

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2017/33 DU 2 SEPTEMBRE 2017**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail.....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l’agriculture et de l’alimentation .....</b>	<b>74</b>

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/33

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Bâtiment et travaux publics</b> : accord du 20 juin 2017 relatif à la valeur du point en juillet 2017 et janvier 2018.....	3
<b>Biologie médicale (laboratoires extrahospitaliers)</b> : accord du 26 janvier 2017 relatif à la modification de l'annexe XI « Indemnisation des délégués syndicaux » .....	5
<b>Carrières et matériaux (industries [Bretagne, ouvriers, ETAM])</b> : accord du 2 mai 2017 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1 <sup>er</sup> janvier 2017.....	7
<b>Carrières et matériaux (industries [Champagne-Ardenne, ouvriers, ETAM])</b> : accord du 9 mai 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 .....	11
<b>HLM (personnels des sociétés anonymes et fondations)</b> : avenant du 22 juin 2017 relatif à la mise en conformité de la convention collective.....	15
<b>HLM (personnel des sociétés anonymes et fondations)</b> : avenant n° 1 du 22 juin 2017 à l'accord du 6 octobre 2016 relatif à la révision de la convention collective .....	49
<b>HLM (personnels des sociétés anonymes et fondations)</b> : avenant n° 9 du 22 juin 2017 relatif au barème des rémunérations minimales au 1 <sup>er</sup> janvier 2018.....	52
<b>Métallurgie (Aisne)</b> : accord du 7 juin 2017 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances pour l'année 2017 ..	55
<b>Métallurgie (Somme)</b> : avenant n° 8 du 7 juin 2017 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties, à la valeur du point et à la prime de panier .....	58
<b>Pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (fabrication et commerce)</b> : accord du 11 mai 2017 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	60

**Accord professionnel**  
**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

---

ACCORD DU 20 JUIN 2017  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT EN JUILLET 2017 ET JANVIER 2018

NOR : ASET1750746M

Entre

CCCA BTP

D'une part, et

FNCB CFDT

CFTC CFA BTP

CGT CFA BTP

CGT-FO CFA BTP

CFE-CGC CFA BTP

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux salariés des associations régionales professionnelles et paritaires, gestionnaires des CFA, créées en application de l'accord national des branches du bâtiment et des travaux publics du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, étendu par arrêté du 3 août 2007.

**Article 2**

*Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 3**

*Valeurs de point de salaire*

En application de l'article 30.1 de l'accord du 30 juin 2015 portant statut du personnel des associations, les nouvelles valeurs de point de salaire sont fixées comme suit :

« Article 2.1

*Pour la valeur de point cadre*

25,69 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017 et 25,79 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## Article 2.2

### *Pour la valeur de point ETAM*

7,18 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017 et 7,21 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. »

## Article 4

### *Dépôt et publicité*

Dès la signature du présent avenant, un exemplaire original sera transmis à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé par le CCCA-BTP en deux exemplaires, un original et une version électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Un exemplaire original sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

## Article 5

### *Information des salariés et des représentants du personnel*

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, l'association :

- fournira un exemplaire du présent accord au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;
- tiendra un exemplaire de cet accord à la disposition du personnel ;
- précisera dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où l'accord est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Fait à Paris, le 20 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 959. – LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES**  
**EXTRAHOSPITALIERS**

---

ACCORD DU 26 JANVIER 2017  
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ANNEXE XI « INDEMNISATION  
DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX »

NOR : ASET1750747M  
IDCC : 959

---

Entre  
SNMB  
SLBC  
SDB

D'une part, et  
FSS CFDT  
FFASS CFE-CGC  
CFTC santé sociaux  
Pharmacie LABM FO

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

« ANNEXE XI

INDEMNISATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, ACCORD DU 4 FÉVRIER 1997

---

**Modification du 26 janvier 2017**

Indemnités prévues à l'article 4 des délégués syndicaux

Modifié par modification de l'annexe XI, art. (VNE) :

Les indemnités des délégués syndicaux prévues à l'article 4 de la convention collective des laboratoires de biologie médicale sont modifiées de la façon suivante :

Indemnisation des délégués syndicaux :

- 1.1. "Indemnité annexe XI" : 50 € par jour.
- 1.2. Repas (hors petit déjeuner) : sur justificatifs, plafond 50 € par repas.
- 1.3. Nuitée – hôtel et petit déjeuner : sur justificatifs, plafond 200 € par nuitée.



1.4. Remboursement des frais de transport (hors Paris) :

- soit billet de train de 2<sup>e</sup> classe pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres aller et retour ; sur justificatifs ;
- soit au tarif le plus économique entre le train 1<sup>re</sup> classe ou l’avion pour les trajets supérieurs à 500 kilomètres aller et retour, sur justificatifs.

Auquel s’ajoute un remboursement de frais entre le domicile du participant et la gare ou l’aéroport de départ :

- trajet 0,55 € du kilomètre (aller/retour) ;
- frais de parking sur justificatifs.

La demande de remboursement des frais de déplacement devra être accompagnée des titres de transport.

1.5. “Indemnité biologiste annexe XI” : 350 € par jour.

1.6. Remboursement “salarié” :

- soit à l’employeur du maintien de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés appelés à participer aux réunions. L’employeur devra joindre à sa demande chiffrée (toutes charges comprises) une copie du bulletin de salaire de décembre de l’année N – 1 du salarié.
- soit “indemnité salarié annexe XI” : 125 € par jour. »

Fait à Paris, le 26 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales  
**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 2 MAI 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(BRETAGNE)

NOR : ASET1750744M  
IDCC : 87, 135

Entre

UNICEM Bretagne

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

SICMA CFE-CGC

CFDT Bretagne

FG FO construction

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application professionnel*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

**Article 2**

*Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine et Morbihan.

### Article 3

#### *Salaires mensuels minimaux garantis*

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1481
	2	1484
II	1	1487
	2	1506
	3	1550
III	1	1560
	2	1584
	3	1633
IV	1	1641
	2	1667
	3	1727
V	1	1733
	2	1787
	3	1910
VI	1	1943
	2	2019
	3	2180
VII	1	2223
	2	2358
	3	2568

### Article 4

#### *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;

- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 5**

### *Indemnité de transport*

Uniquement dans les entreprises procédant à l'extraction et/ou à la transformation du granit, une indemnité de transport mensuelle est attribuée exclusivement au personnel relevant de la convention collective des ouvriers, à l'exception de ceux pour qui l'employeur organise un ramassage. Le montant de l'indemnité mensuelle de transport est le suivant au 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

- 0 à 3 km inclus : 0 € ;
- au-dessus de 3 km à 10 km inclus : 17,25 € ;
- au-dessus de 10 km à 25 km inclus : 19,30 € ;
- au-dessus de 25 km : 22,35 €.

La distance retenue est celle du domicile au lieu de travail.

## **Article 6**

### *Date d'entrée en vigueur*

Cet accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## **Article 7**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

## **Article 8**

### *Dépôt*

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

## **Article 9**

### *Délai d'opposition*

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Rennes, le 2 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

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

---

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

#### Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

#### Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

#### Classe 87. – Services divers (marchands)

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

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales  
**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

---

ACCORD DU 9 MAI 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1750745M

IDCC : 87, 135

---

Entre

UNICEM Champagne-Ardenne

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

SICMA CFE-CGC

FG FO construction

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application professionnel*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

**Article 2**

*Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements des Ardennes, de l'Aube, de la Marne et de la Haute-Marne.

### Article 3

#### *Salaires mensuels minimaux garantis*

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE	% D'AUGMENTATION
I	1	1 481	0,93 % (Smic)
	2	1 502	1 %
II	1	1 509	1 %
	2	1 531	1 %
	3	1 577	1 %
III	1	1 584	1 %
	2	1 609	1 %
	3	1 656	1 %
IV	1	1 665	1 %
	2	1 693	1 %
	3	1 752	1 %
V	1	1 758	1 %
	2	1 814	1 %
	3	1 939	1 %
VI	1	1 973	1 %
	2	2 049	1 %
	3	2 214	1 %
VII	1	2 257	1 %
	2	2 395	1 %
	3	2 608	1 %

### Article 4

#### *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;

- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 5**

### *Date d'entrée en vigueur*

Cet accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## **Article 6**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

## **Article 7**

### *Dépôt*

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

## **Article 8**

### *Délai d'opposition*

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 9 mai 2017.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

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

---

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

#### Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

#### Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

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

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

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

#### Classe 87. – Services divers (marchands)

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

Brochure n° 3190

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2150. – PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES**  
**ET FONDATIONS D'HLM**

---

AVENANT DU 22 JUIN 2017  
RELATIF À LA MISE EN CONFORMITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750750M  
IDCC : 2150

---

Entre

FNESH

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

SNUHAB CFE-CGC

FSPSS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux ont conclu le 6 octobre 2016 un accord de méthode relatif à la révision de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000. Ils ont notamment acté à l'article 3 que cette révision se réaliserait en deux étapes successives :

- en premier lieu, l'adaptation juridique de la convention collective nationale ;
- en second lieu, la modernisation de ladite convention collective nationale.

Le présent avenant est la concrétisation de cette première étape de mise en conformité de la convention collective aux derniers textes législatifs.

Cette révision ne concerne que le sommaire, le préambule et la première partie de la convention collective nationale consacrée aux dispositions communes aux différentes catégories du personnel.

Elle a pour ambition de mettre à jour certaines dispositions conventionnelles, certaines références légales étant devenues obsolètes et éventuellement les préciser. Cet avenant n'a donc pas pour objectif de créer de nouvelles garanties ou de nouveaux droits.

Il s'agit de permettre aux salariés et aux entreprises couverts par la convention collective nationale d'être convenablement informés des spécificités conventionnelles et des dispositions légales, participant à la mise en œuvre effective des règles sociales au profit des salariés et à la sécurisation des entreprises.

### **Article 1<sup>er</sup>**

Le titre de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est précisé comme suit :

Convention collective nationale des personnels  
des sociétés anonymes et fondations d'HLM  
IDCC 2150

Suivent la liste des organisations syndicales et patronales représentatives signataires.

### **Article 2**

Le sommaire de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié comme suit :

« Préambule

Dispositions communes aux différentes catégories de personnel

Champ d'application

Durée, révision, dénonciation de la convention collective

Droit syndical

Représentation du personnel

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

Commission paritaire nationale

Bourse de l'emploi

Recrutement

Période d'essai

Promotion interne

Formation professionnelle et emploi

Sanctions et garanties disciplinaires

Rupture du contrat : Démission. – Licenciement. – Retraite

Durée du travail. – Repos hebdomadaire. – Astreintes

Congés annuels

Congés spéciaux

Service national

Rémunération

Indemnités, primes et allocations

Information des salariés

Intéressement et prévoyance »

Les autres dispositions du sommaire qui suivent sont inchangées.

### **Article 3**

*(5 modifications)*

Le préambule de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié comme suit.

Après les termes : « 2. Valorisations des spécificités des emplois des personnels d'immeubles » sont ajoutés les mots : « et ouvriers ».

Après les termes : « 5. Révision de dispositions diverses » sont ajoutés les mots : « en tenant compte notamment des nouvelles dispositions législatives actualisées ».

Au deuxième paragraphe du 1°, les termes : « pouvaient s'intégrer » sont remplacés par les termes : « s'intègrent ».

À la fin de la phrase : « Une deuxième partie comportant des annexes correspondant aux spécificités des personnels : » sont ajoutés les termes : « annexes I et II ».

Au terme du préambule, est inséré le paragraphe suivant :

« 3° Les objectifs cités en 1° ainsi que la révision des classifications participent pleinement à l'objectif légal confié aux partenaires sociaux de la branche de réguler la concurrence des entreprises relevant de son champ d'application ainsi qu'à la mise en œuvre des articles L. 2222-3-3 et L. 2232-5-1 et suivants du code du travail. »

#### **Article 4**

*(3 modifications)*

L'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié comme suit :

Le titre de l'article 1<sup>er</sup> devient : « Champ d'application ».

Les termes du deuxième paragraphe de l'article 1<sup>er</sup> « 70-1A et 70-2A » sont remplacés par : « 41.10A et 68.20A ».

Le troisième paragraphe relatif au champ géographique devient :

« Le champ géographique de la convention couvre les départements français métropolitains ainsi que les départements-régions d'outre-mer (DROM) et les collectivités d'outre-mer (COM). »

#### **Article 5**

*(7 modifications)*

L'article 2 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié comme suit :

Au premier paragraphe de l'article 2, le mot « prendra » est supprimé et remplacé par le mot « prend ».

Au cinquième paragraphe de l'article 2, les mots : « à l'article L. 132-8 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 2261-13 ».

Le huitième paragraphe de l'article 2 « Aucune modification (...) commission paritaire nationale » est supprimé.

En conséquence, les paragraphes 9, 10, 11, 12, 13 et 14 de l'article 2 deviennent respectivement les paragraphes 8, 9, 10, 11, 12 et 13.

Au dixième paragraphe débutant par : « La présente convention collective (...) », les termes : « résultant d'accords d'entreprise antérieurs conclus sur le plan local. » sont remplacés par les termes : « résultant d'accords d'entreprise antérieurs au 25 mars 2000 conclus sur le plan local ».

Au onzième paragraphe débutant par : « En conséquence (...) », le terme : « versé » est supprimé.

Au douzième paragraphe débutant par : « Il est rappelé (...) », le terme : « localement » est supprimé.

Au treizième et dernier paragraphe de l'article 2, les termes : « au-delà de ce délai, ces salariés conservent les avantages individuels acquis. » sont supprimés et remplacés par : « les effets de cette dénonciation sont régis par les textes en vigueur. »

## **Article 6**

*(2 modifications)*

L'article 3 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Les termes : « du livre IV, titre I<sup>er</sup> » du premier paragraphe de l'article 3 sont remplacés par les termes : « de la deuxième partie, livre premier ».

Au cinquième paragraphe de l'article 3, le mot : « conteste » est remplacé par les termes : « remet en cause ».

## **Article 7**

*(3 modifications)*

L'article 4 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM intitulé « Exercice du droit syndical » est modifié ainsi :

Au premier paragraphe du *a*, les mots : « des délégués syndicaux » sont supprimés et remplacés par les termes : « de chaque section syndicale ».

Au deuxième paragraphe du *a*, les termes : « à la charge de la société, à concurrence de 2 envois par an et par syndicat présent dans l'entreprise. » sont remplacés par :

« à concurrence de 2 envois par an et par syndicat représentatif selon la loi et présent dans l'entreprise à la charge de la société pour les salariés n'ayant pas de moyen moderne informatique, par courriel et site intranet syndical ou tout autre moyen moderne en conformité avec l'évolution technique informatique. »

Les termes : « L. 412-10 » du deuxième paragraphe de l'article 4 *d*, sont supprimés et remplacés par : « L. 2142-10 ».

## **Article 8**

*(3 modifications)*

L'article 4.1 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié comme suit :

Les termes : « L. 451-1 » du premier paragraphe de l'article 4.1 sont remplacés par : « L. 3142-7 ».

Au troisième paragraphe de l'article 4.1, les mots : « compétentes d'Habitat formation » sont supprimés et remplacés par : « de l'OPCA compétent ».

Au troisième paragraphe de l'article 4.1, le mot : « ce » dans « ce fonds d'assurance formation qui assurera la gestion des sommes (...) » est remplacé par le mot : « le ».

## **Article 9**

*(2 modifications)*

L'article 4.2 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié comme suit :

La première phrase de l'article 4.2 est rédigée ainsi :

« Les délégués syndicaux, les représentants élus du personnel, les représentants syndicaux au comité d'entreprise, les représentants des sections syndicales et les membres du CHSCT, les membres de la délégation unique du personnel ou des instances regroupées bénéficieront à leur demande d'un entretien annuel avec le chef d'entreprise, son représentant ou le responsable des ressources humaines, au cours duquel seront examinées : ».

Les autres dispositions conventionnelles qui suivent sont inchangées.

Au terme de l'article 4.2 est ajoutée la phrase suivante : « Cette demande se substitue à et se confond avec l'entretien prévu à l'article L. 2141-5 du code du travail si elle est réalisée en début ou fin de mandat. »

## **Article 10**

*(3 modifications)*

L'article 4.3 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

A la première phrase de l'article 4.3, paragraphe 1, les termes : « en vigueur (art. L. 412-20, L. 434-1 et L. 212-6 du code du travail) » sont supprimés et remplacés par le mot : « actualisée ».

Les termes de la deuxième phrase du paragraphe 1 : « d'usage » sont remplacés par les termes : « relatifs à l'usage ».

