

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture  
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/40 DU 21 OCTOBRE 2017

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail.....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture et de l'alimentation .....</b>	<b>114</b>

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/40

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 15 du 6 avril 2017</b> relatif à la durée du travail (forfait annuel en jours).....	4
<b>Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant du 6 avril 2017</b> relatif à la protection des membres des délégations syndicales dans les différentes commissions paritaires.....	10
<b>Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 17 du 1<sup>er</sup> juin 2017</b> relatif à la mise en place de la CPPNI .....	12
<b>Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 18 du 1<sup>er</sup> juin 2017</b> relatif à l'ordre public conventionnel .....	16
<b>Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> juin 2017</b> à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance.....	18
<b>Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 20 du 1<sup>er</sup> juin 2017</b> à l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de santé .....	20
<b>Aéraulique (installation, entretien, réparation) : accord du 28 juin 2017</b> relatif à la struc- turation du dialogue social.....	23
<b>Bâtiment et travaux publics (ouvriers [entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : adhé-</b> sion par lettre du 12 septembre 2017 de l'UNSA industrie et construction à la convention collective .....	32
<b>Caisse d'épargne : avenant n° 2 du 13 juillet 2017</b> à l'accord du 30 septembre 2003 sur le fonctionnement de la commission paritaire nationale et relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation .....	33
<b>Chaînes thématiques : avenant n° 4 du 19 juin 2017</b> révisant la convention collective .....	36
<b>Chaînes thématiques : accord du 19 juin 2017</b> relatif aux salaires minima.....	79
<b>Couture parisienne : avenant n° 13 du 12 juillet 2017</b> relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 .....	82
<b>Couture (région parisienne) : accord du 12 juillet 2017</b> relatif aux primes de collection printemps-été 2017 .....	85
<b>Enseignement privé non lucratif (EPNL) : accord du 12 mai 2017</b> relatif à la négociation quinquennale sur les classifications .....	86

<b>Enseignement privé non lucratif (EPNL) : accord du 17 juillet 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017 .....</b>	<b>92</b>
<b>Jeux, jouets (industries) : avenant n° 75 du 15 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) .....</b>	<b>96</b>
<b>Médico-techniques (négoce et prestations de services) : avenant n° 1 du 6 juillet 2017 à l'accord du 2 décembre 2015 relatif au régime professionnel de santé .....</b>	<b>100</b>
<b>Métallurgie (Haute-Saône) : accord du 25 juillet 2017 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2017 .....</b>	<b>105</b>
<b>Pharmacie d'officine : adhésion par lettre du 29 août 2017 de l'UNSA industrie et construction à la convention collective.....</b>	<b>112</b>
<b>Pôle emploi : adhésion par lettre du 2 août 2017 du SNAP à la convention collective ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords.....</b>	<b>113</b>

Brochure n° 3353

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS**  
**ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

---

AVENANT N° 15 DU 6 AVRIL 2017  
RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL (FORFAIT ANNUEL EN JOURS)

NOR : ASET1750893M  
IDCC : 2706

---

Entre  
IFPPC  
ASPAJ  
AMJ

D'une part, et

FS CFDT  
FSE CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 16 de la convention collective relatif à la durée du travail stipule que :

« Sans préjudice des accords particuliers relatifs à la réduction du temps de travail, la durée légale hebdomadaire du travail est de 35 heures. La répartition hebdomadaire du travail est faite, en principe, sur 5 jours. »

Dans le prolongement de l'avenant relatif à l'adaptation de la grille de classification pour intégrer le statut de mandataire et d'administrateur judiciaire salarié, les partenaires sociaux ont souhaité prolonger cette adaptation sur le terrain de l'aménagement du temps de travail, conformément aux dispositions des articles L. 3121-43 à L. 3121-48 du code du travail définissant le recours aux conventions de forfait en jour sur l'année.

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

*Forfait annuel en jours. – Champ d'application*

Les cadres visés par ce type de convention sont :

–les mandataires et administrateurs judiciaires salariés.

Les salariés concernés bénéficient de dispositions adaptées en matière de durée du travail, ils sont autorisés en raison de l'autonomie dont ils disposent à dépasser ou à réduire la durée conventionnelle de travail dans le cadre du respect de la législation en vigueur. La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

## Article 2

### *Conditions de mise en place*

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci. L'avenant ainsi proposé au salarié explicite précisément les raisons pour lesquelles le salarié concerné est autonome, ainsi que la nature de ses fonctions.

