porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés qui doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Afin de satisfaire aux objectifs fixés par la loi, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de moins de 50 salariés équivalents temps pleins, l'utilisation de l'outil proposé par la caisse nationale de l'assurance vieillesse (CNAV) permettant, sur la base des données contenues dans la déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U) d'établir une situation synthétique des salariés par sexe en matière d'emploi et de conditions de travail sous forme d'un tableau synthétique. Cet outil permettra aux entreprises de bénéficier de données sexuées.

Article 9

Gouvernance et dialogue social

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté à terme de favoriser une représentation équilibrée au sein des différentes instances paritaires.

Conformément à la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, les listes électorales présentées pour les élections des délégués du personnel et des représentants des salariés au comité d'entreprise qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Article 10

Communication

La communication du national vers les entreprises de la branche sur l'égalité professionnelle est un facteur clé d'appropriation collective de ces démarches et de leur mise en œuvre.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises ayant conclu un accord d'entreprise de le communiquer à la branche via l'observatoire national de la négociation collective.

Les entreprises doivent conformément au code du travail, afficher les textes relatifs à l'égalité professionnelle dans les lieux de travail ainsi que les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Les partenaires sociaux s'engagent à redéfinir la feuille de route de l'observatoire au regard des indicateurs nécessaires pour la communication ainsi que pour le suivi de cet accord, dès que cela sera nécessaire.

Article 11

Suivi

Le présent accord fait l'objet d'un plan d'actions triennal renouvelable.

Il fera l'objet d'un suivi sur la base de « données chiffrées » par sexe ainsi que d'indicateurs grâce aux données recueillies par l'observatoire de la branche via le panorama annuel.

Des données pourront également être recueillies via les données démographiques issues des comptes de résultat des régimes prévoyance et complémentaire santé, ainsi que de l'OPCA et éventuellement par des enquêtes spécifiques.

La CPNN se réunira au minimum une fois par an pour faire un bilan intermédiaire.

Article 12

Durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans les conditions légales et réglementaires, il pourra être révisé par accord entre les parties tous les 3 ans.

Fait à Le Kremlin-Bicêtre, le 8 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Plan d'actions égalité professionnelle 2017-2019

	OBLIGATIONS, ENGAGEMENTS	DATES OU PÉRIODES de mise en œuvre	MOYENS HUMAINS	MOYENS FINANCIERS
Attractivité des métiers et des secteurs d'activité	1. Évaluer les obstacles à l'attractivité notamment au travers de l'étude égalité professionnelle réactualisée	1 ^{er} trimestre 2017 : faire un point sur les données de branche existantes Détailler le type de données sexuelles nécessaires et sur quelles thématiques en lien avec l'accord-cadre. Fixer un échéancier à fin 1 ^{er} semestre 2017 Éventuellement en 2018 lancer une étude pour approfondir certaines données. Si nécessité d'une étude : début de l'enquête 1 ^{er} trimestre 2018	Observatoire emploi et formation	En fonction du lancement ou non d'une étude supplémentaire
	2. Promouvoir les métiers de la branche, en intégrant l'impératif de mixité et de lutte contre les stéréotypes, par la construction d'outils de communication interne et externe à la branche Alisfa Une campagne de communication sera engagée pour diminuer les stéréotypes sur les métiers de la branche	Travail en lien avec l'EDEC petite enfance en 2017 qui doit réaliser une campagne de communication sur la mixité dans les EAJE	Copil EDEC composé de membres de la CPNN et de la CPNEF. Lien avec Uniformation via le conseil en évolution professionnelle (CEP)	Pas de coût supplémentaire