Le deuxième paragraphe de l'article 4.3 est supprimé. Il lui est substitué le paragraphe suivant :

« Pour tenir compte de la dispersion fréquente des personnels sur le patrimoine, le crédit d'heures des délégués syndicaux est porté à :

- 14 heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises de 151 à 499 salariés ;
- 26 heures par mois dans les entreprises de 500 salariés et plus. »

## **Article 11**

*(4 modifications)*

L'article 4.4 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM intitulé « Développement du paritarisme » relatif à la négociation collective, d'une part, et à l'information des partenaires sociaux, d'autre part, est modifié ainsi :

Après les termes : « Pour préparer effectivement les séances de négociation » sont introduits les mots : « de la convention ».

Après les termes : « les représentants des organisations syndicales » sont introduits les termes : « représentatives au niveau de la branche ».

Les termes : « l'UNFOHLM ou de la fédération des sociétés anonymes et fondations HLM (actualités HLM, HLM aujourd'hui, etc.) » sont supprimés et remplacés par les termes : « l'union sociale pour l'habitat ou de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat (actualités habitat, etc.) ».

Au dernier paragraphe de l'article 4.4, les mots « fédération des sociétés anonymes et fondations HLM » sont substitués par les termes : « fédération des entreprises sociales pour l'habitat. »

## **Article 12**

*(9 modifications)*

L'article 5 *a* de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Au deuxième paragraphe, les termes « R. 423-1 et R. 423-1-1 » sont remplacés par les termes : « R. 2314-1 et R. 2314-2 ».

Au troisième et dernier paragraphe de l'article 5 *a*, les termes : « L. 422-1 » sont supprimés et remplacés par les termes : « L. 2313-1 et suivants » ;

L'article 5 *b* est révisé ainsi :

Au premier paragraphe, après les mots : « un comité d'entreprise et d'organiser » est ajouté les termes : « en principe ».

Au premier paragraphe, le mot : « deux » est supprimé et remplacé par le mot : « quatre ».

Les termes « L. 431-1-1 » du deuxième paragraphe sont remplacés par les termes : « L. 2326-1 et suivants ».

Au quatrième paragraphe, les termes : « R. 433-1 » deviennent : « R. 2324-1 ».

Au quatrième paragraphe, les termes : « R. 423-1-1 » deviennent : « R. 2314-2 ».

Au cinquième paragraphe, les termes : « L. 432-1 » sont remplacés par les termes : « L. 2323-1 et suivants ».

L'article 5 *c* est modifié ainsi :

Les termes : « (art. L. 424-1, L. 434-1 du code du travail) » sont supprimés.

Dans la dernière phrase de l'article 5 *c*, le terme : « notamment » est introduit après les termes : « par la loi ».

### **Article 13**

*(5 modifications)*

L'article 6 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Le premier paragraphe est supprimé et est remplacé par la disposition conventionnelle suivante : « Les fonctions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doivent être mises en place dans toutes les sociétés occupant au moins 50 salariés dans le respect des conditions légales de mise en place prévues à l'article L. 4611-1 du code du travail. »

Au deuxième paragraphe, les termes : « du comité d'hygiène » sont remplacés par les termes : « de comité d'hygiène ».

Au troisième paragraphe, après les termes : « a pour mission » est inséré le mot : « principalement ».

Au septième paragraphe, les mots : « R. 236-1 » sont supprimés et remplacés par les termes : « R. 4613-1 ».

Au neuvième et dernier paragraphe de l'article 6, les termes : « à l'article L. 236-7 » sont supprimés et remplacés par les termes : « aux articles L. 4614-3 et suivants ».

### **Article 14**

L'article 7 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM relatif à la commission paritaire nationale est modifié ainsi :

Le 1° de l'article 7 devient : « Article 7.1. Missions et composition ».

Le 2° de l'article 7 devient : « Article 7.2. Composition ».

Le 3° de l'article 7 devient : « Article 7.3. Fonctionnement ».

Le 4° de l'article 7 devient : « Article 7.4. Compétence ».

Le 5° de l'article 7 devient : « Article 7.5. Procédure ».

Le 6° de l'article 7 devient : « Article 7.6. Participation des personnels à la commission paritaire nationale ».

### **Article 15**

*(4 modifications)*

L'article 7.1 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Au premier paragraphe de l'article 7.1, après les termes : « commission paritaire nationale » sont ajoutés les termes : « de négociation et d'interprétation. »

Au premier paragraphe de l'article 7.1, après les termes : « fondations d'HLM » sont ajoutés les termes : « dite commission paritaire nationale ».

Il est créé un deuxième paragraphe de l'article 7.1 ainsi rédigé :

« La commission paritaire nationale exerce toutes les missions d'intérêt général que lui a confiées la loi. Elle peut également s'adjoindre d'autres missions spécifiques telles que celles visées à l'article L. 2232-9, II, alinéa 2, à défaut de toute autre instance compétente.

Elle assure également l'interprétation des dispositions conventionnelles en vigueur selon les modalités prévues à l'article 8. »

Le dernier paragraphe de l'article 7.1 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Elle est composée, dans les conditions prévues au règlement intérieur, pour le collège salarié d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant nommés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre, au plus, égal de représentants titulaires et suppléants nommés par la fédération des entreprises sociales pour l'habitat pour le collège employeur. »

## **Article 16**

*(1 modification pour 2 effets)*

L'article 7.2 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Au premier paragraphe de l'article 7.2, les termes : « 6 mois » sont remplacés par les termes « 1 an ».

## **Article 17**

*(6 modifications)*

L'article 7.3 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Au quatrième paragraphe de l'article 7.3, après les termes : « nouvelles convocations aux membres titulaires » sont insérés les mots : « et suppléants ».

Au cinquième paragraphe de l'article 7.3 :

Après les termes : « diffusés à tous les membres titulaires et suppléants » sont insérés les termes : « par courriel ».

Le mot : « adhérent » est supprimé et remplacé par le mot : « adhérente ».

Les termes : « fédération des sociétés anonymes et fondations d'HLM » sont supprimés et remplacés par : « fédération des entreprises sociales pour l'habitat ».

Au sixième paragraphe de l'article 7.3, les termes « La fédération des sociétés anonymes et fondations d'HLM » sont remplacés par les termes : « La fédération des entreprises sociales pour l'habitat ».

Au septième et dernier paragraphe de l'article 7.3 :

Le mot : « signataires » est supprimé.

Est ajouté au terme de la phrase les termes : « pour le collège salarié ».

## **Article 18**

*(3 modifications)*

L'article 7.4 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

À l'article 7.4 *a* sont insérés avant les termes : « étudier et conclure tout accord intéressant le personnel » les termes suivants : « définir son calendrier annuel de négociation, ».



L'article 7.4 *b* devient : « statuer sur les problèmes d'interprétation ou d'application du texte de la présente convention et définir les procédures conventionnelles de conciliation ; »

Un article 7.4 *d* est créé rédigé comme suit :

« *d*) Observer et étudier la mise en œuvre de la convention collective nationale. »

### **Article 19**

*(2 modifications)*

L'article 7.5 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Au premier paragraphe de l'article 7.5, les termes « une fois par semestre » sont supprimés et remplacés par : « trois fois par an ».

Un troisième et dernier paragraphe de l'article 7.5 est créé et rédigé ainsi :

« Une des réunions annuelles est consacrée au suivi d'application des dispositions conventionnelles conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail. »

### **Article 20**

*(1 modification)*

L'article 7.6 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Les termes : « son traitement » sont supprimés et remplacés par les mots : « sa rémunération ».

### **Article 21**

*(2 modifications)*

L'article 8 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Après les termes : « La commission paritaire » est ajouté le mot : « nationale ».

Le premier paragraphe de l'article 8 est complété par la phrase suivante : « Elle peut aussi traiter une demande d'avis d'une juridiction compétente sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle. »

### **Article 22**

*(3 modifications)*

L'article 9 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est révisé comme suit :

À l'article 9, les termes : « fédération des sociétés anonymes et fondations d'HLM » sont remplacés par les termes : « fédération des entreprises sociales pour l'habitat ».

Au sein de l'article 9.2, les termes : « actualités HLM » sont substitués par les termes : « actualités habitat ».

À l'article 9.3 les termes : « fédération des sociétés anonymes et fondations d'HLM » sont remplacés par les termes : « fédération des entreprises sociales pour l'habitat ».

### **Article 23**

*(4 modifications)*

L'article 10 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est révisé comme suit :

Au deuxième paragraphe de l'article 10, les termes : « (C3-D1-D2) » sont remplacés par : « (G7, G8, G9) ».

Au 4<sup>e</sup> paragraphe, le mot : « notamment » est introduit après les termes : « un contrat de travail dans lequel ».

Au 4<sup>e</sup> paragraphe, les termes : « son coefficient hiérarchique » sont supprimés et remplacés par : « sa classification ».

À la dernière phrase du 5<sup>e</sup> paragraphe, les termes : « ainsi que l'intitulé de la présente convention collective » sont insérés et ajoutés après : « son mode de rémunération, ».

## **Article 24**

*(2 modifications)*

L'article 15 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Au deuxième paragraphe, les termes : « l'article L. 122-41 » sont supprimés et remplacés par : « les articles L. 1332-1 et suivants ».

Au troisième paragraphe, les termes : « de 1 jour franc » sont supprimés et remplacés par les termes : « de 2 jours ouvrables ».

## **Article 25**

*(1 modification)*

L'article 18 relatif au licenciement collectif de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM devient :

« En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'ordre des licenciements, conformément à l'article L. 1233-5 du code du travail, tiendra compte notamment des qualités professionnelles appréciées par catégorie, de l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, des charges de famille en particulier celles des parents isolés et de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés. »

## **Article 26**

*(4 modifications)*

L'article 19 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est révisé comme suit :

Au premier paragraphe, le terme : « C1 » est remplacé par le terme : « G5, cadre ».

Au 3<sup>e</sup> paragraphe, les termes : « éventuellement à partir de 55 ans » sont supprimés.

Au 3<sup>e</sup> paragraphe, les termes : « à partir de 60 ans, sous réserve que le salarié concerné remplisse les conditions d'ouverture d'une pension de vieillesse à taux plein. » sont supprimés et remplacés par : « dans les conditions prévues par la loi ».

Au dernier et 4<sup>e</sup> paragraphe, les termes : « de départ à la retraite » sont supprimés et remplacés par : « dans ces deux situations (départ à la retraite ou mise à la retraite) ».

## **Article 27**

*(4 modifications)*

L'article 22.1 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est révisé comme suit :

Cet article est intitulé : « Définition et nature des astreintes ».

Est introduit un paragraphe premier ainsi rédigé : « Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition per-

manente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. »

En conséquence, le premier et le deuxième paragraphe deviennent respectivement les paragraphes 2 et 3.

Au deuxième paragraphe, le terme : « ainsi » est inséré avant les termes : « pendant une durée et selon des horaires fixés par l'employeur ».

Au deuxième paragraphe, les termes : « de rester à leur domicile ou à proximité et » sont supprimés.

## **Article 28**

*(1 modification)*

À la dernière phrase de l'article 22.3 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM, les termes : « E1 » sont supprimés et remplacés par : « G1 ».

## **Article 29**

*(2 modifications)*

L'article 23 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est révisé comme suit :

Le paragraphe 2 de l'article 23 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes : « Il est accordé à tous les salariés des congés payés à salaire entier, dans les conditions fixées par les articles L. 3141-1 et suivants jusqu'à concurrence de 30 jours ouvrables pour une année complète d'activité. »

Au paragraphe 4 de l'article 23, le mot : « réglé » est supprimé et remplacé par le mot : « fixé ».

## **Article 30**

*(5 modifications)*

L'article 24 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié comme suit :

Au premier paragraphe, après les dispositions conventionnelles relatives au mariage, sont introduites les dispositions suivantes :

« Pacs :

– du salarié : 4 jours ouvrables ».

Sur les dispositions conventionnelles concernant le décès, après les termes : « d'un enfant », Le chiffre : « 3 » est supprimé et remplacé par le chiffre : « 5 ».

Sur les dispositions conventionnelles concernant le décès, après les termes : « d'un frère ou d'une sœur », Le chiffre : « 2 » est supprimé et remplacé par le chiffre : « 3 ».

Après les dispositions conventionnelles relatives au décès d'un proche du salarié et précisément des termes : « des grands-parents du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable », sont insérées les dispositions suivantes :

« Handicap :

En cas d'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables ».

Après les termes de l'article 24 : « Les congés motivés par un mariage (...) décès. » sont insérées les dispositions conventionnelles suivantes :

« Les congés de naissance ou d'adoption doivent être pris dans les 15 jours de l'événement. »

### **Article 31**

*(1 modification)*

Les termes « L. 122-18 à L. 122-24 » de l'article 25 deviennent : « L. 3142-71 à L. 3142-77 ».

### **Article 32**

*(2 modifications)*

Les termes « D1, D2 ou C3 » du premier paragraphe de l'article 27 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM sont supprimés et remplacés par les termes : « G7 à G9 ».

Sont insérées au deuxième paragraphe de l'article 27, après les termes : « qui est limité à 18 ans » les dispositions suivantes : « (= 10,8 %) ».

### **Article 33**

*(1 modification)*

Au premier paragraphe de l'article 28.1, les termes : « sauf licenciement pour faute grave » sont supprimés.

### **Article 34**

*(1 modification)*

Au premier paragraphe de l'article 28.2, les termes : « E1 » sont supprimés et remplacés par : « G1 ».

### **Article 35**

*(1 modification)*

Au premier paragraphe de l'article 29, les termes : « E1 » sont supprimés et remplacés par : « G1 ».

### **Article 36**

*(1 modification)*

Au deuxième et dernier paragraphe de l'article 33.1, le mot : « après » est supprimé et remplacé par le mot : « dès ».

### **Article 37**

*(1 modification)*

L'article 33.2 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM devient :

« 33.2. En cas de mise à la retraite décidée par l'employeur dans les conditions prévues par l'article 19 ci-dessus, le salarié concerné recevra une indemnité calculée en fonction des seuils suivants. Cette indemnité sera égale et/ou portée à :

- jusqu'à 8 ans révolus de services ininterrompus : l'indemnité légale de mise à la retraite ;
- après 9 ans révolus de services ininterrompus et jusqu'à 25 ans révolus : 2,7/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois, majorés de 0,3/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté après la huitième année, sans toutefois pouvoir dépasser 7/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois ;
- au-delà de 25 ans révolus de services ininterrompus : l'indemnité légale de mise à la retraite.

### **Article 38**

*(2 modifications)*

Le premier paragraphe de l'article 34 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié comme suit.

- les termes : « 2 ans » sont supprimés et remplacés par : « 1 an » ;
- les termes : « 1/10 » sont supprimés et remplacés par : « 1/5 ».

### **Article 39**

*(1 modification)*

Le quatrième paragraphe de l'article 35 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

- les termes : « dans certaines agglomérations » sont supprimés.

### **Article 40**

*(1 modification)*

Au premier paragraphe de l'article 36 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM, après les termes : « ainsi que les » sont insérés les termes : « équipements de ».

### **Article 41**

*(2 modifications)*

L'article 37 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est révisé comme suit :

Un deuxième paragraphe est introduit et rédigé ainsi : « Par ailleurs, au moment de l'embauche, il est fourni au salarié une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. »

En conséquence, les paragraphes 2 et 3 deviennent respectivement les paragraphes 3 et 4.

La première phrase du 3<sup>e</sup> paragraphe est rédigée ainsi : « Enfin, l'employeur doit fournir la liste des modifications apportées à la convention collective : ».

### **Article 42**

*(3 modifications)*

L'article 38 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est révisé comme suit :

Dans la première phrase de l'article 38 :

Les termes : « Dans le délai de 1 an suivant l'entrée en vigueur de la présente convention, » sont supprimés.

Le mot « réglementaires » est supprimé et remplacé par : « légaux ».

La deuxième phrase de l'article 38 est supprimée.

### **Article 43**

*(3 modifications)*

L'article 39, premier paragraphe, de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Les termes : « Dans le délai de 1 an suivant l'entrée en vigueur de la présente convention, » sont supprimés.

Le mot : « engagera » est supprimé et est remplacé par : « engage ».

Le deuxième paragraphe de l'article 39 est supprimé.

## **Article 44**

### *Durée et date d'effet*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il constitue un tout indivisible et indissociable. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

## **Article 45**

### *Révision*

En application de l'article L. 2261-7, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord ;
  - une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application ;
  - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension

## **Article 46**

### *Dénonciation*

Les partenaires sociaux estiment que l'accord dont l'objet est d'adapter la convention collective aux normes légales forme nécessairement un ensemble de dispositions conventionnelles cohérentes. En conséquence, la dénonciation ne peut être que totale.

En application de l'article L. 2261-9, l'accord peut être dénoncé par les parties signataires dans un délai de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires du présent accord. Elle doit également donner lieu à dépôt.