La convention individuelle doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer, notamment :

- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- la rémunération correspondante ;
- la faculté de rachat des jours de repos ;
- le nombre d'entretiens.

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

## Article 3

### *Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle*

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 217 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur 1 année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets.

Forfait annuel : 365 jours dans l'année – 25 jours de congés payés – 8 jours fériés [selon les années] – 104 week-ends [selon les années] = 228 jours.

228 jours – forfait jours (217 jours) = 8 à 11 JRTT selon les années.

### Article 3.1

#### *Année incomplète*

L'année complète s'entend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Dans le cas d'une année incomplète le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaines restant à courir jusqu'à la fin de l'année, selon la formule suivante, par exemple :

- forfait annuel : 217 jours, base annuelle de 47 semaines (52 semaines – 5 semaines de congés payés), soit : nombre de jours à travailler =  $217 \times \text{nombre de semaines travaillées} / 47$ .

Cette règle de proratisation sera la même en cas d'absence, assimilée ou non à du temps de travail effectif ; dans ce cas l'entreprise devra déterminer le nombre de jours de repos à attribuer sur la période considérée.

## Article 4

### *Rémunération*

Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle relevant de la catégorie des mandataires et administrateurs judiciaires salariés.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'adoption de cette modalité de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut en vigueur à la date de ce choix.

## **Article 5**

### *Forfait en jours réduit*

En accord avec le salarié, ces modalités prévoient un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours annuels travaillés défini à l'article 4 du présent avenant ou dans l'accord d'entreprise. Le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

## **Article 6**

### *Jours de repos*

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 217 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), ces salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Le positionnement des jours de repos par journée entière et indivisible du salarié en forfait annuel en jours se fait au choix du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

En accord avec leur employeur, les salariés peuvent renoncer à des jours de repos moyennant le versement d'une majoration minimum de 10 % de la rémunération jusqu'à 222 jours et 15 % au-delà. Cette majoration est fixée par avenant au contrat de travail.

Ce dispositif de rachat ne pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 230 jours.

## **Article 7**

### *Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés*

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

L'employeur est tenu d'établir un document qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 217 jours.

Ce suivi est établi par le (la) salarié(e) sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié.

## **Article 8**

### *Garanties : temps de repos/charge de travail/ amplitude des journées de travail/entretien annuel individuel*

### **Article 8.1**

#### *Temps de repos et obligation de déconnexion*

Les modalités définies ci-dessous seront, le cas échéant, intégrées au règlement intérieur de l'étude.

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

Il est rappelé que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

À cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin d'une période quotidienne et d'une période hebdomadaire au cours desquelles les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire visées ci-dessus devront être respectées.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

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

Il s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition. Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

## **Article 8.2**

### *Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail/ équilibre vie privée et vie professionnelle*

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

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre au (à la) salarié(e) de concilier vie professionnelle avec vie privée.

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

L'outil de suivi mentionné à l'article 8.1 permet de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du (de la) salarié(e), le (la) salarié(e) a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son (sa) représentant(e) qui recevra le (la) salarié(e) dans les 8 jours et formule par écrit les mesures qui sont, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

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

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

Il en va de même en cas de situation exceptionnelle intervenant avant l'échéance annuelle.

## **Article 8.3**

### *Entretiens individuels*

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

Au cours de ces entretiens seront évoquées la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et enfin la rémunération du salarié.

Lors de ces entretiens, le (la) salarié(e) et son employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du (de la) salarié(e), la durée des trajets professionnels, sa charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date des entretiens et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Une liste indicative des éléments devant être abordés lors de ces entretiens est également transmise au salarié.

Au regard des constats effectués, le (la) salariée et son (sa) responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une plus grande période, répartition de la charge, etc.). Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de ces entretiens annuels.

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

## **Article 9**

### *Consultation des IRP*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits jours dans l'entreprise, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés.

Ces informations (nombre de salariés en forfaits jours, nombre d'alertes émises, synthèse des mesures prises) sont également transmises au CHSCT et seront consolidées dans la base de données économiques et sociales unique.

## **Article 10**

### *Suivi médical*

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale distincte pour les salariés soumis au présent accord afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale.