Adapter les mesures de recrutement				
OBLIGATIONS, ENGAGEMENTS	DATES OU PÉRIODES de mise en œuvre	MOYENS HUMAINS	MOYENS FINANCIERS	
3. Intégrer la lutte contre les stéréotypes dans la réflexion paritaire menée autour du système de classification et de rémunération (ex. : dénomination des emplois)	Action menée en lien avec les réflexions en cours sur le système de classification et celui de rémunération 2017-2018	Pas de charge de travail supplémentaire. Le lien avec cette thématique devra être réalisé par le groupe de travail classification	Pas de coût supplémentaire	
4. Rechercher des partenariats destinés à faciliter la promotion de la mixité et lutte contre les stéréotypes. Des rencontres-débats régionales avec les salariés, employeurs et futurs professionnels pourront être organisées sur ce thème	2018-2019 une fois que les outils de communication seront réalisés et la campagne lancée. Il est possible de rechercher des partenaires au niveau national ou régional	Rencontres paritaires (sur le même schéma que celle organisées pour la prévoyance et la complémentaire santé). Association du réseau des référents régionaux	Remboursement des réunions pour les partenaires sociaux	
5. En lien avec l'étude réactualisée prévue à l'action n° 1, diffuser les informations existantes sur le sujet (ex. : guide de bonnes pratiques sur l'égalité professionnelle élaboré par l'UDES).	Début 2017. Envoi d'une newsletter d'information sur la parution du guide UDES	Service de communication du SNAECOS	Remboursement des salaires par l'ACGFP	
6. Mettre à disposition des prescripteurs de l'emploi et des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) des travaux sur les besoins en main-d'œuvre et qualifications	À partir de 2017. Au 1 ^{er} semestre de chaque année lors de la diffusion du panorama de la branche	La CPNEF en lien avec l'observatoire emploi et formation. Lien avec les référents régionaux	Pas de coût supplémentaire	
7. Ouvrir des négociations sur les conditions et la qualité de vie au travail (QVT) et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	1 ^{er} semestre 2017. Ouverture des négociations sur la QVT. 2 ^d semestre 2017. Ouverture des négociations sur la GPEC	S'intègre au calendrier des négociations CPNN et lien à faire avec la CPNEF	À déterminer selon les besoins	

	OBLIGATIONS, ENGAGEMENTS	DATES OU PÉRIODES de mise en œuvre	MOYENS HUMAINS	MOYENS FINANCIERS
Adapter les mesures de recrutement	8. Étudier la possibilité, en lien avec la CPNEF et Uniformation, d'élaborer une formation à destination de l'encadrement et des professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que des dirigeants salariés ou des dirigeants bénévoles, dédiée à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.). Ces formations devront notamment répondre aux orientations que le conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) formulerait en la matière	Année 2017-2018	La CPNEF en lien avec l'OPCA	Voir quel(s) financement(s) pourrait être alloué(s) à cette formation
Évolution professionnelle	9. En lien avec l'action n° 1, compléter les éléments du panorama de la branche liés à la formation professionnelle, par des données sexuées. Objectifs : permettre aux partenaires sociaux d'apporter les éléments correctifs nécessaires en adaptant la politique de formation et d'évolution professionnelle dans la branche	À partir de 2017. Et tous les ans	Observatoire emploi et formation En lien avec la CPNEF et la CPNN	Pas de coût supplémentaire
Congés spécifiques	10. Promouvoir auprès des acteurs de la branche, des congés liés à la parentalité des femmes et des hommes (congé paternité/maternité, congé parental d'éducation) et les modalités de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PréPare) perçue à l'occasion du congé parental. Les modalités des différents congés familiaux existants pourront à cette occasion, être rappelées	2017	Réalisation par le service juridique SNAECOS d'un fascicule rappelant les règles applicables. La diffusion à la branche sera effectuée par news via le service communication	Remboursement des salaires par l'ACGFP

	OBLIGATIONS, ENGAGEMENTS	DATES OU PÉRIODES de mise en œuvre	MOYENS HUMAINS	MOYENS FINANCIERS
Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail	11. Conduire ou proposer des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle à l'ensemble des acteurs de la branche. Elles prendront la forme d'actions de communication/ information à destination des acteurs de la branche	2017-2018	La CPNEF en lien avec l'OPCA	Voir quel financement pourrait être alloué à ces actions
Communication	12. Rappeler les obligations pour certaines entreprises de la branche d'être couvertes par un accord ou plan d'actions sur l'égalité professionnelle. Mise en place d'une campagne de communication à destination de la branche de tous les éléments recueillis au niveau national, via le panorama annuel, ainsi que les différents accords signés au niveau national relatifs à l'égalité professionnelle	Courant année 2017 (rappel des obligations). Chaque année (communication)	Réalisation par le service juridique SNAECOS d'un fascicule rappelant les règles applicables. La diffusion à la branche sera effectuée par news du service communication. Lien avec le service juridique SNAECOS et l'observatoire emploi et formation	Pas de coût supplémentaire
	13. En fonction des données complémentaires dont auraient besoin les différentes commissions paritaires nationales de la branche, redéfinir la feuille de route de l'observatoire emploi et formation au regard des indicateurs nécessaires pour la communication ainsi que pour le suivi de cet accord.	Tous les 3 ans. En lien avec l'accord-cadre et son plan d'actions	Observatoire emploi et formation	