Les effets de la dénonciation sont régis par les dispositions légales en vigueur.

## **Article 47**

### *Dépôt*

Après notification prévue à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes. La fédération nationale des ESH est mandatée par les signataires pour effectuer toutes les démarches nécessaires.

## **Article 48**

### *Extension*

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

## **Article 49**

### *Information des entreprises relatives à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation et publicité*

La partie la plus diligente parmi les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche transmet l'adresse numérique ou postale de la commission paritaire de négociation et d'interprétation prévue à l'article 7 de la convention

collective des sociétés anonymes et des fondations d'HLM au ministère chargé du travail qui est la suivante :

Commission paritaire nationale, branche professionnelle des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM, 14, rue Lord-Byron, 75008 Paris.

Il est rappelé que les accords d'entreprise sur le temps de travail doivent être transmis à la commission paritaire nationale susmentionnée pour examen afin que la commission élabore son rapport d'activité et particulièrement le bilan des accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Enfin, afin de faciliter l'appropriation des dispositions conventionnelles actualisées par tous, est annexée l'intégralité des dispositions communes de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 22 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES ET FONDATIONS D'HLM IDCC 2150

#### PRÉAMBULE

1° En engageant les négociations pour faire évoluer les dispositions conventionnelles de la branche professionnelle, les délégations syndicales et employeurs s'étaient fixé 5 objectifs classés dans l'ordre suivant :

1. Recherche d'harmonisation des régimes indemnitaires des différentes catégories de salariés ;
2. Valorisation des spécificités des emplois des personnels d'immeubles et ouvriers dans une classification adaptée ;
3. Clarification et innovation en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
4. Amélioration des conditions d'exercice des mandats nationaux des délégués syndicaux employés dans les sociétés anonymes et fondations d'HLM ;
5. Révision de dispositions diverses en tenant compte notamment des nouvelles dispositions législatives actualisées.

À l'issue de 5 ans de négociations, les compromis trouvés sur chacun des points se rattachant à ces objectifs s'intègrent dans la structure et l'organisation générale du texte dénoncé le 20 décembre 1996 dont la majeure partie pouvait être reprise dans une nouvelle convention collective. C'est pourquoi le texte ci-après se présente sensiblement dans la même forme que le précédent tout en comprenant quatre parties :

- une partie dénommée « dispositions communes » applicable à l'ensemble des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM ;
- une deuxième partie comportant des annexes correspondant à la spécificité des personnels annexes I et II :
  - employés, agents de maîtrise et cadres ;
  - préposés à la surveillance et à l'entretien ménager des immeubles à usage d'habitation, de leurs annexes et dépendances, des locaux accessoires et des bureaux ;
  - préposés à la maintenance des immeubles à usage d'habitation, de leurs annexes et dépendances, des locaux accessoires et des bureaux ;
- une troisième partie constituée par l'accord collectif sur la formation professionnelle et l'emploi applicable dans la branche et comportant ses règles propres et autonomes de révision et de dénonciation ;
- une quatrième partie constituée par les annexes techniques de diverses dispositions de cette convention collective nationale (ex. : fiches « poste à pourvoir » et « demande d'emploi de la bourse de l'emploi », annexes de la classification des emplois d'immeubles, etc.).

2° Les classifications d'emplois et les définitions de tâches contenues dans chacune des annexes constituent des documents généraux dont l'application stricte et littérale ne peut être invoquée pour refuser d'effectuer temporairement un travail demandé par l'employeur et concourant à l'activité générale de la société.



En raison de la grande diversité de structure, d'importance et de mode de gestion des sociétés anonymes et fondations d'HLM, des précisions et/ou des adaptations peuvent être introduites, au niveau de l'entreprise, dans les classifications conventionnelles.

Les qualifications particulières et les modifications retenues par les sociétés devront faire l'objet d'une classification concordante avec celle de la présente convention dans le cadre d'un accord d'entreprise.

C'est à la société qu'il incombe de déterminer la nature des différents emplois devant être pourvus dans ses services et de fixer les fonctions réelles incombant à chacun. Ces fonctions peuvent, pour un même emploi, être différenciées d'une société à l'autre : chaque société organise en effet ses propres services sans être soumise à des règles précises en la matière.

C'est lors du recrutement que la direction de la société définit les tâches confiées au salarié en fonction des besoins des services et de la structure même de l'entreprise. La volonté de la société de ne pas maintenir l'emploi ou les nécessités du service peut conduire à proposer à un salarié une affectation différente de ses attributions habituelles. Ce changement s'effectuera conformément aux dispositions légales ou contractuelles.

L'employeur mettra en place, dans le cadre de la formation professionnelle continue, des actions de formation permettant au salarié de faire face à ses nouvelles fonctions.

Tous les postes peuvent être tenus indifféremment par du personnel masculin ou féminin.

3° Les objectifs cités en 1° ainsi que la révision des classifications participent pleinement à l'objectif légal confié aux partenaires sociaux de la branche de réguler la concurrence des entreprises relevant de son champ d'application ainsi qu'à la mise en œuvre des articles L. 2222-3-3 et L. 2232-5-1 et suivants du code du travail.

## PREMIÈRE PARTIE

### DISPOSITIONS COMMUNES AUX DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE PERSONNEL

#### APPLICATION DE LA CONVENTION

##### Article 1<sup>er</sup>

##### *Champ d'application*

La présente convention, règle les rapports entre les sociétés anonymes et fondations d'HLM et leur personnel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Le champ professionnel d'application de la convention s'étend aux sociétés anonymes et fondations d'HLM dont les activités sont délimitées par les dispositions des articles L. 422-1 et L. 422-2 du code de la construction et de l'habitation et auxquelles l'INSEE attribue le plus souvent les codes NAF 41.10A et 68.20A.

Le champ géographique de la convention couvre les départements français métropolitains ainsi que les départements-régions d'outre-mer (DROM) et les collectivités d'outre-mer (COM).

##### Article 2

##### *Durée. – Révision et dénonciation de la convention collective*

La présente convention collective s'appliquant à l'ensemble des personnels est conclue sans limitation de durée et prend effet le 25 mars 2000.

Sa dénonciation, par l'un des collèges signataires, interviendra sous forme de lettre recommandée avec avis de réception.

La convention dénoncée continuera de s'appliquer jusqu'à conclusion d'une nouvelle convention ou à défaut pour une période maximale de 1 an.

La partie dénonçant la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet portant sur les points à réviser.

Les effets de la dénonciation de la convention collective sont mentionnés à l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une partie contractante envisagera une révision de portée limitée, elle pourra présenter sa demande sans que celle-ci entraîne la dénonciation de la convention.

L'introduction de la demande se fera dans les mêmes conditions que lorsqu'il s'agit d'une dénonciation.

Les avenants ou la dénonciation de la présente convention sont déposés par le secrétariat de la commission paritaire auprès des services du ministre chargé du travail.

Le secrétaire de la commission paritaire remet également un exemplaire de la convention et de ses avenants au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes compétent.

La présente convention collective ne peut être une cause de réduction des avantages acquis à titre individuel ou collectif résultant d'accords d'entreprise antérieurs au 25 mars 2000 conclus sur le plan local. Si de tels accords existent, ils s'appliqueront également au personnel embauché après la date de signature de la présente convention collective.

En conséquence, le salaire et les avantages en nature attribués en application des dispositions de la présente convention ne pourront être inférieurs au montant global des salaires et avantages en nature accordés antérieurement à la signature.

Il est rappelé le caractère minimal des conditions exposées ci-après et la possibilité laissée à chaque société de conclure des accords en vue d'apporter des avantages complémentaires.

Lorsqu'un accord d'entreprise à durée indéterminée est dénoncé et qu'il n'est pas remplacé par un nouvel accord, l'accord initial demeure applicable aux salariés pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis de dénonciation ; les effets de cette dénonciation sont régis par les textes en vigueur.

## DROIT SYNDICAL

### Article 3

#### *Preamble*

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties contractantes reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu de la deuxième partie, livre premier, du code du travail.

Les organisations signataires s'engagent à respecter et faire respecter la liberté individuelle de tout employeur et salarié, le droit pour chacun d'appartenir à un syndicat.

Elles s'engagent à n'exercer aucune pression directe ou indirecte tendant à gêner, soit la liberté syndicale, soit la liberté du travail.

L'employeur s'engage, en outre, à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter sa décision en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, la classification, la rémunération, les mesures de discipline ou de licenciement.

Si un salarié remet en cause le motif de licenciement comme ayant été effectué en violation de la liberté syndicale ci-dessus rappelée, salarié et employeur s'emploieront à reconnaître les faits dans une phase facultative de conciliation au sein de l'entreprise et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

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

## Article 4

### *Exercice du droit syndical*

a) Pour favoriser une diffusion de l'information le plus largement possible, chaque société dans laquelle existe une représentation syndicale mettra à disposition de chaque section syndicale un panneau permettant l'affichage des informations syndicales. Ce panneau sera installé au siège social ainsi que dans les locaux décentralisés de l'entreprise regroupant au moins 10 salariés (agences antennes, atelier, etc.). Simultanément à l'affichage, un exemplaire de la communication sera remis à l'employeur.

Pour les salariés n'ayant pas accès à cet affichage, la distribution des informations émanant des organisations syndicales fera l'objet d'une négociation collective au sein de l'entreprise. En cas d'échec des négociations, la distribution de ces informations leur sera transmise par courrier à concurrence de 2 envois par an et par syndicat représentatif selon la loi et présent dans l'entreprise à la charge de la société pour les salariés n'ayant pas de moyen moderne informatique, par courriel et site intranet syndical ou tout autre moyen moderne en conformité avec l'évolution technique informatique.

b) Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte de la société, y compris pendant le temps de travail. Ces collectes ne doivent en aucun cas porter atteinte au fonctionnement des services.

c) Feront l'objet d'une négociation collective au sein de l'entreprise, la mise à disposition de la ou des sections syndicales de locaux, leur aménagement, ainsi que leur dotation en matériel dans des conditions supérieures au minimum prévu par la loi.

d) Pendant leur temps de travail, à concurrence de 1 heure par trimestre, les salariés peuvent assister aux réunions des organisations syndicales reconnues représentatives se tenant dans l'enceinte de l'entreprise, mais en dehors des locaux de travail.

Les réunions mentionnées ci-dessus ainsi que celles prévues par l'article L. 2142-10 du code du travail ne doivent pas porter atteinte au fonctionnement du service. Ces réunions font l'objet d'une information du chef d'entreprise ou de son représentant 1 semaine au moins avant la date de la réunion.

Pour la tenue de ces réunions, à défaut de local syndical ou pour répondre à sa demande, la section syndicale disposera d'une salle qui devra lui être affectée par le chef d'entreprise ou son représentant en fonction des disponibilités et des nécessités de service.

e) Les organisations syndicales représentées dans l'entreprise peuvent inviter l'un de ses salariés disposant ou non d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical à assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus.

L'autorisation spéciale d'absence rémunérée que l'employeur pourra accorder en fonction des nécessités de service ne bénéficiera qu'à un salarié par organisation syndicale et sera limitée à 2 jours par an. Elle sera accordée sur justificatif et sous réserve d'un délai de prévenance de 1 semaine. Quatre jours supplémentaires d'absence, mais sans solde pourront être accordés dans les mêmes conditions.

Les absences correspondantes ne seront pas considérées comme du temps de travail effectif.

f) Pour couvrir leurs déplacements dans l'exercice de leurs fonctions, l'assurance des représentants du personnel, des délégués syndicaux et représentants syndicaux au comité d'entreprise et des membres du CHSCT fera l'objet d'une négociation collective d'entreprise.

## Article 4.1

### *Formation syndicale*

Dans les sociétés occupant au moins 10 salariés, le congé de formation économique, sociale et syndicale auquel peut prétendre tout salarié est régi par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail. Le taux de rémunération est porté à 0,16 pour mille du montant entendu, au sens du I de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours.

Le doublement du taux légal ainsi opéré conduit à majorer de 0,08 pour mille la participation obligatoire des sociétés anonymes et fondations d'HLM au plan de formation.

Sous réserve de l'approbation des instances paritaires de l'OPCA compétent cette contribution de 0,16 pour mille sera collectée par le fonds d'assurance formation qui assurera la gestion des sommes ainsi mutualisées sur le fondement des règles et modalités de fonctionnement édictées par la commission nationale emploi et formation instituée en application de l'accord collectif objet de la troisième partie de la présente convention collective.

## Article 4.2

### *Déroulement de carrière*

Les délégués syndicaux, les représentants élus du personnel, les représentants syndicaux au comité d'entreprise, les représentants des sections syndicales et les membres du CHSCT, les membres de la délégation unique du personnel ou des instances regroupées bénéficieront à leur demande d'un entretien annuel avec le chef d'entreprise, son représentant ou le responsable des ressources humaines, au cours duquel seront examinées :

- leur positionnement professionnel ;
- le déroulement de leur carrière ;
- l'accès à la formation professionnelle ;
- les difficultés rencontrées lors de l'exercice du mandat ;
- les compétences développées dans le cadre de l'exercice leurs mandats ;
- les motifs d'une stagnation éventuelle, pendant 5 ans, du salaire de base.

Cette demande se substitue et se confond avec l'entretien prévu à l'article L. 2141-5 du code du travail si elle est réalisée en début ou fin de mandat.

## Article 4.3

### *Heures de délégation*

Le temps occasionné pour l'exercice des mandats syndicaux et électifs dans le cadre de l'organisme : sera pris en charge par la société, dans la limite du crédit d'heures rémunérées tel qu'il résulte de la législation actualisée. L'employeur assurera en tant que de besoin le remplacement du salarié concerné avec un délai de prévenance de 48 heures. Cette disposition ne contrevient pas au droit relatif à l'usage des crédits d'heures.

Pour tenir compte de la dispersion fréquente des personnels sur le patrimoine, le crédit d'heures des délégués syndicaux est porté sera au moins égal à :

- 14 heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises de 151 à 499 salariés ;
- 26 heures par mois dans les entreprises de 500 salariés et plus.

## Article 4.4

### *Développement du paritarisme*

#### Mandats externes

Lorsqu'il siège dans une instance locale, départementale ou nationale paritaire dont la vocation a un lien direct avec l'activité de l'entreprise ou de la branche professionnelle, tout salarié mandaté par une organisation syndicale représentée dans l'entreprise a le droit de s'absenter pour participer aux réunions de ces instances, sauf refus motivé par des nécessités de service majeures et opposé avec l'accord du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le maintien du salaire prévu par la loi dans le cas d'absences permettant de participer notamment à des instances de formation ou à la négociation collective d'entreprise est étendu aux absences justifiées par la participation aux séances de négociation collective nationale tenues au niveau de la branche professionnelle mais hors du cadre d'une commission paritaire nationale.

#### Négociation collective

Pour préparer effectivement les séances de négociation de la convention collective nationale, les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dûment mandatés, bénéficieront avant chaque réunion d'un temps de travail et de coordination équivalent à la durée prévue de la rencontre paritaire de négociation tenue, au niveau de la branche, dans le cadre d'une commission nationale paritaire ou d'un groupe paritaire de négociation collective.

#### Information des partenaires sociaux

Les membres, titulaires et suppléants des commissions paritaires de la branche qui ne recevraient pas, par ailleurs, les publications périodiques de l'union sociale pour l'habitat ou de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat (actualités habitat, etc.), y seront abonnés, par les soins du secrétariat des commissions paritaires.

Ces mêmes membres seront également invités à la séance publique de chacune des assemblées générales de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat.

### REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

## Article 5

#### a) Délégués du personnel

Les sociétés employant au moins 11 salariés doivent organiser des élections de délégués du personnel, titulaires et suppléants.

Le nombre de délégués, variable selon l'importance de la société, est précisé aux articles R. 2314-1 et R. 2314-2 du code du travail.

Leurs attributions sont définies à L. 2313-1 et suivants : ils ont notamment pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application du code du travail.

#### b) Comité d'entreprise

Les sociétés employant au moins 50 salariés sont tenues d'instituer un comité d'entreprise et d'organiser en principe tous les 4 ans des élections en vue d'établir la composition de la représentation du personnel au sein de ce comité.

Une délégation unique du personnel dans laquelle les délégués du personnel constituent également la délégation du personnel au comité d'entreprise est possible dans les conditions prévues par les articles L. 2326-1 et suivants du code du travail.

Cette représentation comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

Les effectifs de la représentation du personnel, variables selon l'importance de la société, sont précisés à l'article R. 2324-1 et, le cas échéant, à l'article R. 2314-2 du code du travail.

Les attributions du comité d'entreprise sont énoncées aux articles L. 2323-1 et suivants du code du travail.