## **Article 11**

### *Effets*

Tenant compte des conditions de travail des salariés concernés, aboutissant à une obligation de protection de la santé et de la sécurité de la part de l'employeur, les partenaires sociaux décident que les dispositions des articles 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9 sont impératives, tant pour les accords existants que pour ceux à venir.

Pour les études dépourvues d'accord, ou celles dépourvues de délégué syndical et de représentant du personnel et ceci en l'absence d'accord, l'ensemble des dispositions du présent avenant sont d'application directe.

### Dépôt. – Entrée en vigueur

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant au *Journal officiel*.

### Extension

L'extension de l'avenant sera sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3353

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS**  
**ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

---

AVENANT DU 6 AVRIL 2017  
RELATIF À LA PROTECTION DES MEMBRES DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES  
DANS LES DIFFÉRENTES COMMISSIONS PARITAIRES

NOR : ASET1750894M  
IDCC : 2706

---

Entre  
IFPPC  
ASPAJ  
AMJ

D'une part, et

FS CFDT  
FSE CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de l'application des arrêts du conseil d'État n° 380954 du 4 mai 2016 et de la Cour de cassation n° 15-24.310 du 1<sup>er</sup> février 2017 sur l'interprétation de l'article L. 2234-3 du code du travail issu de l'article 48 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, il est précisé les modalités de protection contre le licenciement des salarié(e)s représentant les organisations syndicales de salarié(e)s dans les différentes commissions paritaires instituées par la convention collective nationale.

En conséquence, il est décidé de compléter l'article 5 de la présente convention collective par la rédaction indiquée à l'article 2 ci-après.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective applicable personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires.

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publication édictées à l'article 4 ci-après.

## **Article 2**

Il est ajouté à l'article 5.6 de la convention collective :

« Les membres représentant les organisations syndicales dans les différentes commissions paritaires instituées par la présente convention collective bénéficient, pendant toute la période de leur mandat, de la protection prévue à l'article L. 2421-1 du code du travail. Cette protection persiste pendant 12 mois après la fin du mandat sous conditions que l'ancien membre ait exercé leur fonction durant au moins 1 an. »

## **Article 3**

### *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4**

### *Dépôt. – Entrée en vigueur*

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

## **Article 5**

### *Extension*

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3353

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS**  
**ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

---

AVENANT N° 17 DU 1<sup>ER</sup> JUIN 2017  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1750895M  
IDCC : 2706

---

Entre  
IFPPC  
ASPAJ  
AMJ

D'une part, et

FS CFDT  
FSE CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les organisations patronales et salariales décident la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

En conséquence, un certain nombre de dispositions sont révisées par la rédaction indiquée à l'article 2 ci-après.

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

Le présent avenant est applicable aux études entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires.

Les dispositions du présent avenant prennent effet dès les formulations de dépôts accomplies.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions du texte révisé.

## Article 2

La convention collective est ainsi modifiée :

a) Article 1<sup>er</sup> « Champ d'application »

Le dernier alinéa est annulé.

b) Article 3.1 « Négociation »

L'article est modifié comme suit :

« La validité des accords et avenants négociés est subordonnée à la signature d'une ou plusieurs organisations représentatives de salarié(e)s à condition que celles-ci soient créditées d'au moins 30 % des suffrages exprimés dans la branche. Ces résultats sont appréciés tous les 4 ans et figurent sur un arrêté.

À défaut, ils sont inopposables et/ou réputés non écrits.

Si une ou plusieurs organisations syndicales de salarié(e)s représentatives et majoritaires s'opposent à ces dits accords ou avenants, ceux-ci sont inopposables et/ou réputés non écrits. »

c) Article 5.2 « Commissions paritaires de branches et structures assimilées »

L'article est remplacé comme ci-après :

« Il est institué une commission paritaire de négociations et d'interprétation.

### Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salarié comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par un ou deux membres ;
- un collège employeur comprenant des représentants désignés par les organisations patronales représentatives.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

### Missions

La commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs de cabinet conclus sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les études, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans l'attente ou à défaut d'accord collectif spécifique relatif à celui-ci.

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles d'adoption des accords collectifs selon la représentativité des syndicats de salariés sont applicables, elle se prononce à la majorité des membres présents ou représentés.