	OBLIGATIONS, ENGAGEMENTS	DATES OU PÉRIODES de mise en œuvre	MOYENS HUMAINS	MOYENS FINANCIERS
Suivi de l'accord	<p>14. Assurer un suivi de l'accord-cadre égalité professionnelle.</p> <p>L'accord-cadre fera l'objet d'un suivi sur la base de données chiffrées établies par sexe, ainsi que d'autres indicateurs recueillis par l'observatoire emploi et formation via le panorama annuel.</p> <p>Les indicateurs nécessaires au suivi de l'accord sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la répartition des effectifs salariés et leur rémunération brute annuelle moyenne en fonction des métiers, des emplois repères ou des catégories socioprofessionnelles ; – la répartition des effectifs salariés selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD, CEE) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ; – la répartition des effectifs salariés par tranche d'âge ; – la répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire). <p>Avec pour objectif de négocier, si besoin, un nouvel accord en 2019</p>	Chaque année	Cette action sera réalisée par l'observatoire emploi et formation	Pas de coût supplémentaire

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/23

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Exploitations agricoles (Orne [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 2 novembre 2016 relatif à la prévoyance	106
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (Manche [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 27 janvier 2017 relatif aux frais de santé.....	109
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (personnel d'encadrement [Ile-de-France]) : avenant n° 35 du 6 janvier 2017	115
Exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, haras et CUMA (Orne) : avenant n° 103 du 2 novembre 2016	117

Accord départemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Orne)
(19 juin 2009)

(Étendu par arrêté du 8 décembre 2009,
Journal officiel du 16 décembre 2009)

AVENANT N° 3 DU 2 NOVEMBRE 2016
RELATIF À LA PRÉVOYANCE
NOR : AGRS1797117M

Entre

FDSEA de l'Orne

FDCUMA de l'Orne

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire de l'Orne CFDT

SNCEA CFE-CGC

UR CFTC-Agri de Basse-Normandie

UD FO de l'Orne

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de l'Orne se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord départemental du 19 juin 2009.

En conséquence, l'accord départemental prévoyance du 19 juin 2009 est modifié comme suit :

Article 1^{er}

L'article 4 « Garanties » est modifié.

La rédaction des points « Garantie décès » et « Garantie incapacité temporaire de travail » reste inchangée.

Les points « Garantie incapacité permanente professionnelle » et « Garantie en cas d'invalidité de 2^e et 3^e catégories (garantie incapacité permanente de travail d'origine privée) » sont modifiés.

Les points assurances charges sociales patronales et dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus restent inchangés.

« Garantie incapacité permanente professionnelle

Les salariés qui justifient de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficieront, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, correspondant à un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 2/3, d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à :

- 25 % du salaire mensuel brut de référence. Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

Les autres dispositions de ce point restent inchangées.

« Garantie en cas d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie (garantie incapacité permanente de travail d'origine privée)

Les salariés bénéficient d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie (garantie incapacité permanente de travail d'origine privée), en complément de celle versée par la sécurité sociale (telle que définie aux articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale), égale à 25 % du salaire mensuel de référence.

Le versement de la prestation cesse définitivement au décès du salarié ou à la date de liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base. »

Article 2

L'article 6 « Cotisations » est modifié comme suit :

« Article 6

Financement du dispositif prévoyance

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives complémentaires prévoyance du présent accord, est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante :

- 51,42 % à la charge de l'employeur ;
- 48,58 % à la charge du salarié.

Par dérogation à ce qui précède, il est précisé que les salariés prennent à leur charge la totalité de la cotisation due au titre de la garantie incapacité permanente de travail d'origine privée mise en place en application du présent accord.

Par ailleurs, la part salariale susmentionnée au 1^{er} alinéa est affectée au financement exclusif de la garantie en cas d'incapacité temporaire de travail (ITT) définie à l'article 4 de l'accord, en raison du principe selon lequel les indemnités journalières complémentaires versées au salarié directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un organisme assureur demeurent – en application des articles L. 136-2, I, L. 242-1 et R. 242-1 du code de la sécurité sociale – soumises aux cotisations de la sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, au prorata du financement patronal.