D'une manière générale, le comité d'entreprise exerce un rôle consultatif dans le domaine économique.

Le comité d'entreprise intervient également en matière d'activités sociales et culturelles pour lesquelles il peut exercer un rôle, selon les cas, de surveillance et de contrôle, de participation à la gestion ou de gestion directe.

#### c) Dispositions communes

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise disposent d'un crédit d'heures dont la durée, fixée par la loi est majorée de 10 %. Ils bénéficient également de protections spéciales accordées par la loi notamment en matière de licenciement.

### COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

#### Article 6

Les fonctions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doivent être mises en place dans toutes les sociétés occupant au moins 50 salariés dans le respect des conditions légales de mise en place prévues à l'article L. 4611-1 du code du travail.

À défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les fonctions attribuées à ce comité.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission principalement de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées en ces matières.

Lorsqu'un risque grave est constaté dans la société, le CHSCT peut faire appel à un expert. En cas de désaccord avec l'employeur sur la nécessité d'une telle expertise, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance (référé).

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement et doit lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

L'expert est tenu à l'obligation de discrétion et au secret professionnel dans les mêmes termes que les membres du CHSCT.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

Les effectifs de la représentation du personnel, variables selon l'importance de la société, sont précisés à l'article R. 4613-1 du code du travail.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une protection contre les licenciements dans les mêmes conditions que les représentants du personnel.

Ils disposent également d'un crédit d'heures rémunérées, variable selon l'effectif de la société et précisé aux articles L. 4614-3 et suivants du code du travail.

## Article 7

### 7.1. Missions et composition

Il est institué une commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM dite commission paritaire nationale.

La commission paritaire nationale exerce toutes les missions d'intérêt général que lui a confié la loi. Elle peut également s'adjoindre d'autres missions spécifiques telles que celles visées à l'article L. 2232-9, II, alinéa 2, à défaut de toute autre instance compétente.

Elle assure également l'interprétation des dispositions conventionnelles en vigueur selon les modalités prévues à l'article 8.

Elle est composée, dans les conditions prévues au règlement intérieur, pour le collège salarié d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant nommés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre, au plus, égal de représentants titulaires et suppléants nommés par la fédération des entreprises sociales pour l'habitat pour le collège employeur.

### 7.2. Organisation

#### Présidence

La commission paritaire nationale est présidée alternativement pendant 1 an par un représentant du collège employeur et pendant 1 an par un représentant du collège salarié.

Le président est désigné par son collègue. Il n'a pas de voix prépondérante dans les délibérations.

#### Secrétariat

La commission désigne un secrétaire qui peut être choisi dans son sein ou en dehors de son sein. Mais dans ce dernier cas, il assiste aux réunions sans avoir voix délibérative.

### 7.3. Fonctionnement

Les membres titulaires et suppléants prennent part aux débats mais seuls les membres titulaires prennent part aux votes.

En cas d'absence d'un titulaire, son suppléant devient titulaire pour la séance.

Pour délibérer valablement, la commission doit atteindre au moins la moitié des membres titulaires de chaque collège.

Dans le cadre de l'application de cette disposition, si la commission paritaire ne peut se réunir valablement, le président doit adresser une nouvelle convocation aux membres titulaires et suppléants dans les 8 jours ; dans ce cas, la commission paritaire nationale peut siéger valablement avec le tiers des membres titulaires de chaque collège.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal, obligatoirement diffusé à tous les membres titulaires et suppléants par courriel, ainsi qu'à chaque société adhérente à la fédération des entreprises sociales pour l'habitat qui devra les communiquer aux délégués du personnel, aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux.

La fédération des entreprises sociales pour l'habitat met à la disposition de la commission paritaire le personnel et les moyens nécessaires pour la rédaction et la diffusion des comptes rendus, procès-verbaux et avenants établis pour les besoins administratifs de la commission.

Les décisions sont prises par accord de la majorité du collège employeur et d'au moins deux organisations syndicales pour le collège salarié.



#### 7.4. Compétence

La commission paritaire nationale a pour vocation de :

- a) Définir son calendrier annuel de négociation, étudier et conclure tout accord intéressant le personnel et décider des modifications ou améliorations qui peuvent être apportées à la présente convention, soit qu'elle ait été saisie, soit que ces représentants en prennent l'initiative;
- b) Statuer sur les problèmes d'interprétation ou d'application du texte de la présente convention et définir les procédures conventionnelles de conciliation;
- c) Négocier la rémunération minimale des personnels;
- d) Observer et étudier la mise en œuvre de la convention collective nationale.

#### 7.5. Procédure

La commission paritaire nationale se réunit obligatoirement trois fois par an sur l'initiative de son président.

Elle doit en outre, dans un délai de 1 mois, à compter de la réception de la demande, se réunir sur l'initiative de deux organisations syndicales signataires de la convention ou du collège employeur.

Une des réunions annuelles est consacrée au suivi d'application des dispositions conventionnelles conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail.

#### 7.6. Participation des personnels à la commission paritaire nationale

Lorsqu'un salarié est appelé à siéger à la commission paritaire nationale en qualité de membre titulaire ou suppléant, aucune retenue ne doit être opérée sur sa rémunération et ses accessoires.

#### Article 8

La commission paritaire nationale statuant en tant que commission paritaire d'interprétation est saisie des cas litigieux à la requête de la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit les examiner à sa plus prochaine session qui se tiendra dans un délai de 2 mois à dater de la réception de la demande.

Elle peut aussi traiter une demande d'avis d'une juridiction compétente sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle.

Les litiges sont réglés par la commission paritaire d'interprétation sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux que les parties conservent le droit de saisir.

#### BOURSE DE L'EMPLOI

#### Article 9

Une bourse de l'emploi est créée au sein de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat.

9.1. Les objectifs sont les suivants :

- maintenir et accroître la vitalité de la branche professionnelle en faisant face aux problèmes de restructuration et de reconversion;
- favoriser une certaine mobilité dans la branche susceptible d'enrichir l'expérience professionnelle des individus et les pratiques des organismes;
- permettre une prise en compte des aspirations des salariés.

9.2. Une large information sera diffusée auprès des organismes et de leur personnel sur le mode de fonctionnement de la bourse de l'emploi :

- articles publiés dans actualités habitat;
- communication au conseil fédéral;



- communication par l'employeur au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux (diffusion d'un exemplaire des fiches « offre », « demande » et de la notice explicative) ;
- affichage au sein des organismes.

Cette liste d'actions n'est pas limitative.

Les parties signataires demandent que les entreprises de la branche communiquent les postes à pourvoir à la bourse de l'emploi. Celle-ci n'aura de réelle efficacité que si chacun y apporte son concours de façon active.

9.3. La fédération des entreprises sociales pour l'habitat assure le fonctionnement de la bourse de l'emploi et exerce un rôle d'intermédiaire entre employeurs et demandeurs d'emploi.

Des formulaires « poste à pourvoir » et « demande d'emploi » ont été mis au point dans le cadre de l'accord collectif figurant dans la troisième partie ci-après. Ils sont reproduits dans la quatrième partie de la présente convention collective.

Une notice d'emploi des formulaires précise la procédure à suivre dans la rédaction des offres et demandes et dans le traitement des informations.

Le caractère confidentiel des renseignements figurant sur les fiches « demande d'emploi » doit être respecté par l'entreprise qui offre l'emploi. Cette condition est essentielle au bon fonctionnement du système mis en place. Aucun renseignement ne peut être pris sans l'accord de l'intéressé(e).

9.4. La commission paritaire emploi et formation veille au fonctionnement régulier de la bourse de l'emploi.

Un compte rendu sur les résultats de la bourse de l'emploi est présenté chaque semestre aux membres de cette même commission.

## RECRUTEMENT

### Article 10

L'entreprise détermine le nombre et la nature des différents emplois devant être pourvus.

La création ou la vacance de poste, à l'exclusion des postes de cadres (G7, G8, G9) est portée à la connaissance du personnel par tous les moyens laissés à l'initiative de la société, afin de permettre d'éventuelles candidatures.

En cas de recrutement extérieur, il sera notamment fait appel à la bourse de l'emploi instituée dans la branche professionnelle.

Chaque engagement est confirmé par une lettre ou un contrat de travail dans lequel notamment la fonction de l'intéressé est nettement définie ainsi que son mode de rémunération, sa classification, son lieu de travail, où sont précisées la date de prise de fonction et la date de prise en considération du point de départ de son ancienneté.

En application de la présente convention, chaque salarié visé à l'article 1<sup>er</sup> bénéficie du classement correspondant à l'emploi qu'il occupe et qui est défini à l'annexe spécifique à chaque catégorie de personnel. Le coefficient hiérarchique et sa qualification ainsi que l'intitulé de la présente convention collective doivent figurer sur son bulletin de paie.

Toute modification dans la fonction entraînant un changement de rémunération ou de classification fait l'objet d'une notification par écrit après accord entre les parties.

Pour un travail exceptionnel ou un remplacement temporaire, il pourra être fait appel à du personnel sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par les textes en vigueur. Le recours au travail précaire pour un poste déterminé ne peut être considéré que comme un palliatif limité dans le temps.

Le recrutement est subordonné aux résultats de la visite médicale prévue par la loi.

## PÉRIODE D'ESSAI

### Article 11

La période d'essai des contrats à durée indéterminée est fixée à :

- 1 mois pour les employés, les ouvriers et le personnel d'immeubles relevant du premier coefficient hiérarchique de chacune des classifications ;
- 3 mois pour les employés, les ouvriers, le personnel d'immeubles et les agents de maîtrise relevant des autres coefficients hiérarchiques ;
- 6 mois pour les cadres.

Toutefois, s'il s'agit d'employés, d'ouvriers, de personnels d'immeubles, d'agents de maîtrise ou de cadres présentant de sérieuses références ou des qualifications techniques reconnues, l'essai qui est exigé pourra être réduit ou supprimé par l'employeur.

Le salarié maintenu en fonction à la fin de la période d'essai bénéficie de la reprise de son ancienneté acquise lors de contrats antérieurs dans la société.

Pendant la période d'essai, les droits découlant de la présente convention sont les mêmes que ceux des bénéficiaires de contrats à durée indéterminée et maintenus en fonction à l'issue de leur période d'essai ou exemptés de cette période, sauf en ce qui concerne le licenciement et le maintien du salaire en cas de maladie défini à l'article 29 ci-dessous.

## PROMOTION INTERNE

### Article 12

Pour procéder à la promotion interne des salariés, il est tenu compte dans la mesure du possible des stages professionnels suivis ou à suivre par l'intermédiaire d'organismes agréés donnant droit à un diplôme reconnu par la profession ainsi que du niveau des connaissances au moment du recrutement et des capacités réelles de l'intéressé à remplir le nouveau poste.

## FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI

### Article 13

Un accord collectif de branche portant sur la formation et l'emploi fait l'objet de la troisième partie de la présente convention.

## SANCTIONS ET GARANTIES DISCIPLINAIRES

### Article 14

En cas de faute professionnelle, d'absences non motivées ou réitérées, de retards renouvelés et non justifiés, les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises :

- avertissement ;
- blâme avec inscription au dossier ;
- mise à pied ;
- mutation avec ou sans rétrogradation ;
- licenciement avec préavis et indemnité ;
- en cas de faute grave, licenciement sans préavis ni indemnité.

Les sanctions, qui doivent être proportionnelles à la faute, sont prises par le représentant habilité de l'employeur, l'employé ayant été entendu en présence, s'il le désire, d'un délégué du personnel ou d'un salarié de la société choisi par lui.

## Article 15

Si l'employeur estime qu'il y a faute grave, il peut prononcer la mise à pied conservatoire du salarié concerné en attendant qu'une décision soit prise à son égard.

Une sanction définitive ne pourra être prise qu'après que la procédure disciplinaire aura été respectée dans les limites et les conditions fixées par les articles L. 1332-1 et suivants du code du travail (convocation et entretien préalable, motifs de la sanction envisagée, notification de la sanction).

La sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien.

Lorsque, au terme de la procédure disciplinaire, une sanction définitive de mise à pied est décidée par l'employeur, elle entraîne, pour le salarié, l'interdiction d'exercer ses fonctions et la perte corrélative du salaire pendant la durée de la mise à pied.

## RUPTURE DU CONTRAT : DÉMISSION. — LICENCIEMENT. — RETRAITE

### Article 16

#### *Démission*

Au-delà de la période d'essai, en cas de départ à leur initiative, les salariés sont tenus de respecter un préavis de 1 mois, les salariés titulaires « cadres » de 3 mois.

### Article 17

#### *Licenciement*

Au-delà de la période d'essai, un préavis de licenciement de 1 mois plein, porté à 2 mois après 2 ans de présence, est accordé à l'ensemble des personnels, à l'exception des cadres auxquels un préavis de 3 mois doit être donné.

Les conditions financières au départ du salarié sont fixées à l'article 34 ci-après.

### Article 18

#### *Licenciement collectif*

En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'ordre des licenciements tiendra compte notamment des qualités professionnelles appréciées par catégorie, de l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, des charges de famille en particulier celles des parents isolés et de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile notamment celles des personnes handicapées et des salariés âgés.

### Article 19

#### *Retraite*

La retraite complémentaire applicable aux membres du personnel bénéficiant d'un coefficient hiérarchique au minimum égal à G5 cadre, résulte de la convention collective nationale du 14 mars 1947 étendue aux cadres sociétés anonymes et fondations d'HLM par l'avenant du 27 mars 1950 homologué par arrêté du ministère du travail en date du 17 décembre 1951.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1963, le personnel non affilié au régime de retraite des cadres en vertu du paragraphe précédent, bénéficie d'un régime complémentaire de retraite par l'adhésion obligatoire de chaque société à une caisse de retraite complémentaire des salariés.

Le départ en retraite du personnel peut intervenir :

- à l'initiative du salarié lorsqu'il est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Le montant des indemnités dans ces deux situations (départ à la retraite ou mise à la retraite) est fixé conventionnellement à l'article 33 ci-dessous.

## DURÉE DU TRAVAIL. – REPOS HEBDOMADAIRE. – ASTREINTES

### Article 20

#### *Durée du travail*

Dans le cadre des lois en vigueur, les horaires de travail seront déterminés par l'employeur après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Toutes les heures faites par le personnel en supplément de la durée légale ou équivalente seront rétribuées conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

La durée et l'amplitude du travail du personnel de gardiennage sont traitées dans l'annexe II de la deuxième partie.

### Article 21

#### *Repos hebdomadaire*

Tout salarié a droit au repos hebdomadaire et aux jours fériés prévus par la loi. Ce repos hebdomadaire est au minimum de 36 heures consécutives, soit 1 jour et demi.

### Article 22

#### *Astreintes*

Afin de pouvoir intervenir rapidement en cas d'urgence ou de nécessité tenant à la sécurité de (ou des) l'immeuble(s) dont ils sont chargés ainsi qu'à celle de leurs occupants, les salariés chargés d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien de cet (ces) immeuble(s) ou une partie de ces fonctions, qu'ils soient logés ou non et quelle que soit leur position hiérarchique ou la classification à laquelle leur emploi les rattache, peuvent être soumis à un régime d'astreinte, au-delà de leur horaire de référence – temps plein ou partiel.

#### 22.1. Définition et nature des astreintes

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Ainsi, pendant une durée et selon des horaires fixés par l'employeur, les salariés en astreinte seront tenus d'être joignables pour pouvoir effectuer un travail au service de la société, soit à la demande de leur employeur ou de son représentant, soit de leur propre initiative dans le cadre de consignes connues.

Durant ce temps d'astreinte, ils ne devront pas exécuter de travail effectif (comme des rondes, par exemple) et ils devront être libres de vaquer à leurs occupations personnelles.

#### 22.2. Organisation des astreintes

Dans tous les cas et pour faciliter l'organisation de ces astreintes par roulement, celles-ci pourront concerner d'autres immeubles que ceux dont les salariés sont chargés habituellement.

La programmation individuelle des astreintes sera effectuée après concertation entre l'employeur et les salariés concernés. Elle devra être portée à la connaissance de ces salariés au moins 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles dans lesquelles ce délai est ramené à 1 jour franc.

#### 22.3. Compensation des astreintes

Le temps de ces astreintes doit faire l'objet d'une compensation attribuée sous forme de rémunération en espèce ou en nature ou sous forme de repos. L'avantage en nature que constitue la gratuité

éventuelle du logement attribué comme accessoire du contrat de travail peut être, en tout ou en partie, la contrepartie de cette astreinte dans la limite de ce qui, le cas échéant, est déjà pris en compte, au titre du loyer et des charges dans le salaire brut rémunérant la durée équivalente ou réelle de travail effectif.