En tout état de cause, la commission dans sa mission d'interprétation ne peut être saisie qu'à la demande d'une organisation syndicale ou d'employeurs ; elle se réunit dans le mois qui suit la demande formulée par écrit, adressée à chacun des membres. Les avis de la commission d'interprétation peuvent avoir valeur d'avenant et seront alors traités comme tel. Dans tous les cas, ils sont déposés selon les mêmes modalités que la convention collective.

### Commission paritaire de conciliation

Il est créé une commission paritaire de conciliation. Elle est saisie, par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou de salariés, de différends d'ordre collectif ou individuel, nés de l'application des textes conventionnels, lorsqu'ils n'ont pas trouvé de solution au sein d'une étude.

Elle est composée, à raison d'un délégué par organisation, d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de salariés, membres de la CPPNI.

La demande, accompagnée des pièces la justifiant, est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à la commission paritaire de conciliation dont le siège est fixé au siège du conseil national des administrateurs et mandataires judiciaires (25, avenue de l'Opéra, 75001 Paris).

Le secrétariat de la commission transmet copie de la demande et des pièces à l'autre partie concernée, qui doit elle-même faire parvenir au secrétariat ses observations et ses pièces.

La commission se réunit, en présence de parties, dans le délai maximum de 2 mois à réception de la lettre recommandée de saisine.

La commission peut entendre séparément chaque partie au litige et demander toute explication complémentaire au vu des pièces présentées.

La commission délibère et statue des parties au litige. Elle rend un avis qui prend forme d'un procès-verbal de conciliation ou de désaccord, rédigé à l'issue de la réunion ; copie en est remise à chacune des parties.

À défaut de se présenter, la partie absente peut se voir opposer un avis sur le seul fondement de la partie représentée.

La saisine de la commission, qui ne constitue ni un préalable ni n'affecte les procédures de rupture, ne prive pas les parties des voies ordinaires de recours judiciaire.

## Article 3

### *Observatoire paritaire de la négociation collective*

Il est destinataire des accords collectifs conclus par les études qui doivent lui être transmis en application de la loi avec l'adresse mail suivante : [cppni-ajmj@orange.fr](mailto:cppni-ajmj@orange.fr).

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille de l'étude et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI.

#### **Article 4**

##### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires, dont un support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3353

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS**  
**ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

---

AVENANT N° 18 DU 1<sup>ER</sup> JUIN 2017  
RELATIF À L'ORDRE PUBLIC CONVENTIONNEL  
NOR : ASET1750897M  
IDCC : 2706

Entre  
ASPAJ  
AMJ

D'une part, et

FS CFDT  
FSE CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 inscrit dans le code du travail les missions dévolues aux branches professionnelles (C. trav., art. L. 2232-5-1) et, parmi elles, celle de définir l'ordre public conventionnel.

La branche a pour mission « de définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise » (C. trav., art. L. 2232-5-1-2°).

Cette disposition vise à renforcer les branches professionnelles en leur permettant de définir les matières sur lesquelles, dans leur branche, les accords d'entreprise ne pourront être moins favorables que les accords de branche, en dehors des cas dans lesquels la loi prévoit la primauté des accords d'entreprise.

C'est dans ce cadre que les organisations patronales et salariées ont rédigé le présent accord.

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

L'ensemble de la convention collective, y compris les avenants et accords présents et futurs, est d'ordre impératif à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'en-

treprise. Aussi dans ce cadre aucun accord ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions de la convention sauf par des dispositions plus favorables.

## **Article 2**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires, dont un support électronique.

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

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3353

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS**  
**ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

---

AVENANT N° 19 DU 1<sup>ER</sup> JUIN 2017  
À L'ACCORD DU 5 FÉVRIER 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1750898M

IDCC : 2706

Entre

IFPPC

ASPAJ

AMJ

D'une part, et

FS CFDT

FSE CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Suite au rapport de la Cour des comptes rendu public en juillet 2013, la loi dite « loi Eckert », a été promulguée le 13 juin 2014 afin d'inciter les organismes d'assurance à plus de responsabilités. La loi Eckert vient renouveler les règles applicables aux contrats d'assurance-vie non réclamés. Elle crée notamment une obligation de dépôt des sommes non réclamés à la Caisse des dépôts et consignations, et renforce les droits des bénéficiaires pour le versement des capitaux décès tout en développant les obligations d'information et de communication à la charge de l'organisme assureur.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux entendent rappeler leur attachement à l'application de cette loi au contrat mettant en place le régime de prévoyance prévu par la convention collective du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires.