Pour rappel, l'employeur financera l'intégralité du coût du maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (art. L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail). »

Article 3

Les autres clauses de l'accord ainsi que son annexe demeurent inchangées.

Article 4

Entrée en vigueur

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter du premier jour du trimestre suivant celui de la date de parution de l'extension au *Journal officiel*.

Article 5

Dépôt et extension

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de l'Orne de la DIRECCTE de Normandie.

Fait à Alençon, le 2 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES**

(Manche)

(28 juillet 2009)

(Étendu par arrêté du 7 décembre 2009,
Journal officiel du 15 décembre 2009)

AVENANT N° 4 DU 27 JANVIER 2017

RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : AGRS1797118M

Entre

FDSEA de la Manche

Fédération des CUMA de Basse-Normandie, comité Manche

D'une part, et

Union régionale des syndicats CFTC-Agri Basse-Normandie

SGA CFDT Manche

SNCEA CFE-CGC

Union départementale FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est rappelé que l'accord collectif faisant l'objet du présent avenant est un accord autonome de la convention collective du 28 septembre 1970 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de cultures légumières et maraîchères, et les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de la Manche (IDCC 9501).

Considérant les dernières modifications législatives et réglementaires apportées aux dispositions relatives aux régimes complémentaires frais de santé, à savoir l'obligation légale de l'employeur d'affilier tous ses salariés dès le premier jour et la mise en place du dispositif de versement santé, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de modifier l'accord collectif départemental du 28 juillet 2009. Cette modification tient compte également des évolutions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, modifié par un avenant en date du 28 septembre 2016.

Les organisations professionnelles et syndicales ont ainsi voulu rendre applicable le régime collectif obligatoire aux salariés bénéficiaires d'un CDI et d'un CDD d'une durée de plus de 3 mois, dès leur premier jour de travail.

Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, les organisations professionnelles et syndicales ont décidé de les faire bénéficier du dispositif de versement santé tel que prévu par la loi.

Les organisations professionnelles et syndicales conviennent ainsi des modifications suivantes :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » sont modifiées et remplacées comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail d'une durée de plus de 3 mois et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont exclus :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire des cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord d'entreprise dans les conditions de l'article 13 de l'accord ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif du versement santé tel que défini dans l'article 3.3 du présent accord.

Article 3.1

Affiliation

À compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises doivent affilier les salariés bénéficiaires visés au présent article.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime. Cette notice définit, notamment, les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Article 3.2

Dispenses d'affiliation

Par exception aux dispositions précédentes, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif, conformément notamment aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concerne les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;

- 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 à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d’une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l’ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que 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 au moment de la mise en place du dispositif ou de l’embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu’à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu’ayants droit d’une couverture collective relevant de l’un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d’adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) 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 complémentaire relevant de la caisse d’assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d’État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l’État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - 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).

La demande de dispense doit être notifiée par écrit à l’employeur avant la fin du premier mois qui suit l’entrée en vigueur du présent accord ou celui de la date d’embauche. Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés, qui devront produire chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d’affiliation, il doit en informer l’employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l’assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d’exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont pas dues ni par le salarié ni par l’employeur.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d’application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l’organisme assureur. Il s’agira de l’employeur chez lequel le salarié est embauché en premier, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

Article 3.3

Dispositif versement santé

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 généralisant la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé au plus tard au 1^{er} janvier 2016, et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, les organisations professionnelles et syndicales décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, dans les conditions définies ci-après.

Article 3.3.1

Objet

Le dispositif versement santé permet à l'employeur de remplir son obligation de couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Article 3.3.2

Bénéficiaires

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Article 3.3.3

Conditions

Pour bénéficier du versement santé, les salariés doivent justifier auprès de leur employeur du bénéfice d'une couverture individuelle par un contrat de complémentaire santé responsable tel que défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et portant sur la période concernée. Le salarié doit fournir à l'employeur un justificatif (attestation de l'organisme assureur...).

Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l'un des dispositifs suivants :

- la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) ;
- l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS) ;
- une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit ;
- ou une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Article 3.3.4

Modalités

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission, le salarié doit être informé par l'employeur :

- de l'existence du dispositif versement santé ;
- des justificatifs à fournir et du délai de présentation.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire santé responsable.

À défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s'engager à transmettre sous 21 jours (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé. Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d'un contrat res-

pensable ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

Article 3.3.5

Calcul du versement santé

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel équivalent à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé majorée de 25 %. En tout état de cause, en application de l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 €.

Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d'heures mensuelles pour les salariés à temps partiel.

La participation patronale est exonérée de cotisations sociales dans les limites prévues par le code de la sécurité sociale mais entre dans l'assiette CSG-CRDS. »

Article 2

Les dispositions de l'article 6 « Garanties facultatives au choix du salarié » sont modifiées et remplacées comme suit :

« Article 6.1

Salariés en contrat de travail à durée déterminée ou contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois

Les salariés en contrat de travail à durée déterminée ou contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, et ne bénéficiant pas de ce fait du régime, peuvent demander à bénéficier des garanties prévues par le présent régime auprès du même organisme que celui assurant le régime obligatoire. Ces salariés peuvent également étendre les garanties à leur famille.

La cotisation qui en résulte est entièrement à la charge du salarié et l'organisme assureur procédera directement au recouvrement de la cotisation.

Article 6.2

Extension famille facultative (conjoint et enfants)

Les salariés peuvent également étendre à titre facultatif la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à leur famille, composée de leurs ayants droit tels que définis ci-après :

- le conjoint : personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité (Pacs) dans les conditions fixées aux articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fait par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus.

- les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin :
 - âgés de moins de 18 ans, non-salariés, ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du (membre) participant/souscripteur, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
 - âgés de moins de 18 ans, non-salariés, bénéficiant d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reconnus à charge par l'administration fiscale du (membre) participant/souscripteur ;
 - âgés de 18 ans à moins de 21 ans, non-salariés, bénéficiant d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reconnus à charge par l'administration fiscale du (membre) participant/souscripteur :
 - âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans et sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé, AAH (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du salarié nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du salarié bénéficiaire à condition d'être à charge de ce dernier au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

La cotisation résultant de cette garantie facultative est à la seule charge du salarié et l'organisme assureur procédera directement au recouvrement de la cotisation auprès du salarié. »

Article 3

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension.

Article 4

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de la Manche de la DIRECCTE de Normandie.

Fait à Saint-Lô, le 27 janvier 2017.

(Suivent les signatures)

Convention collective

**IDCC : 8116. – PERSONNEL D'ENCADREMENT
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
(Ile-de-France)
(2 décembre 1996)**

(Étendue par arrêté du 21 août 1998,
Journal officiel du 29 août 1998)

AVENANT N° 35 DU 6 JANVIER 2017

NOR : AGRS1797115M
IDCC : 8116

Entre

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles d'Ile-de-France (FRSEA IF)

D'une part, et

Fédération de l'agriculture CFTC-Agri

Fédération centrale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes
FGTA FO

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC

Syndicat francilien de la production agricole et de l'hippisme SFPAH CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du *a* « Période d'essai » de l'article 15 de la convention collective régionale du 2 décembre 1996 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de polyclture et d'élevage de l'Ile-de-France sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La durée de la période d'essai des techniciens et agents de maîtrise (TAM) et des cadres est fixée à :

- 3 mois éventuellement renouvelables pour l'ensemble des TAM niveaux 1 ou 2, échelons 1 ou 2 ;
- 4 mois éventuellement renouvelables pour l'ensemble des cadres niveaux 1 ou 2.

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Pour sa part, le salarié mettant fin à la période d'essai respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit en avertir l'autre par courrier recommandé avec avis de réception. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en quatre exemplaires au siège de la DIRECCTE Ile-de-France.

Fait à Paris, le 6 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9612. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,
D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE,
HARAS ET CUMA**

(Orne)

(20 juillet 1977)

(Étendue par arrêté du 25 janvier 1979,
Journal officiel du 10 mars 1979)

AVENANT N° 103 DU 2 NOVEMBRE 2016

NOR : *AGRS1797116M*
IDCC : 9612

Entre

FDSEA de l'Orne

FDCUMA de l'Orne

D'une part, et

FGA CFDT

UD FO de l'Orne

UR CFTC-Agri de Basse-Normandie

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du dernier alinéa du troisième paragraphe de la rubrique « A. – Personnel d'exécution » de l'article 27 « Rupture du contrat à durée indéterminée » sont modifiées comme suit :

« 2. 2 mois s'il s'agit des personnels des niveaux III et IV. »

Le reste est sans changement.

Article 2

Le présent avenant prend effet au jour de sa signature et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 2 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170230-000617
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