En tout état de cause, pour chaque heure d'astreinte, la compensation ne pourra pas être inférieure aux planchers suivants :

- en cas de repos ; 12 % du temps d'astreinte durant les jours ouvrables, venant en déduction du temps normalement travaillé la semaine suivante ou le mois suivant, ce pourcentage étant porté à 20 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés ;
- en cas de compensation financière en espèce ou en nature ; 12 % de la rémunération minimale conventionnelle horaire (complément différentiel compris), hors la gratification de fin d'année et la prime de vacances, du 1<sup>er</sup> coefficient hiérarchique de la catégorie d'emplois correspondante (G1, EE, OE), ce pourcentage étant porté à 20 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés.

#### 22.4. Contreparties des interventions

Lorsque le salarié placé en astreinte est appelé à intervenir pour un travail effectif au service de la société, le temps correspondant sera considéré comme une période de travail effectif et donc décompté et rémunéré comme telle.

Les salariés à temps plein soumis à la durée légale du travail ou à une durée équivalente recevront un paiement de ces heures conforme au régime légal ou conventionnel applicable dans la société pour les heures supplémentaires et les salariés à temps partiel recevront un paiement de ces heures dans les conditions légales ou conventionnelles applicables au régime des heures complémentaires.

Toute intervention effectuée pour organiser des mesures de sauvetage, de prévention d'accidents imminents ou pour réparer en cas de panne ou d'incident survenu sur des matériels ou des installations nécessaires au fonctionnement normal des immeubles donnera lieu à repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé, si elle a eu pour effet de suspendre le repos quotidien légal ou le repos hebdomadaire.

### CONGÉS ANNUELS

#### Article 23

##### *Congés payés*

Le droit au congé s'apprécie en référence à une période qui s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours.

Il est accordé à tous les salariés des congés payés à salaire entier, dans les conditions fixées par les articles L. 3141-1 et suivants, jusqu'à concurrence de 30 jours ouvrables pour 1 année complète d'activité.

Il est accordé à tout le personnel un congé supplémentaire d'un jour par 5 ans d'ancienneté.

L'ordre des départs en congés sera fixé chaque année avant le 1<sup>er</sup> avril, par la direction, après consultation des délégués du personnel.

Dans les 30 jours qui précèdent la date prévue pour le congé, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent plus être modifiés, sauf circonstances exceptionnelles.

Lorsqu'un salarié prend son congé, il peut demander, avant de partir, à percevoir ses appointements pour la durée du congé.

En cas de rappel par la société pendant la période de congé, le salarié intéressé aura droit à 2 jours supplémentaires de congés auxquels s'ajouteront les délais de transport ; ses frais supplémentaires de voyage lui seront remboursés.

## CONGÉS SPÉCIAUX

### Article 24

Des congés spéciaux avec traitement seront accordés à tout le personnel dans les circonstances suivantes :

Mariage :

- du salarié : 5 jours ouvrables ;
- d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables.

Pacs :

- du salarié : 4 jours ouvrables.

Naissance – adoption :

- d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrables.

Décès :

- du conjoint ou du concubin notoire survivant non séparé de droit ou de fait du salarié, ou du partenaire auquel le salarié était lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ouvrables ;
- du père, de la mère : 3 jours ouvrables ;
- du beau-père, de la belle-mère : 3 jours ouvrables ;
- d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
- d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables ;
- des grands-parents du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable.

Handicap :

En cas d'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables.

Les congés motivés par un mariage ou un décès sont accordés au moment du mariage ou du décès.

Les congés de naissance ou d'adoption doivent être pris dans les 15 jours de l'événement.

Si le salarié se trouve en congé normal, le nombre de jours de congés correspondant au congé spécial est reporté dans le droit à congé du salarié.

Pour la bonne marche du service, la date fixée initialement pour la reprise du travail à l'issue du congé normal ne peut être modifiée unilatéralement par le salarié.

Si le salarié est obligé d'effectuer un déplacement, un délai de route aller-retour peut s'ajouter au congé proprement dit, délai soumis au même régime que ce congé ; le délai est fixé à 1 jour lorsque le trajet aller-retour est compris entre 400 et 600 kilomètres et à 2 jours lorsque le trajet aller-retour dépasse 600 kilomètres.

## SERVICE NATIONAL

### Article 25

#### *Situation et droits des salariés*

Les règles applicables aux salariés appelés ou rappelés au service national ou tenus de participer à l'appel de préparation à la défense sont fixées par les articles L. 3142-71 à L. 3142-77 du code du travail.

## RÉMUNÉRATION

### Article 26

#### *Rémunération*

La rémunération minimum brute garantie correspondant à chaque emploi défini dans les classifications est fixée dans les annexes de la deuxième partie de la présente convention.

## INDEMNITÉS, PRIMES ET ALLOCATIONS

### Article 27

#### *Prime d'ancienneté*

##### Taux

Après 3 ans révolus d'ancienneté au même coefficient hiérarchique, une prime d'ancienneté est versée mensuellement à chaque salarié, excepté les cadres classés dans l'une des catégories G7 à G9 de la grille applicable aux personnels administratifs.

Cette prime représente pour chaque salarié concerné 0,6 % de son salaire brut mensuel de base par année révolue d'ancienneté depuis sa promotion au coefficient hiérarchique de son emploi ou, à défaut, de son recrutement.

Cette prime d'ancienneté progressera ensuite par période triennale sans pouvoir excéder toutefois un certain pourcentage de cette base de calcul qui exclut toute prime ou gratification, tout avantage en nature et toute heure supplémentaire.

##### Durée

Le pourcentage effectif est déterminé par le nombre d'années pouvant être pris en compte au titre de la prime d'ancienneté et qui est limité à 18 ans (= 10,8 %) pour les catégories bénéficiaires de cette prime.

##### Disposition dérogatoire

Cette prime pourra toutefois être réduite ou supprimée pour tout ou partie du personnel, si un accord d'entreprise est conclu pour faire bénéficier le personnel concerné de dispositions au moins aussi avantageuses que la prime ou la part de prime ainsi supprimée, notamment dans le cas de réduction du temps de travail effectuée en maintenant tout ou partie des salaires antérieurs.

##### Modalités d'application

Lors de l'entrée en vigueur des dispositions du présent article ou, le cas échéant, pour appliquer tout accord d'entreprise y dérogeant ou, enfin, à l'occasion de chaque promotion hiérarchique :

1° L'ancienneté acquise excédentaire sera intégrée dans le salaire de base de telle façon que le salaire effectivement perçu reste le même.

2° La part de prime résultant de l'ancienneté excédant le nouveau plafond ne pourra pas servir à financer l'éventuel ajustement à la hausse de l'ancien salaire de base nécessité par le respect du minimum conventionnel applicable. Le montant de cet ajustement sera, par ailleurs et s'il y a lieu, pris en compte dans le calcul de la nouvelle prime d'ancienneté.

### Article 28

#### *Gratifications et primes*

##### 28.1. Gratification de fin d'année

Une gratification, qui ne saurait être inférieure au salaire du mois de décembre, est attribuée au personnel. Elle est payable au mois de décembre de l'année en cours, sauf usage ou accord d'entreprise dérogatoire qui fixerait d'autres modalités de versement, notamment mensuel par douzième.



Le salaire pris en considération est le salaire brut de base du mois, y compris la prime d'ancienneté, lorsqu'elle existe, mais à l'exclusion de toute autre prime, des heures supplémentaires et des avantages en nature.

En cas d'embauche, de licenciement, de démission, de départ en retraite, d'absence pour maladie non indemnisée dans les conditions prévues à l'article 29 ci-dessous (ou de toute autre absence qui n'est pas assimilée à du travail effectif par la loi) en cours d'année, ladite gratification est attribuée au prorata du temps de travail effectif.

#### 28.2. Prime de vacances

Il est attribué à tous les salariés une prime annuelle de vacances qui est réglée avant le départ en congé principal pris pendant la période légale des congés (1<sup>er</sup> mai-31 octobre) sauf usage ou accord d'entreprise dérogatoire qui fixerait d'autres modalités de versement, notamment mensuel par douzième. Cette prime, dont le montant est fixé par chaque société, ne saurait être inférieure à 4 % du minimum annuel professionnel attaché au premier coefficient de chacune des classifications correspondantes (G1, EE, OE). Elle se rapporte à la période de référence comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année en cours.

En cas d'embauche, de licenciement, de démission, de départ en retraite, d'absence pour maladie (ou de toute autre absence qui n'est pas assimilée à du travail effectif par la loi) en cours d'année, la prime de vacances est attribuée au prorata du temps de travail effectif.

#### 28.3. Substitution

Les sociétés qui versaient précédemment, sous des appellations diverses (prime de bilan, prime d'objectif, prime d'assiduité, prime de gestion, etc.) des primes et/ou des gratifications d'un montant global au moins égal à celles prévues aux articles 28.1 et 28.2 ci-dessus, ont la faculté de ne pas appliquer les dispositions des deux articles précédents.

#### Article 29

##### *Maladie*

Dès lors qu'un salarié aura acquis une ancienneté de service continu variant en fonction de son coefficient hiérarchique dans les conditions suivantes :

- 1 mois pour les G1, EE, OE ;
- 3 mois pour les autres coefficients ;
- 6 mois pour les cadres.

Il lui sera accordé, en cas de maladie dûment constatée, une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel et les indemnités qui lui seront versées au titre de l'assurance maladie et de tout autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux souscrits par le salarié à ses frais.

Cette couverture complémentaire bénéficiera au salarié, sous réserve que celui-ci ait justifié de sa maladie dans les 48 heures, dès que son droit aux prestations en espèces de l'assurance maladie lui sera ouvert par la sécurité sociale.

En aucun cas, le salarié ne pourra bénéficier d'une rémunération nette supérieure à celle qu'il reçoit lorsqu'il est présent.

Cette indemnité conventionnelle sera servie pendant une durée de 1 mois et pendant les 45 jours suivants, elle sera réduite de moitié. Toutefois, pour les salariés ayant plus de 2 ans révolus d'ancienneté, chacune de ces durées sera portée à 3 mois.

À l'expiration du délai d'indemnisation conventionnelle, la société appréciera si l'intéressé doit être placé en disponibilité, avec éventuellement maintien partiel de son salaire pour une durée déterminée ou, au contraire, s'il y a lieu de pourvoir immédiatement à son remplacement.



Pour le calcul de la période d'indemnisation, il sera tenu compte des indemnités conventionnelles déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces 12 derniers mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle prévue ci-dessus en fonction de l'ancienneté du salarié.

#### Article 30

##### *Maternité. – Adoption*

Pendant le congé légal de maternité ou d'adoption, il est versé mensuellement à la personne en arrêt de travail une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel et les indemnités auxquelles elle a droit au titre de l'assurance maternité et de tout autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux souscrits par le salarié à ses frais.

#### Article 31

##### *Accident du travail. – Maladie professionnelle*

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, survenu par le fait ou à l'occasion du travail, le salarié blessé ou malade a droit pendant son absence, et jusqu'à consolidation de sa blessure ou jusqu'à sa guérison, au maintien de son salaire intégral, déduction faite des indemnités versées par la caisse de sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux souscrits par le salarié à ses frais.

#### Article 32

##### *Allocation en cas de décès*

Lors du décès d'un membre du personnel et à défaut d'assurance groupe contractée par l'organisme, une allocation est versée au conjoint ou concubin notoire survivant non séparé de droit ou de fait du salarié décédé, ou au partenaire auquel le défunt était lié par un pacte civil de solidarité, ou à ses enfants ou, à défaut, à toute personne qui était à sa charge au sens du code général des impôts.

Le montant de cette allocation est déterminé sur des bases identiques à l'indemnité prévue à l'article 33.1 ci-après.

#### Article 33

##### *Indemnité de départ en retraite*

33.1. Tout salarié partant volontairement en retraite après 10 années révolues d'ancienneté de service continu perçoit une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans la société.

Cette indemnité est au moins égale à 1,5/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois. Elle est majorée de 0,3/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté dès la onzième année.

33.2. En cas de mise à la retraite décidée par l'employeur dans les conditions prévues par l'article 19 ci-dessus, le salarié concerné recevra une indemnité calculée en fonction des seuils suivants. Cette indemnité sera égale ou portée à :

- jusqu'à 8 ans révolus de services ininterrompus : l'indemnité légale de mise à la retraite ;
- après 9 ans révolus de services ininterrompus et jusqu'à 25 ans révolus : 2,7/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois, majorés de 0,3/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté après la huitième année, sans toutefois pouvoir dépasser 7/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois.
- au-delà de 25 ans révolus de services ininterrompus : l'indemnité légale de mise à la retraite.

## Article 34

### *Indemnité de licenciement*

En cas de licenciement, et sous réserve que celui-ci ne soit pas motivé par une faute grave, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service de la société recevra une indemnité égale à 1/5 de mois de salaire par année de service.

Si le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, il ouvre droit au salarié après 4 ans de service ininterrompu dans la société à une indemnité se substituant à celle définie à l'alinéa précédent et qui ne saurait être inférieure à 1/3<sup>e</sup> de mois de salaire par année révolue d'ancienneté de services continus.

Après 4 ans de service ininterrompu dans la société, en cas de licenciement pour motif économique, les indemnités définies ci-dessus – alinéa 2 – sont majorées de 25 %. Cette majoration est de 50 % si le salarié concerné par ce licenciement économique est âgé d'au moins 50 ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut de base, y compris l'ancienneté, du dernier mois précédant la notification du licenciement, augmenté du 1/12 des compléments conventionnels de salaire (gratification et prime de vacances ou leurs équivalents).

En cas de rémunération variable, la partie variable du salaire à prendre en considération sera calculée selon la législation en vigueur.

## Article 35

### *Frais de déplacement*

Les frais de déplacement engagés par le personnel pour l'exécution de leur mission ou lorsque le salarié doit se rendre par ses propres moyens sur un lieu de travail différent de celui de son poste de travail habituel (siège, atelier, agence décentralisée, lieu d'affectation, etc.), sont remboursés sur production de documents justificatifs.

Les conditions de remboursement sont déterminées par la société qui peut, notamment, plafonner le montant des dépenses remboursables.

Le remboursement des dépenses engagées pour l'usage d'un véhicule automobile personnel ne pourra être supérieur au montant du barème reconnu par la direction générale des impôts au titre des frais professionnels.

Les salariés autorisés à utiliser un véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels devront, sur demande de leur employeur, être en mesure de justifier de l'assurance adéquate.

Pour les trajets effectués entre le domicile et le lieu de travail, les indemnités légales éventuelles prévues s'appliqueront.

Une indemnité de repas – dite prime de panier – doit être versée pour indemniser les frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors des lieux habituels de travail ou de ralliement.

Elle n'est pas due lorsque :

- le salarié prend effectivement son repas à domicile ;
- il existe un local équipé sur le chantier ;
- le repas est pris en charge financièrement par l'employeur ;
- il est fourni au personnel des tickets-restaurant.

La prime de panier est égale à deux fois la valeur du minimum garanti, tel qu'il est fixé chaque année par l'ACOSS (agence centrale des organismes de sécurité sociale).

## Article 36

### *Vêtements de travail*

La fourniture et le renouvellement des vêtements de travail de base nécessaires à l'exercice des fonctions du salarié, ainsi que les équipements de protections individuelles de sécurité et d'hygiène sont à la charge de la société.

La nature des protections ainsi que leurs fréquences de renouvellement seront discutées dans chaque entreprise avec le CHSCT ou à défaut avec les représentants du personnel.

## Article 37

### *Information des salariés*

Un exemplaire de la présente convention collective doit être remis par l'employeur à tout le personnel en place et à tout nouvel embauché.

Par ailleurs, au moment de l'embauche, il est fourni au salarié une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Enfin, l'employeur doit fournir la liste des modifications apportées à la convention collective :

- au comité d'entreprise et aux délégués du personnel;
- aux délégués syndicaux.

À défaut de représentants du personnel, la liste annuelle des modifications apportées à la convention collective est communiquée aux salariés.

## Article 38

### *Intéressement*

Chaque société anonyme et fondation d'HLM dépourvue d'accord d'intéressement engage les démarches internes appropriées et conformes aux textes légaux en vigueur pour tenter de conclure un tel accord au bénéfice de l'ensemble du personnel.

## Article 39

### *Prévoyance*

Chaque société anonyme et fondation d'HLM dépourvue de régime de prévoyance et de complémentaire maladie bénéficiant à l'ensemble du personnel engage les démarches appropriées à la mise en place d'un tel dispositif.