Le présent avenant entérine les modifications législatives déjà intervenues et en vigueur.

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

### *Respect de la loi Eckert par l'organisme assureur*

Le chapitre V « Dispositions générales » du régime de prévoyance de l'accord du 5 février 2009 est complété de la disposition suivante.

« Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 impose à l'organisme assureur la revalorisation *post mortem* des capitaux à compter du décès du participant assuré. Son décret d'application n° 2015-1092 du 28 août 2015 est venu notamment préciser le taux minimal de revalorisation *post mortem* applicable.

En conséquence et afin de répondre à ces exigences réglementaires, le contrat d'assurance couvrant le présent régime de prévoyance devra aménager les obligations de l'organisme assureur auprès duquel le contrat est souscrit, aux conditions de couverture du régime. »

## **Article 2**

### *Formalités administratives*

Le présent accord entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Le présent avenant sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3353

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS**  
**ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

---

AVENANT N° 20 DU 1<sup>ER</sup> JUIN 2017  
À L'ACCORD DU 26 FÉVRIER 2015 RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ  
NOR : ASET1750899M  
IDCC : 2706

---

Entre  
IFPPC  
ASPAJ  
AMJ

D'une part, et

FS CFDT  
FSE CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite à la création de la « protection maladie universelle (PUMa) », instaurée par la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, le statut d'ayant droit d'un assuré social pour les personnes majeures est supprimé progressivement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Afin d'anticiper la fin de la reconnaissance par la sécurité sociale du statut d'ayant droit des membres de la famille du salarié, intervenant au plus tard le 31 décembre 2019, aboutissant pour ces derniers à la perte du bénéfice du régime conventionnel frais de santé ; les partenaires sociaux de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires ont décidé de modifier la définition des ayants droit prévue à l'article I.4 de l'accord du 26 février 2015 relatif au régime frais de santé.

Par ailleurs, la nouvelle convention médicale du 25 août 2016 publiée au *Journal officiel* du 23 octobre 2016 vient remplacer le « contrat d'accès aux soins » (CAS) par deux nouveaux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée : l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) et l'option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique (OPTAM-CO). Le dispositif du contrat d'accès aux soins s'achèvera au plus tard au 31 décembre 2019. Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2020, il y aura coexistence

des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée CAS-OPTAM/OPTAM-CO ; les partenaires sociaux ont entendu rappeler ces évolutions en lien avec le caractère responsable du contrat, sans impact sur les garanties et cotisations du régime.

Le présent avenant entérine les modifications législatives déjà intervenues et en vigueur.

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

### *Définition des ayants droit*

L'article 1.4 « Ayants droit bénéficiaires des prestations du régime frais de santé » de l'accord du 26 février 2015 est complété de la disposition suivante :

« À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, à défaut de ne pouvoir remplir les conditions susvisées, peuvent bénéficier de la qualité d'ayant droit du participant et être couverts par les garanties du régime :

- le conjoint défini comme suit et n'ayant pas de revenu d'activité supérieur au montant du RSA (base "couple", indépendamment du nombre d'enfant(s) à charge) ;
- le conjoint du salarié non divorcé ou non séparé de corps judiciairement ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne vivant en concubinage avec le participant, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux libres de tout engagement, que le concubinage ait été établi de façon notoire et que les deux concubins partagent le même domicile (l'adresse déclarée à l'administration fiscale faisant foi) ;
- les enfants du participant et/ou de son conjoint, concubin, partenaire de Pacs, jusqu'au 31 décembre qui suit leur 20<sup>e</sup> anniversaire, à condition :
  - d'être reconnus à charge du salarié par l'administration fiscale et bénéficiant d'une immatriculation en propre en tant qu'assurés du régime de sécurité sociale ;
- les enfants du participant et/ou de son conjoint, concubin, partenaire de Pacs reconnus à charge par l'administration fiscale :
  - âgés de 21 à 28 ans s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat d'insertion professionnelle ; ou
  - sans limite d'âge s'ils sont en situation de handicap avec un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime de base d'assurance maladie ;
- les ascendants et descendants du salarié ou de son conjoint, concubin, partenaire de Pacs reconnu à charge du participant par l'administration fiscale, vivant sous le même toit que le participant. »

## **Article 2**

### *Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*

L'annexe I de l'accord du 26 février 2015 est complétée de la disposition suivante :

« Les plafonds de prise en charge prévus pour les frais engagés auprès de médecins signataires du contrat d'accès aux soins s'appliquent également lorsque les frais sont engagés auprès des médecins adhérents à l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) et l'option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie obstétrique (OPTAM-CO).