Brochure n° 3190

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2150. – PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES**  
**ET FONDATIONS D'HLM**

---

AVENANT N° 1 DU 22 JUIN 2017  
À L'ACCORD DU 6 OCTOBRE 2016  
RELATIF À LA RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750752M  
IDCC : 2150

Entre  
FNESH

D'une part, et  
BATIMAT-TP CFTC  
FNCB CFDT  
SNUHAB CFE-CGC  
FSPSS FO

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

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux ont conclu le 22 juin 2017 un avenant portant mise en conformité de la convention collective de la branche des ESH, conformément aux objectifs de la négociation fixés à l'accord de méthode du 6 octobre 2016 relatif à la révision de la convention collective.

Concomitamment à la signature de cet avenant du 22 juin 2017 portant mise en conformité, les parties ont souhaité revoir le calendrier et les modalités de travail fixés à l'accord de méthode, en introduisant la négociation portant sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable au sein de la branche dans le cadre de l'étape consacrée à la modernisation de la convention collective.

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 3 de l'accord de méthode du 6 octobre 2016 relatif à la révision de la convention collective, intitulé « Calendrier et modalités de travail » est modifié ainsi :

« Les parties s'accordent pour convenir que les travaux relatifs à la révision de la convention collective nationale seront menés en plusieurs étapes afin de permettre aux parties de disposer du temps nécessaire à la réflexion :

- une première étape consacrée à l'adaptation juridique de la convention collective, ayant abouti à la signature d'un avenant portant mise en conformité de la convention collective en date du 22 juin 2017 ;
- une deuxième étape consacrée à la modernisation de la convention collective, au cours de laquelle seront arrêtés les thèmes qui relèveront de l'ordre public conventionnel.

Une réunion de la commission paritaire nationale aura lieu tous les mois, afin de laisser le temps aux parties de se consacrer, dans l'intervalle, à l'étude des textes proposés.

Afin de faciliter le travail d'analyse de chacune des délégations, les échanges de documents devront respecter un délai de 15 jours avant chaque réunion. »

## **Article 2**

### *Durée et date d'effet*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter de sa date de signature.

## **Article 3**

### *Révision*

En application de l'article L. 2261-7, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord ;
  - une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
  - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application ;
  - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.

## **Article 4**

### *Dénonciation*

En application de l'article L. 2261-9, l'accord peut être dénoncé par les parties signataires dans un délai de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires du présent accord. Elle doit également donner lieu à dépôt.

Les effets de la dénonciation sont régis par les dispositions légales en vigueur.

## **Article 5**

### *Dépôt*

Après notification prévue à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes.

La fédération nationale des ESH est mandatée par les signataires pour effectuer toutes les démarches nécessaires.

## **Article 6**

### *Extension*

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Après avoir lu et paraphé chacune des 2 pages précédentes, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé le présent avenant au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 22 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3190

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2150. – PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES**  
**ET FONDATIONS D'HLM**

---

AVENANT N° 9 DU 22 JUIN 2017  
RELATIF AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

NOR : ASET1750751M  
IDCC : 2150

---

Entre

FNESH

D'une part, et

CGT SP

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

SNUHAB CFE-CGC

FSPSS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

À l'issue de deux séances de négociation organisées les 17 novembre et 8 décembre 2016, les membres de la commission paritaire nationale ne sont pas parvenus à un accord portant revalorisation des rémunérations minimales de notre branche professionnelle.

Par courrier du 27 février 2017, les organisations syndicales (OS) ont interpellé la fédération des ESH en dénonçant cette situation et demandant la réouverture des négociations. À l'issue d'une rencontre organisée le 5 avril 2017 avec les organisations syndicales, la fédération des ESH s'est engagée à porter ce thème à l'ordre du jour de ses instances de gouvernance.

À l'occasion de la séance du 1<sup>er</sup> juin 2017, les signataires du présent accord ont convenu de faire évoluer les rémunérations minimales.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Barème annuel de rémunérations*

Les rémunérations des barèmes annuels figurant aux articles 2 des annexes I et II de la CCN étendue du 27 avril 2000 et ses avenants successifs sont remplacées par le barème annuel suivant.

(En euros.)

COTATION	COEFFICIENT (administratifs, entretien, maintenance)	SALAIRE MINIMUM annuel professionnel
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	20045,32
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	21614,01
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	23735,06
16 à 18	G4, GS, CE	26305,67
19 à 21	G5	34655,15
22 à 24	G6	35847,39
25 à 27	G7	37409,80
28 à 30	G8	42847,35
31 à 32	G9	60678,72

Conformément aux articles 2 des annexes I et II de la CCN étendue du 27 avril 2000, les rémunérations des barèmes annuels s'entendent y compris la gratification de fin d'année (art. 28.1), la prime de vacances (art. 28.2), tout avantage en nature et toutes autres primes ou gratifications contractuelles ayant un triple caractère de fixité, de généralité et de constante.

Le montant actualisé de la prime de vacances (4 % du salaire minimum annuel professionnel des 1<sup>ers</sup> niveaux de classification) est de 801,81 €.

## **Article 2**

### *Date d'application*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **Article 3**

### *Égalité hommes-femmes*

Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

## **Article 4**

### *Révision*

Les modalités de révision du présent accord sont définies par les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

## **Article 5**

### *Dépôt*

Après notification prévue à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes. La fédération nationale des ESH est mandatée par les signataires pour effectuer toutes les démarches nécessaires.

## **Article 6**

### *Extension*

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.



Après avoir lu et paraphé chacune des 2 pages précédentes, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 22 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3331

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2542. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Aisne)**

**ACCORD DU 7 JUIN 2017**

**RELATIF AUX GARANTIES DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE,  
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET À LA PRIME DE VACANCES  
POUR L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1750749M

IDCC : 2542

Entre

UIMM Picardie

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2017. Elles constituent la rémunération brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite. Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

*Montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération effective  
à compter de l'année 2017*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	HORAIRE LÉGAL : 35 H (151,67 heures/mois) GRE annuelles
I	1	140	17 764
	2	145	17 833
	3	155	17 845
II	1	170	17 899
	2	180	18 050
	3	190	18 273
III	1	215	18 857
	2	225	19 392
	3	240	20 381
IV	1	255	21 056
	2	270	21 990
	3	285	23 090
V	1	305	24 047
	2	335	26 623
	3	365	28 353
	3	395	30 736

## Article 2

Pour la vérification de l'application des garanties de rémunération effective, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations, en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant des garanties de rémunération effective fixées pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération effective à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'ajuster son compte dans les meilleurs délais.

### **Article 3**

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies par les articles 12 et 12.1 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 29 avril 2008, s'appliquent aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise tels que désignés à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant « Mensuels » précité, occupant les fonctions définies par l'accord national des classifications du 21 juillet 1975.

La valeur du point de référence qui permet de déterminer les RMH est fixée à 5,41 € pour une entreprise soumise à la durée légale de travail de 151,67 heures mensuelles.

Les montants des RMH sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail réellement effectué dans les entreprises.

Pour vérifier que le salarié ait bien bénéficié de la présente valeur du point, Il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles tiendront compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, en application de l'accord du 24 avril 1980, complétant la convention collective.

Cette valeur du point est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017.

### **Article 4**

La prime de vacances, telle que définie par l'article 20 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008, qui devra être versée au moment du départ en vacances ou lors de la paie des congés payés à compter de l'année 2017, est fixée à : 545 €.

Les entreprises ayant déjà versé une prime de vacances au titre de l'année en cours avec un montant inférieur devront régulariser avant le 31 décembre de cette même année.

### **Article 5**

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions définies par le code du travail.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, unité territoriale de l'Aisne, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

Fait à Saint-Quentin, le 7 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 2980. – MÉTALLURGIE**  
**(Somme)**  
**(8 décembre 2010)**

**AVENANT N° 8 DU 7 JUIN 2017**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES ANNUELLES GARANTIES,**  
**À LA VALEUR DU POINT ET À LA PRIME DE PANIER**

NOR : ASET1750748M  
IDCC : 2980

Entre  
UIMM Picardie  
D'une part, et  
CFDT métaux  
USM FO  
CFTC Somme

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

**Article 1<sup>er</sup>**

*Rémunérations effectives annuelles garanties*

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le barème des rémunérations effectives annuelles garanties est fixé, à compter de l'année 2017, pour la durée légale du travail, comme suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	REAG 2017 base 151,67 heures
140	17 764
145	17 833
155	17 845
170	17 899
180	18 050
190	18 273
215	18 857
225	19 392

COEFFICIENT	REAG 2017 base 151,67 heures
240	20381
255	21056
270	21990
285	23090
305	24047
335	26623
365	28353
395	30736

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles pour la durée légale du travail, les montants dudit barème devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis.

## **Article 2**

### *Valeur du point*

La valeur du point est fixée à 5,41 €, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017. Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, cette valeur du point permet de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

## **Article 3**

### *Prime de panier*

La prime de panier est fixée à 6,90 €, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017.

## **Article 4**

### *Dépôt et publicité*

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait le 7 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS  
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE  
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 11 MAI 2017  
RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS  
ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

NOR : ASET1750743M  
IDCC : 1555

Entre  
FACOPHAR  
SIMV  
ANSVADM  
SIDIV

D'une part, et

FCE CFDT  
CMTE CFTC  
CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche du 4 septembre 2002 et transpose les différentes évolutions légales qui ont façonné la GPEC : négociation triennale pour les entreprises de plus de 300 salariés <sup>(1)</sup> ; conseil et accompagnement GPEC de la part des OPCA <sup>(2)</sup> ; articulation du plan de formation de l'entreprise avec la GPEC <sup>(3)</sup> ; consultation annuelle qui inclut la GPEC et les orientations sur la formation professionnelle <sup>(4)</sup>.

Toutefois, le législateur a laissé aux partenaires sociaux le soin de définir les approches GPEC les plus appropriées à l'entreprise. Ces approches varient selon la taille et les caractéristiques de celles-ci.

---

(1) Loi du 18 janvier 2005 relative à la programmation de la cohésion sociale.

(2) Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009.

(3) Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

(4) Loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015.

C'est ainsi que les partenaires sociaux de la branche ont articulé et associé, depuis 2002, des dispositifs conventionnels (certificats de qualification professionnelle <sup>(1)</sup>); des instances paritaires (CPNEIS <sup>(2)</sup>, observatoire paritaire des métiers et des qualifications <sup>(3)</sup>; OPCA de branche <sup>(4)</sup>) et des mesures conventionnelles (contrat de génération <sup>(5)</sup>, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes <sup>(6)</sup>, la formation professionnelle tout au long de la vie <sup>(7)</sup>) qui participent à la gestion des emplois et des compétences au sein de la branche.

La GPEC vise, ainsi pour l'entreprise, à anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles, la transformation des métiers, et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions.

C'est une démarche gestionnaire, anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise, ayant pour objectif de mieux prévoir les compétences dont l'entreprise a besoin et donner aux salariés une visibilité sur les évolutions constituant un enjeu majeur.

Plus concrètement, il s'agit d'un processus opérationnel qui participe à la gestion des ressources humaines et, qui a pour objectif :

- de prévoir et d'accompagner le changement ;
- d'anticiper l'évolution des emplois ;
- d'adapter les compétences à l'activité ;
- de sécuriser les parcours professionnels,

et ainsi d'engager des politiques de formation, d'évolution et de mobilité professionnelle, de recrutement et de déploiement des emplois et des compétences.

Si la GPEC relève de la responsabilité de l'employeur, elle implique toutes les composantes de l'entreprise et tout particulièrement les salariés, lesquels, dans une économie en constante évolution, doivent être de plus en plus acteurs de leur parcours professionnel.

C'est aussi par le développement de la responsabilité sociétale que le dialogue social peut être favorisé et amélioré, et ce, par la mise en œuvre par exemple de politiques spécifiques contre toute forme de discrimination, ou par des mesures de prévention pour pallier les risques professionnels. Les différentes étapes de la démarche GPEC s'appuient, après un diagnostic établi avec les instances représentatives du personnel, sur des mesures et ressources opérationnelles liées à la gestion des ressources humaines sur lesquelles les entreprises peuvent s'appuyer.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des objectifs poursuivis par l'accord relatif au contrat de génération car ce dernier et la GPEC participent à une même philosophie qui amène les entreprises à construire des politiques d'emplois actives et orientées vers tous les âges.

Le présent accord vise, en conséquence, à :

- renforcer l'information stratégique auprès des partenaires sociaux pour anticiper les évolutions ;
- renforcer l'information-consultation sur les évolutions des métiers, des compétences et des qualifications dans un esprit d'analyse et d'échange ;

---

(1) Accord d'adhésion vétérinaire à l'accord du 19 janvier 2004 relatif aux certificats de qualification professionnelle de la branche de l'industrie pharmaceutique.

(2) Accord collectif du 9 février 2011 portant adhésion à l'accord collectif du 20 avril 2006 relatif à la CPNEIS.

(3) Accord collectif du 27 juin 2012 relatif à la création d'un observatoire paritaire des métiers et des qualifications professionnelles.

(4) Accord collectif du 4 juillet 2011 portant adhésion à l'accord collectif du 22 décembre 2010.

(5) Accord collectif du 13 novembre 2013 relatif au contrat de génération.

(6) Accord collectif du 2 avril 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(7) Accord collectif du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.



- favoriser la transition professionnelle en considérant les problématiques de mutation comme la transition énergétique;
- donner un cadre dynamique à l'accord relatif à la formation professionnelle.

L'articulation de ces quatre volets doit permettre à l'entreprise de bénéficier d'une démarche GPEC : stratégique, active, associative (appropriation de la démarche par tous les acteurs) et inter-générationnelle.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Acteurs*

#### 1.1. Au niveau national et régional

Dans le prolongement de la loi du 5 mars 2014, une réorganisation des instances a été opérée afin de mieux coordonner les politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle au niveau national et régional. Cette réforme vise à mieux coordonner les multiples acteurs impliqués dans ces politiques, en dépassant les clivages liés au statut professionnel (salarié ou demandeur d'emploi); assurer un meilleur suivi et une évaluation des différents dispositifs déployés.

##### 1.1.1. Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP)

Le CNEFOP a pour mission d'organiser, au niveau national, la concertation, le suivi, la coordination et l'évaluation des politiques de l'emploi de la formation professionnelle initiale et continue et de l'orientation tout au long de la vie. Il est également consulté sur les différents projets légaux, réglementaires ou conventionnels relevant de son champ. Le conseil est également chargé d'élaborer un rapport annuel, sur l'utilisation des ressources affectées à l'emploi, à la formation et à l'orientation professionnelles; sur la mobilisation du compte personnel de formation (CPF); sur les politiques et la gestion des OPCA et des OCTA; sur les démarches qualité entreprises dans le champ de la formation professionnelle.

Une déclinaison régionale, au travers des CREFOP, a été mise en place dans un champ d'action identique à l'instance nationale.

##### 1.1.2. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle (COPANEF)

Comme le CNEFOP, le COPANEF traite de manière conjointe les questions de la formation professionnelle et de l'emploi. C'est une instance consultative et décisionnaire sur la définition des orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi et d'élaboration des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) au niveau national et interprofessionnel.

Au même titre que le CNEFOP, une déclinaison régionale (réseau COPAREF) a été établie pour agir dans le même champ d'action qu'au niveau national.

#### 1.2. Au sein de la branche professionnelle

##### 1.2.1. Partenaires sociaux

Les partenaires sociaux s'engagent à se concerter et à inscrire leurs actions dans un processus d'anticipation et d'accompagnement des évolutions, de façon à en éviter les conséquences préjudiciables, et en vue de favoriser le développement de la compétitivité des entreprises et l'évolution professionnelle des salariés. Pour cela, les partenaires sociaux peuvent s'appuyer sur les travaux et études menés par l'observatoire de la branche et les politiques définies par la CPNEIS notamment en matière de formation professionnelle.

### 1.2.2. Commission paritaire nationale des entreprises des industries de santé (CPNEIS)

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la CPNEIS dans la conduite d'une politique active, dynamique et prévisionnelle de l'emploi au sein des industries de santé et de la branche professionnelle, en particulier. La CPNEIS est tenue d'apporter des réponses et des moyens à l'évolution des métiers, des emplois et des compétences.

Dans le cadre de ses attributions, définies dans l'accord collectif du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la CPNEIS s'attache à mener une politique de formation qui améliore la lisibilité et l'efficacité pour favoriser l'accès à la formation professionnelle.

### 1.2.3. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Par son action, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles, créé par l'accord collectif de branche du 27 juin 2012, a pour mission d'assurer une veille prospective de l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche professionnelle.

L'observatoire vise à acquérir et à développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications au sein de la branche. Il veille et étudie l'évolution des activités de la branche et des emplois qui y sont attachés afin d'anticiper leurs transformations grâce à une politique de formation professionnelle adaptée.