Les plafonds de prise en charge prévus pour les frais engagés auprès de médecins non signataires du contrat d'accès aux soins s'appliquent également lorsque les frais sont engagés auprès des médecins n'ayant pas adhéré à l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) et l'option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie obstétrique (OPTAM-CO). »

### **Article 3**

#### *Bénéficiaires du régime frais de santé*

Le régime frais de santé s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. La condition d'ancienneté de 3 mois prévue à l'article I.1 « Bénéficiaires du régime frais de santé » nécessaire au bénéfice du régime frais de santé est donc supprimée.

### **Article 4**

#### *Dispenses d'affiliation*

L'article I.2 « Dispense d'affiliation des salariés au régime frais de santé » est complété de la disposition suivante :

« La mise en œuvre par les salariés des dispenses d'affiliation visées au présent article est sans préjudice de l'application des dispenses prévues aux articles D. 911-2, D. 911-3 et L. 911-7-III du code de la sécurité sociale ainsi que de l'application, s'ils se trouvent concernés, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. »

### **Article 5**

#### *Formalités administratives*

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités accomplies.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Le présent avenant sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives, et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3023

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION**  
**ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,**  
**THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

---

ACCORD DU 28 JUIN 2017  
RELATIF À LA STRUCTURATION DU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1750904M  
IDCC : 1412

---

Entre  
SNEFCCA

D'une part, et  
FM CFE-CGC  
FGMM CFDT  
FNSM CFTC  
FCM FO

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

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre et conformément à la loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux souhaitent structurer et formaliser le dialogue social de la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexe.

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

*Objectif du dialogue social*

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser le consensus au sein du monde du travail. Au niveau de la branche, il permet notamment :

- d'adapter les règles issues du code du travail aux spécificités d'une activité au regard de la conjoncture économique ;
- de mettre en place des actions permettant la valorisation de la branche et d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Il a été constaté ces dernières années par les partenaires sociaux la multiplication des obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche. L'élargissement du champ de la négociation

collective suppose que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié, au sein d'instances paritaires dédiées et identifiées.

Les organisations paritaires du présent accord souhaitent formaliser et structurer la négociation collective de la branche, notamment, conformément à l'article 24 de la loi travail n° 2016-1088, par la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les organisations paritaires réaffirment, par cet accord, leur volonté de construire et développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises de la branche et de l'emploi.

Le dialogue social de la branche s'effectue notamment dans le cadre de deux instances paritaires spécifiques, aux rôles et mode de fonctionnement distincts. Ces instances paritaires sont composées des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives signataires de la convention collective nationale des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexe.

L'existence de ces différentes instances garantit la qualité et le dynamisme du dialogue social entre les partenaires sociaux.

## **Article 2**

### *Frais du paritarisme*

#### **Article 2.1**

##### *Principe*

Conformément à l'article 1.6 de la CCN intitulé « Commissions paritaires », les salariés mandatés, dans la limite de deux au plus par organisation syndicale représentative, qui participent à une commission paritaire de chefs d'entreprise et de salariés pour la discussion de la convention collective nationale et de ses annexes recevront, sur justification, leur salaire pour le temps passé comme s'ils avaient travaillé.

Ils seront tenus d'informer et de transmettre à leurs chefs d'entreprise, chaque début d'année, le calendrier social établi par les partenaires sociaux pour l'année à venir. Ce calendrier social récapitule l'ensemble des dates de réunions planifiées.

Les parties prendront éventuellement toutes mesures complémentaires pour faire face au surcroît d'heures de travail (transport et déplacement) que ces réunions paritaires pourraient provoquer. En outre, elles s'efforceront de trouver des mesures satisfaisantes en ce qui concerne les frais de déplacement qu'elles entraînent.