Afin de faire bénéficier d'une connaissance et d'une analyse partagée, il s'attache à développer des ressources destinées et mises à disposition de tous les acteurs définis dans ce présent article.

La cartographie des métiers représente pour les entreprises de la branche une première étape de travail pour construire par exemple des passerelles métiers.

### 1.2.4. Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

L'OPCA de la branche participe, au travers de ses missions définies dans l'accord collectif de branche du 2 avril 2015, à l'accompagnement des entreprises de la branche dans le cadre ou dans la mise en place de leur politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il contribue ainsi à mettre en place la formation professionnelle au service de la GPEC en facilitant la mise en œuvre des leviers (modes d'accès, dispositifs et moyens) inhérents à la formation professionnelle.

D'autre part, les entreprises de la branche peuvent bénéficier des services (sélection DEFI formations, diagnostic et accompagnement RH) et des ressources de l'OPCA de branche pour initier, développer ou optimiser leur gestion des ressources humaines.

En outre, les salariés de la branche peuvent retrouver toutes les informations utiles pour se former et s'orienter au travers de la formation professionnelle sur le site internet de l'OPCA de branche : [www.opcadefi.fr](http://www.opcadefi.fr).

## 1.3. Au sein de l'entreprise

La démarche GPEC associe tous les niveaux d'acteurs au sein de l'entreprise avec des rôles bien spécifiques pour chacun d'entre eux.

Cette association d'acteurs et de relais en interne est une des clés de la réussite d'une démarche GPEC.

Les acteurs internes identifiés sont :

- le chef d'entreprise, les services de ressources humaines et de formation ;
- les représentants du personnel, membres du CE ou, à défaut, DP ;
- les organisations syndicales dans le cadre des dispositions légales les habilitant à négocier ;
- les salariés ayant des fonctions d'encadrement ;
- tous les salariés.

## Article 2

### *Ressources mises à disposition des acteurs par l'observatoire des métiers de la branche*

Au travers des enjeux et missions développés à l'article 1.2.3, l'observatoire est amené à éclairer les politiques d'emploi et de la négociation au sein de la branche, initier le développement d'une connaissance partagée des acteurs de la branche, conseiller et accompagner l'évolution des métiers et des compétences dans ses industries.

Les ressources, qui découlent des travaux et études menés par l'observatoire, sont mises à disposition via le site internet : [www.observatoire-fc2pv.fr](http://www.observatoire-fc2pv.fr).

#### 2.1. Cartographie des métiers et les brochures passerelles métiers

Ces ressources ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble et intégrale des métiers représentés dans la branche professionnelle, de démontrer la diversité et les caractéristiques de ces derniers. Elles aident à disposer des informations nécessaires pour mieux appréhender les métiers de la branche, leurs spécificités et identifier les compétences exigées pour leurs exercices.

Les dispositifs ont pour vocation de s'inscrire comme des ressources de référence dans le cadre de la démarche d'optimisation de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de sécurisation des parcours professionnels, d'accompagnement et d'aide à la décision dans le cadre du recrutement, de la formation professionnelle et de la mobilité professionnelle des salariés. La cartographie des métiers est visible via le lien : [opmq.profiler-rh.com](http://opmq.profiler-rh.com).

#### 2.2. Certificats de qualification professionnelle (CQP) interbranches (CQPI)

Depuis décembre 2012, la branche professionnelle développe et propose auprès des acteurs de la branche les certificats de qualification professionnelle. Elle considère ce dispositif comme un véritable outil de gestion opérationnel pour professionnaliser les salariés et améliorer la performance de l'entreprise.

À travers une politique d'abondement ciblée sur ce dispositif, elle a désigné, dans l'accord collectif du 2 avril 2015, comme prioritaire les actions de formation amenant à l'obtention des CQP et des CQPI interbranches (CQPI).

#### 2.3. Cartographie de l'offre de formation

Dans la continuité de la mise en œuvre de la cartographie des métiers, la branche professionnelle, à travers l'observatoire, souhaite développer la connaissance des acteurs sur l'offre de formation existante et l'accessibilité aux métiers de la branche professionnelle.

Pour cela, elle met, dès à présent, à disposition des acteurs de la branche, un site intitulé l'« Institut des métiers et des formations des industries de santé (IMFIS) » qui est destiné, à apporter une meilleure lisibilité et visibilité de l'offre de formation initiale et continue pour l'ensemble de la filière et, à accompagner les acteurs autour de la formation professionnalisante et diplômante.

Au-delà de l'aspect professionnalisant et diplômant de la cartographie IMFIS, les parties prenantes de l'observatoire mesurent l'intérêt de disposer d'une lisibilité sur les formations professionnelles certifiantes et qualifiantes correspondantes aux besoins spécifiques des métiers de la branche.

#### 2.4. Études de l'observatoire

L'observatoire programme et mène des études qui ont pour objectif de veiller à l'évolution des métiers, des effectifs, des carrières et des compétences.

Les parties signataires soulignent l'importance de développer des études quantitatives et qualitatives pour apporter une connaissance partagée auprès de ses acteurs et identifier les évolutions à venir sur les métiers et qualifications au sein de la branche professionnelle.

Les études ainsi réalisées faciliteront le développement de l'information et l'accompagnement des acteurs de la branche professionnelle dans le cadre de leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (analyse des métiers, évolutions possibles, passerelles emploi...).

À l'appui de ce contexte, les parties signataires, en lien avec l'observatoire de la branche, soulèvent l'opportunité de mettre en œuvre un tableau de bord social présentant les données sociales inhérentes à la branche professionnelle.

### **Article 3**

#### *Démarche GPEC en entreprise*

En fonction de la stratégie de l'entreprise, la démarche GPEC vise à définir un diagnostic des effectifs, des emplois et des compétences afin de mettre en œuvre des mesures d'accompagnement. Ceci, dans le but, d'anticiper, d'adapter, d'organiser et de sécuriser l'adéquation entre les compétences requises par les marchés sur lesquels les entreprises de la branche évoluent, les activités qu'elles développent et les compétences détenues par les salariés.

#### **3.1. Diagnostic**

La phase de diagnostic complète des métiers et des compétences détenus par les salariés, doit permettre de faire un état des lieux des emplois et des effectifs en s'appuyant sur les dispositifs mis en place dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

La définition du cadre de négociation amène aux partenaires sociaux à définir les impacts à venir sur les emplois, les effectifs et les compétences.

##### **3.1.1. Diagnostic et conseil en ressources humaines dans les entreprises de moins de 300 salariés**

Les parties signataires conscientes de la difficulté, pour les entreprises de moins de 300 salariés, à initier ou développer une véritable démarche GPEC incitent ces dernières à s'orienter vers l'offre de service de l'OPCA de branche.

Cette orientation, avec l'appui des dispositifs mis en place par la branche professionnelle, laissera l'opportunité pour les entreprises de s'appuyer sur les services proposés par l'OPCA de branche qui portent notamment sur :

- le financement d'un diagnostic et accompagnement ressources humaines réalisé par des cabinets référencés ;
- l'information, la sensibilisation et l'accompagnement dans l'analyse et la définition des besoins en matière de formation professionnelle.

Les entreprises appartenant à la catégorie TPE-PME ont la possibilité de s'appuyer sur la prestation « conseil en ressources humaines » proposée par les DIRECCTE. Les prestations sont réalisées par un prestataire et cofinancées par l'État.

##### **3.1.2. Information-consultation annuelle obligatoire du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques et ses conséquences**

L'information-consultation annuelle sur les orientations stratégiques est consacrée aux orientations stratégiques, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et à leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Le comité d'entreprise sera également consulté chaque année sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise ainsi que sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant

des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique et technologique.

Cette consultation doit aussi prévoir les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Ces orientations doivent être établies en cohérence avec les grandes orientations sur 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise prévues par un éventuel accord relatif à la GPEC et avec l'accord ou le plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la base de données économiques et sociales constitue un support essentiel de la préparation à la consultation et du dialogue.

### 3.1.3. Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur engage une négociation tous les 3 ans, notamment sur la base de l'information-consultation définie à l'article 3.1.1, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, organisées dans le cadre d'un accord de mobilité ;
- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation (les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation) ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

## 3.2. Mesures d'accompagnement à la démarche GPEC

À l'issue du diagnostic, il est important de définir les mesures à mettre en œuvre pour accompagner la démarche GPEC et les modalités de suivi de la démarche.

### 3.2.1. Entretien professionnel

Suite à la loi du 5 mars 2014 et comme défini dans l'accord collectif du 2 avril 2015, le salarié doit bénéficier tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Ce temps d'échange est destiné à développer les projets professionnels et les besoins des deux parties que sont l'employeur et le salarié. Entre ces 2 années, le salarié a, toutefois, la possibilité de solliciter un entretien avec les ressources humaines, les personnes ayant des fonctions d'encadrement ou toutes autres personnes que le salarié jugera légitime à sa sollicitation.

À cet effet, l'observatoire des métiers de la branche et l'OPCA de branche mettent à disposition des trames d'entretien professionnel destinées à préparer et conduire l'entretien professionnel. L'OPCA de branche propose en complément des trames existantes, en partenariat avec la branche professionnelle, une formation labellisée destinée à connaître le cadre réglementaire et les enjeux du dispositif. Dans ce cadre, les entreprises doivent informer tous les salariés, et former si besoin, les personnes dédiées à la conduite de l'entretien.

Dans le cadre de l'état des lieux récapitulatif à 6 ans qui a été introduit par cette même loi, les parties signataires, au sein de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, s'engagent à mettre à disposition les supports (guide, grille, trame) pouvant être utilisés par les entreprises, notamment des PME, sur le déroulement de ce bilan.

### 3.2.2. Formation professionnelle

La formation professionnelle est un élément essentiel de la démarche GPEC. Elle se présente comme l'élément qualitatif de la démarche GPEC.

L'accord collectif du 2 avril 2015 a défini le cadre de la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie au sein de l'entreprise. Il facilite, pour les acteurs de la branche, la prise de connaissance des accès (plan de formation, CPF, CIF), des dispositifs associés (période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, bilan de compétences, VAE...) et des moyens (financiers notamment) mis en œuvre pour développer la formation professionnelle au sein de la branche.

### 3.2.3. Mobilité professionnelle

Les partenaires sociaux définissent la mobilité comme faisant partie intégrante de la démarche GPEC, et comme un regroupement des mobilités professionnelles.

La mobilité se présente sous diverses formes, elle peut être collective ou individuelle ; elle participe à la sécurisation des parcours professionnels.

Elle s'inscrit par ailleurs, depuis la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, dans le cadre de la négociation obligatoire sur la GPEC pour les entreprises et groupes d'entreprises qui y sont soumis. Dans les autres entreprises, la négociation sur la mobilité doit également porter sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

La mobilité professionnelle doit pouvoir s'appuyer et être alimentée avec les domaines de la gestion des ressources humaines tels que le recrutement (processus, intégration), la formation professionnelle (la VAE, le bilan de compétences) et la communication (communication interne, sur les emplois).

Afin d'apporter un support à la mobilité, lors d'une mobilité identifiée, les entreprises doivent formaliser le parcours de mobilité (étape, planning, moyen).

### 3.2.4. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP concerne tout actif, quel que soit son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle.

Il a pour but de faciliter l'identification, pour le salarié, de ses aptitudes ou de ses compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle :

- par la connaissance des dispositifs mobilisables pour réaliser son projet d'évolution professionnelle ;
- par l'identification des compétences utiles à développer et acquérir ;
- par une information sur l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;



- par l'identification des possibilités de formation existantes au niveau national et dans la région, si possible par bassin d'emploi.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur lors de l'entretien professionnel, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Le CEP est assuré par les organismes suivants :

- Pôle emploi ;
- l'APEC, pour les cadres et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;
- les missions locales, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
- les FONGECIF et OPACIF (organismes paritaires chargés de la gestion du CIF) ;
- les CAP emploi, s'agissant des personnes en situation de handicap ;
- des opérateurs régionaux désignés par les régions.

Il comporte trois niveaux de services :

1. L'accueil individualisé.
2. Le conseil personnalisé.
3. L'accompagnement personnalisé dans la mise en œuvre du projet.

### 3.2.5. Passeport orientation, de formation et des compétences

Le passeport orientation-formation est destiné à toute personne, quel que soit son statut, afin de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel ou extraprofessionnel (activités associatives, bénévoles...).

Il a pour objectif de préparer à l'entretien professionnel, un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité. Il vise plus globalement à sécuriser les parcours professionnels.

Les parties signataires s'engagent, à travers l'observatoire des métiers de la branche, à proposer un support destiné aux acteurs de la branche.

### 3.3. Suivi de la démarche GPEC

L'environnement interne et externe en perpétuelle évolution nous donne à s'interroger de manière constante sur la sécurisation des parcours professionnels, et la GPEC en est un outil. Il est donc nécessaire d'apporter une visibilité sur les emplois et les compétences pour construire et préparer l'avenir.

Il est également primordial de définir des indicateurs et/ou des dispositifs de suivi de la démarche, dans un objectif d'amélioration.

Ce suivi peut prendre appui sur les dispositifs proposés ci-dessous :

OUTILS	OBLIGATOIRE	FACULTATIF	OBJECTIFS CHIFFRÉS à 3 ans	INSTANCES/OUTILS de suivi
Cartographie des métiers	X		100 % des métiers de la branche professionnelle	Observatoire des métiers
Passerelles métiers – emplois	X		100 % des passerelles identifiées pour chaque métier cartographié	Observatoire des métiers
Cartographie de l'offre de formation		X		
Diagnostic et conseil RH		X		

OUTILS	OBLIGATOIRE	FACULTATIF	OBJECTIFS CHIFFRÉS à 3 ans	INSTANCES/OUTILS de suivi
Base de données sociales et économiques (BDES)	X		100 % des entreprises de + de 50 salariés se dotent d'une BDES	Rapport de branche
Orientations à 3 ans de la formation professionnelle	X		100 % des entreprises de + de 300 salariés	Rapport de branche
Entretien professionnel	X		100 % des salariés de la branche bénéficient de leur entretien périodique	Observatoire des métiers/ rapport de branche
État des lieux récapitulatif à 6 ans	X		100 % des salariés de la branche bénéficient de l'état des lieux à 6 ans	Observatoire des métiers/ rapport de branche
Parcours de mobilité individuel		X		
Passeport orientation, formation et compétences		X		

## Article 4

### *Politique de branche favorisant la gestion des emplois et des compétences*

Les parties signataires considèrent qu'une véritable politique de GPEC au niveau de la branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement des entreprises, des compétences des salariés et de leur déroulement de carrière.

Ceci suppose de participer à une politique volontariste en matière d'insertion durable de jeunes dans l'emploi, de maintien en emploi des seniors, de transmission de compétences dans l'entreprise. Ces dispositions étant en lien avec la politique que poursuit la branche professionnelle dans le cadre du contrat de génération.

Les parties signataires veillent à favoriser le développement de l'alternance et la mixité des métiers au travers de la gestion des carrières. Ils rappellent, dans ce cadre, leur attachement à développer et à renforcer l'insertion des travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises.

#### 4.1. Insertion durable des jeunes

Les parties signataires rappellent qu'en 2011 lors de la réalisation du diagnostic préalable, les jeunes de moins de 30 ans et moins de 35 ans dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés (en CDI, en CDD ou alternants) représentaient 14,8 % des effectifs de la branche.

Par la conclusion de l'accord relatif au contrat de génération, les parties signataires se donnaient pour objectif d'arriver à une moyenne de 1 recrutement en CDI sur 10 en faveur des jeunes de moins de 30 ans.

Les parties signataires s'engagent, à l'appui du contrat de génération, à renforcer cette politique pour se fixer, un taux de recrutement en CDI, des jeunes âgés de moins de 30 ans et moins de 35 ans dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés, d'une moyenne annuelle de 2 recrutements minimum sur 10.

Afin d'arriver à l'objectif fixé, les parties signataires s'attacheront à définir, dans le cadre du contrat de génération, les modalités de développement de l'intégration, la formation et l'accompagnement des jeunes et, d'autre part, à développer l'alternance et les conditions de recours aux stages.

À cet effet, la branche professionnelle organise des forums dédiés à l'insertion des alternants des industries de santé. L'organisation de ces événements a pour objectif de mettre en relation les entreprises de notre branche, et plus globalement du périmètre des industries de santé, et les alternants formés aux métiers de nos industries. Ces forums constituent une opportunité pour nos entreprises



de recruter des profils formés et expérimentés, constituer un vivier de candidats potentiels et de développer son réseau territorial.

Les parties signataires soulignent l'importance, pour la branche professionnelle, de travailler en partenariat avec les missions locales, les Cap emploi, les centres d'information et d'orientation et autres services d'orientation afin d'accompagner et orienter les jeunes sans ou avec peu de qualification.