#### **Article 2.2**

##### *Modalités de remboursement des frais*

Conformément à l'avenant n° 42 de la convention collective, en date du 22 janvier 2008, les modalités de remboursement des salariés mandatés pour participer aux réunions de la commission paritaire sont les suivantes :

##### **Article 2.2.1**

Les salariés mandatés, dans la limite de deux au plus par organisation syndicale représentative, qui participent à une commission paritaire pour la discussion de la convention collective nationale et de ses annexes, seront remboursés de leurs frais de déplacement à cette occasion de la façon suivante :

##### *Transport*

Remboursement sur la base du billet SNCF 2<sup>e</sup> classe de la gare la plus proche du domicile de l'intéressé à Paris aller-retour sur justificatif.

### Hébergement (nuitée + petit déjeuner)

Indemnité forfaitaire égale à l'indemnité d'hébergement (base plafond URSSAF) de repas en cas de grand déplacement en métropole en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.

### Repas

Indemnité forfaitaire égale à l'indemnité (base plafond URSSAF) de repas en cas de grand déplacement en métropole en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.

### Article 2.2.2

Les frais d'hébergement ne seront remboursés que si le transport tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> dépasse 3 heures. Dans ce cas, le remboursement global sera limité à une indemnité forfaitaire de repas pour le dîner ; les salariés mandatés auront le choix entre se déplacer en train et bénéficier d'une nuit d'hébergement et d'un dîner ou se déplacer au cours d'une même journée en avion. Le remboursement sera alors limité au cumul du prix du billet SNCF aller-retour 2<sup>e</sup> classe de la gare la plus proche du domicile de l'intéressé à Paris (tarif du train arrivant juste avant la commission paritaire), de l'indemnité d'hébergement pour une nuit et de l'indemnité pour un dîner.

### Article 3

#### *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)*

Conformément à l'article 24 de la loi travail n° 2016-1088, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est mise en place au sein de la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexe.

### Article 3.1

#### *Mise en place de la CPPNI*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) fait suite aux différentes instances paritaires qui existaient dans la branche :

a) La commission paritaire nationale<sup>(1)</sup> (CPN), qui existait jusqu'à présent dans la branche, et qui avait notamment pour mission :

- de négocier sur des thèmes obligatoires prévus par la loi, et notamment sur les minima conventionnels ;
- de proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la convention collective, sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés, sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- d'assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale.

b) La commission de validation des accords qui existait jusqu'à présent dans la branche, et qui avait notamment pour mission :

- de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;
- d'examiner les accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, situées dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale, dans les conditions exposées au paragraphe « principe » du préambule du présent accord.

---

(1) Ancienne commission mixte paritaire (CMP).

c) La commission nationale paritaire d'interprétation :

Comme énoncé à l'article 1.5 de la convention collective nationale, la commission d'interprétation était chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la convention collective nationale, de ses annexes et de ses avenants.

### **Article 3.2**

#### *Missions de la CPPNI*

Conformément à l'article D. 2232-1-1 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La CPPNI se réunit au moins quatre fois par an et autant que de besoin. Un calendrier des négociations (ou agenda social) est défini chaque année.

### **Article 3.3**

#### *Calendrier prévisionnel*

La commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins quatre fois par an et autant que de besoin.

Dans un délai de 15 jours avant la réunion d'ouverture, les fédérations adressent au secrétariat de la branche, les thèmes de négociation qu'elles souhaitent aborder au cours de l'année à venir.

Dans le même délai, le collège employeur adresse au secrétaire du collège salarié les thèmes de négociation qu'il souhaite aborder au cours de l'année à venir.

### **Article 3.4**

#### *Composition de la CPPNI*

La commission paritaire de branche comprend deux collèges :

Les fédérations syndicales désigneront deux mandatés, avec une seule voix de vote par organisation syndicale représentative.

Un collège employeur composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs et comprenant autant de titulaires et suppléants.

En l'occurrence, il s'agit de la délégation patronale désignée par la chambre syndicale nationale des entreprises du froid, d'équipements de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA).

Les représentants suppléants peuvent siéger en présence des représentants titulaires, mais n'ont alors qu'une voix consultative et non pas délibérative.

En revanche, lorsque les représentants suppléants remplacent les représentants titulaires, leur voix est délibérative.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par mail, les représentants amenés à siéger à la commission paritaire permanente de négociation, et parmi eux, le représentant mandaté pour signer valablement les accords collectifs et les procès-verbaux. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la branche par mail, émanant de la fédération nationale.