Elles précisent, dans ce même objectif, l'intérêt pour les entreprises de recourir aux dispositifs existants qui facilitent l'embauche des jeunes et notamment les jeunes sans qualification : le contrat unique d'insertion (CUI), le CIE-starter, l'action de formation préalable au recrutement (l'AFPR), la préparation opérationnelle à l'emploi (la POE).

#### 4.2. Recrutement et maintien dans l'emploi des salariés âgés

De par leur maturité, leur connaissance de l'entreprise, leur expérience et leur expertise, les seniors représentent un atout majeur à la fois pour la pérennité des entreprises et pour l'intégration des nouveaux.

Dans le cadre du contrat de génération, les parties signataires s'étaient engagées à agir sur la part des recrutements en CDI et en CDD des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés âgés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés, et de les porter à l'issue de ces 3 ans au seuil de 3 %.

Ainsi, les parties signataires, à l'appui du contrat de génération, s'engagent à renforcer leurs efforts afin d'arriver à une part des recrutements en CDI et CDD, des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés âgés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés, de 5 % minimum.

En ce qui concerne le maintien dans l'emploi, l'objectif est de maintenir, à l'issue d'une durée de 3 ans à la date d'entrée en vigueur du présent accord, l'effectif des salariés âgés de 50 ans et plus, en CDI et en CDD, *a minima* dans les mêmes proportions qu'en 2011, soit à 19,3 % des effectifs.

Afin d'arriver à l'objectif fixé, les parties signataires s'attacheront à définir, dans le cadre du contrat de génération, les conditions favorables à :

- l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité ;
- l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges ;
- développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle ;
- développement du nombre d'actions de formation à destination des salariés âgés ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

#### 4.3. Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoir-faire des salariés expérimentés représente un enjeu de performance important et assure la compétitivité de l'entreprise. Pour les salariés âgés, le fait de transmettre leurs compétences favorise un prolongement de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Afin de développer la transmission des savoirs et des compétences et la coopération intergénérationnelle en entreprise, les parties signataires rappellent l'importance du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage au sein des entreprises. Cela englobe l'apprentissage croisé entre les seniors et les juniors. Les parties signataires incitent les entreprises à prendre en considération la fonction tutorale dans le cadre de sa propre organisation (entretien professionnel, objectifs de formation, allègement du temps de travail, fiches de poste).

Les entreprises sont invitées à valoriser cette mission au même titre que les autres missions du poste du tuteur, en fonction de leur propre politique de rémunération et d'évolution professionnelle.

#### 4.4. Développement de l'alternance

Les parties signataires soulignent que les formations en alternance constituent un levier pour relancer l'emploi des jeunes et qu'il est important d'agir pour leur développement.

Elles constatent que l'alternance regroupant les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation et les CIFRE (conventions industrielles de formation par la recherche) facilite l'accès aux divers niveaux de qualification existants au sein de la branche et considèrent en conséquence que cette voie doit constituer un des moyens privilégiés d'insertion professionnelle des jeunes.

Au-delà des éléments développés dans l'accord collectif du 2 avril 2015 sur les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage, il est rappelé que la branche professionnelle, les industries chimiques, de la plasturgie et du médicament ont décidé de s'unir afin d'habilitier l'OPCA de branche en tant qu'OCTA depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Depuis 3 ans, la branche professionnelle participe activement à l'information et à la promotion des métiers et compétences nécessaires au sein des entreprises de la branche.

Par le versement de la taxe d'apprentissage à l'OCTA de branche, les entreprises participent activement à la réalisation de 3 objectifs majeurs :

- développer une politique de branche en matière d'apprentissage et d'adapter les formations aux besoins des entreprises ;
- valoriser les métiers de nos secteurs dans le système éducatif pour faciliter l'orientation professionnelle des jeunes ;
- optimiser l'utilisation de la taxe d'apprentissage en faveur des écoles répondant aux besoins de nos structures, notamment les centres de formation d'apprentis.

Les partenaires sociaux de la branche, à travers l'observatoire de la branche, s'attachent aussi à faire connaître et promouvoir les CIFRE au sein des entreprises. Dispositif qui concourt au développement de la recherche partenariale entre les entreprises françaises et les laboratoires français à travers l'accueil d'un doctorant. Le ministère chargé de la recherche a confié à l'ANRT (association nationale de la recherche et technologie) la mise en œuvre du dispositif CIFRE.

#### 4.5. Mixité des métiers dans la gestion des carrières

À travers cet accord et à l'appui de l'accord collectif relatif à l'égalité des femmes et des hommes du 2 avril 2015, les parties signataires rappellent l'importance de garantir la parité dans la gestion des carrières et plus précisément, au travers :

- des embauches ;
- de la formation professionnelle continue ;
- de la promotion ;
- des classifications et les qualifications ;
- de la mobilité.

#### 4.6. Développement des partenariats régionaux

Dans le but de développer une GPEC à l'échelle territoriale, de pérenniser les actions développées dans le cadre de l'ADEC industries de santé, la branche professionnelle affirme sa volonté de constituer un espace de concertation entre pouvoirs publics et branches professionnelles afin de tenir compte des perspectives d'emploi, des évolutions des compétences sur les métiers et les qualifications.

Ces espaces cibleront des bassins d'emploi stratégiques qui se traduiront notamment par des contrats d'objectifs territoriaux, qui ont pour objectif de permettre à l'état, aux conseils régionaux et aux branches professionnelles de mieux conjuguer leurs efforts en matière de développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel et technique. L'ambition est également de conclure des contrats avec les branches professionnelles fixant des objectifs de développement coor-

donné des différentes voies de formation professionnelle (initiale, continue, insertion des jeunes, travail sur le handicap, sur les salariés âgés...) et de l'emploi.

Ces partenariats régionaux peuvent aussi être mis en place avec d'autres acteurs régionaux tels que, les instances paritaires régionales, Pôle emploi, les pôles de compétitivité.

Ces actions peuvent être développées et financées dans le cadre de l'observatoire de la branche.

## **Article 5**

### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction des relations du travail. Dès cette entrée en vigueur, le présent accord annule et remplace l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et au contrat de génération du 19 octobre 2016.

Les parties signataires conviennent de se réunir 36 mois après la date d'entrée en vigueur du présent accord afin d'établir un bilan de son application.

## **Article 6**

### *Révision*

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

## **Article 7**

### *Dénonciation*

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

## **Article 8**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

## **Article 9**

### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction des relations du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 11 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/33

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Exploitations de production agricole (Calvados) : avenant n° 4 du 6 juillet 2016 .....</b>	<b>76</b>

**Accord départemental**  
**PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS**  
**NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Calvados)**

---

AVENANT N° 4 DU 6 JUILLET 2016

NOR : AGRS1797160M

Entre

FDSEA

Syndicat des éleveurs de chevaux de sang de France

FDCUMA

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes d'Ussy et du Calvados

Syndicat des producteurs de fruits de Basse-Normandie

Syndicat des producteurs de champignons du Calvados

D'une part, et

SGA CFDT du Calvados

CFTC-Agri Basse-Normandie

UD FO du Calvados

USRAF CGT de Normandie

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Par accord en date du 25 septembre 2009, les organisations professionnelles et syndicales visées ci-dessus ont mis en place, au sein des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, un régime de prévoyance complémentaire ayant pour objet de garantir les salariés non cadres en cas d'incapacité temporaire de travail, d'incapacité permanente de travail et de décès.

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, et avec les dispositions légales concernant les régimes collectifs de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 25 septembre 2009.

Afin de prendre en compte, d'une part les différents avenants successifs à l'accord départemental et les évolutions prévues par l'accord national du 10 juin 2008, les partenaires sociaux signataires décident de réécrire en totalité l'accord collectif départemental du 25 septembre 2009.

Le présent avenant constitue donc un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Dès lors, les articles ci-après se substituent à l'intégralité des dispositions de l'accord départemental du 25 septembre 2009.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

#### 1. Entreprises concernées par l'accord collectif de prévoyance

Le présent accord s'applique obligatoirement à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des entreprises relevant des activités agricoles définies ci-après :

- la polyculture ;
- l'élevage dont les élevages de petits et gros animaux spécialisés ou non ;
- l'élevage de chevaux et les haras ;
- le maraîchage et les cultures légumières ;
- les structures agro-touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation ;
- la pêche à pied qui relève des professions agricoles ;
- les coopératives d'utilisation de matériel agricole ;
- l'horticulture et les pépinières ;
- les champignonnières ;
- l'arboriculture et la production fruitière.

#### 2. Salariés couverts

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié non cadre relevant du champ d'application du présent accord suivant les conditions d'ancienneté prévues pour chacune des garanties par l'accord départemental.

En sont exclus :

- les cadres et personnels ressortissants de la convention collective nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les VRP et bûcherons – tâcherons ressortissant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés non cadres définis ci-dessus bénéficiant d'un régime plus favorable que le présent accord institué dans leur entreprise conformément aux dispositions légales et dans les conditions prévues à l'article 6.2 ci-après du présent avenant, par accord collectif d'entreprise, décision unilatérale ou référendum.

## **Article 2**

### *Garantie incapacité temporaire*

#### 1. Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur, à la condition toutefois de justifier d'une ancienneté de 6 mois continus dans l'entreprise.

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient :

- après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;
- dès le 1<sup>er</sup> jour en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.



## 2. Montant de l'indemnisation

Les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur, de sorte que l'indemnisation globale (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) soit égale à 90 % du salaire brut du salarié pendant 90 jours, puis à une indemnité complémentaire de 25 % du salaire journalier de référence tant que dure le versement des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale et au maximum jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt.

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées sur décisions du conseil d'administration de l'organisme assureur.

En tout état de cause, l'indemnisation du salarié ne peut avoir pour effet de lui servir un revenu de remplacement net (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) supérieur à sa rémunération nette d'activité. Si tel était le cas, les prestations versées en application du présent accord seraient réduites à due concurrence du dépassement constaté.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par l'organisme assureur sont maintenues tant que dure le versement des indemnités journalières du régime de base.

### Article 3

#### *Garantie incapacité permanente*

##### 1. Conditions et modalités d'indemnisation

L'organisme assureur verse mensuellement aux salariés visés à l'article 1.2 du présent accord et justifiant d'une ancienneté de 6 mois continus dans l'entreprise, une pension d'invalidité complémentaire ou une rente accident du travail complémentaire, dès lors que ces derniers bénéficient au titre du régime de base :

- d'une pension d'invalidité de catégories 2 ou 3 ;
- ou, d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal aux 2/3.

La garantie incapacité permanente intervient dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base de sécurité sociale.

Le versement de la prestation d'incapacité permanente « pension d'invalidité catégorie 2 ou 3 » cesse définitivement à la date de liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base ou au décès du salarié.

Le versement de la prestation d'incapacité permanente « rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal aux 2/3 » cesse si le taux d'incapacité est inférieur aux 2/3. Elle cesse définitivement à la date de liquidation de la pension de vieillesse du régime de base et au plus tard à la date à laquelle le salarié peut bénéficier de la liquidation de sa pension de vieillesse à taux plein et en tout état de cause au décès du salarié.

##### 2. Montant de l'indemnisation

Le montant des prestations perçues servi par l'organisme assureur est égal à 25 % du salaire mensuel brut du salarié.

Le salaire mensuel brut, retenu pour le calcul des prestations complémentaires (pension d'invalidité ou rente accident du travail), correspond à 1/12 des salaires bruts des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

En tout état de cause, l'indemnisation du salarié prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de lui servir un revenu de remplacement net (pension ou rente du régime de base ainsi que la pension ou rente versée par l'organisme assureur) supérieur à sa rémunération nette perçue avant l'incapacité permanente.

Les pensions et rentes complémentaires versées par l'organisme assureur :

- sont revalorisées sur décisions du conseil d'administration de l'organisme assureur ;
- cessent à la date de liquidation d'une pension de retraite versée par le régime de base.

#### **Article 4**

##### *Garantie décès*

Tous les salariés bénéficient de cette garantie sans condition d'ancienneté.

Cette couverture décès comprend un capital décès de base et une majoration par enfant à charge.

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- du fait volontaire du salarié, autre que le suicide.

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on entend par conjoint :

- le conjoint survivant non séparé de corps ou non divorcé par un jugement définitif passé en force de chose jugée ou le cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, le concubin au sens de l'article 515.8 du code civil, justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union. La preuve du lien se fera 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.

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme « enfant à charge », les enfants à la charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin tels que définis ci-dessus sous réserve de remplir l'une des conditions suivantes :

- l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16<sup>e</sup> anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base ;
- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;
- les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

##### *a) Montant*

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur verse à la demande du ou des bénéficiaires (bénéficiaires désignés ou en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la réglementation applicable) :

- un capital décès de base d'un montant égal à 100 % du salaire annuel brut du salarié ;
- majoré de 25 % par enfant à charge.

Le salaire annuel brut retenu pour calculer le montant du capital décès, est celui qui correspond au salaire brut des 12 derniers mois précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident, et ayant donné lieu à cotisations. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

#### *b) Bénéficiaires*

Le capital est versé en priorité :

1. Au conjoint survivant, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;

2. En l'absence de conjoint survivant, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales pour enfant à charge, cette majoration est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

#### *c) Invalidité absolue et définitive*

En cas d'invalidité absolue et définitive (3<sup>e</sup> catégorie), constatée par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

### **Article 5**

#### *Assurance des charges sociales patronales*

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par l'organisme assureur et financées par la cotisation « assurance des charges patronales ».

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

### **Article 6**

#### *Cotisations*

##### **1. Assiette, répartition des cotisations**

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, dans la limite de quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranche A et B).

Le versement des cotisations relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1 du présent accord.

Les cotisations sont appelées pour les salariés en fonction de l'ancienneté requise pour chacune des garanties prévues par l'accord départemental.

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir l'ensemble des garanties prévues au présent accord est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante entre les employeurs et les salariés :

- 58 % à la charge de l'employeur ;
- 42 % à la charge du salarié.

Il est précisé que, la part salariale mentionnée ci-dessus est affectée au financement exclusif de la garantie en cas d'incapacité temporaire de travail (ITT) définie à l'article 2 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 – soumis 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).

## 2. Caractère obligatoire du régime

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord est tenu d'adhérer pour l'ensemble des salariés concernés à un organisme assureur.

Les employeurs relevant d'un accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables au présent accord, doivent appliquer celles du dispositif départemental ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès (ancienneté...) ;
- de financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de prévoyance : elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises agricoles concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre du présent accord.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le présent régime prévoyance défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet.

L'adhésion au contrat collectif de prévoyance mettant en œuvre le régime défini par le présent accord, résultant de la signature par les partenaires sociaux, s'impose dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation.

## 3. Évolution ultérieure des cotisations

Toute augmentation de cotisations fera l'objet d'une nouvelle négociation.

## 4. Suspension du contrat de travail

L'adhésion des salariés est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation pour le dispositif prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

Au plus tard à la fin de la suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de l'organisme assureur et qu'il règle la totalité de la cotisation.

## Article 7

### *Portabilité*

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux. Dispositions figurant en annexe pour information.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir à l'organisme gestionnaire, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention des prestations, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires prévus par le présent régime aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail, ou le cas échéant, des derniers contrats de travail, lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage – retraite) ;
- en cas de décès du salarié.

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif étant intégré à la cotisation des salariés en activité.

## Article 8

### *Revalorisation des prestations*

Les prestations prévoyance, en cours de service, au titre du présent accord seront revalorisées annuellement au 1<sup>er</sup> janvier selon les modalités définies par l'organisme assureur choisi par l'entreprise.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi Évin du 31 décembre 1989, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie (retraite, décès...).

Lors du changement d'organisme assureur, l'employeur devra organiser, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, la prise en charge et la revalorisation des prestations en cours de service, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

## **Article 9**

### *Commission paritaire de suivi*

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du présent dispositif de prévoyance complémentaire et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une « commission paritaire de suivi de l'accord ».

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire départementale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

Elle est composée d'un titulaire et/ou d'un suppléant désignés auprès de l'organisme gestionnaire, par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Elle se réunira au moins une fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

La partie la plus diligente assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toutes formalités résultant des travaux de ladite commission.

La commission paritaire de suivi de l'accord définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

## **Article 10**

### *Information des salariés*

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord – laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés des exploitations et entreprises agricoles seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

## **Article 11**

### *Durée et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois, selon les modalités de dénonciation prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

## **Article 12**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera 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 accord, qui sera déposé à l'unité départementale du Calvados de la DIRECCTE de Normandie.

## **Article 13**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant prendra effet le premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Fait à Caen, le 6 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE  
(pour information)

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

---

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165170330-000817  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---