Chaque collègue veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

Enfin, lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

### **Article 3.5**

#### *Présidence de la commission*

Lors de la première réunion de la commission, chaque collègue désigne son président, à la majorité en nombre des suffrages exprimés au sein du collège concerné avec un quorum de 3 membres présents.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est coprésidée par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

### **Article 3.6**

#### *Siège de la commission*

Le siège de la commission est situé à l'adresse des locaux du SNEFCCA : 6, rue de Montenotte, 75017 Paris.

### **Article 3.7**

#### *Secrétariat de la commission*

Le secrétariat de la commission est assuré par le SNEFCCA.

### **Article 3.8**

#### *Méthodologie*

Il est convenu entre les parties de définir une méthodologie de négociation permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle des parties.

Un calendrier prévisionnel est établi annuellement pour toutes les instances CPPNI, CPNEFP, SPP, comme défini à l'article 3.3.

Toutes informations utiles au bon déroulement de la négociation doivent être fournies dans un délai de 15 jours avant les réunions, ou, si circonstances exceptionnelles, dans les meilleurs délais.

Chaque négociation est structurée selon 7 étapes :

- envoi des éléments d'information préalables ;
- réunion de présentation et de discussion de ces éléments ;
- envoi des propositions du collège employeur et/ou salariés, et des éventuelles informations complémentaires ;
- réunion de négociations ;
- envoi d'un projet de protocole d'accord ;
- réunion de négociations et de finalisation ;
- signature de l'accord du procès-verbal de désaccord.

#### Instauration d'un préambule

Chaque accord collectif doit dorénavant contenir un préambule présentant de façon succincte ses objectifs et son contenu.

L'objectif est d'améliorer considérablement la lisibilité et la bonne compréhension des accords mais aussi d'harmoniser les pratiques existantes.

#### Durée de vie des accords

Chaque accord doit préciser la durée pour laquelle il est conclu.

La loi précise également que lorsque l'accord arrive à expiration, il cesse de produire des effets. Il n'y a donc pas de délai de survie pendant 1 an des dispositions pour les accords à durée déterminée.

#### Modalités de suivi des accords

Chaque accord devra définir les conditions de son suivi et de son application dans le temps, ainsi que contenir des clauses de rendez-vous. Un comité de suivi pourra par exemple être institué.

#### Organisation des réunions

Le secrétariat convoque les membres de la commission dans les meilleurs délais et au moins 8 jours calendaires à l'avance, en précisant la date, heure, lieu de la réunion, ordre du jour.

Le président ouvre la séance et demande à chaque participant d'émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier nécessitant information(s) et échange(s).

Les membres de la commission sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

L'adoption des décisions se fait selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Lorsque tous les dossiers et les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôt les débats et lève la séance.

Un compte rendu récapitulant les différents points abordés en cours de séance est établi par le secrétariat pour toute CPPNI.

### Article 3.9

#### *Procédure de transmission des accords d'entreprise*

Les accords d'entreprise – conclus depuis le 10 août 2016 – doivent être transmis pour information à la CPPNI (tout en étant entendu que cette formalité n'est pas un préalable à leur dépôt et à leur entrée en vigueur).

Les accords d'entreprise à transmettre sont ceux relatifs aux thèmes suivants :

- la durée du travail ;
- le travail à temps partiel ;
- le repos et les jours fériés ;
- aux congés et au compte épargne-temps ;
- à la qualité de vie au travail ;
- et à l'égalité professionnelle.

L'employeur avertit la commission par le biais du secrétariat 15 jours calendaires avant la transmission. Il adresse en même temps au secrétariat les informations suivantes :

- raison sociale de l'entreprise ;
- adresse précise de l'entreprise ;
- code APE de l'entreprise ;
- activité principale de l'entreprise ;
- effectif de l'entreprise ;
- preuve de la convocation des organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral (si la taille de l'entreprise le justifie) ;
- le PV de résultat des élections (si la taille de l'entreprise le justifie) ;
- l'objet de la négociation qui débute et copie des éventuels documents remis aux institutions représentatives du personnel.

Ces informations et les accords d'entreprise sont envoyés au secrétariat par le biais de l'adresse mail unique suivante : [contact@snefcc.com](mailto:contact@snefcc.com).

Le secrétariat accuse réception du dossier par retour de mail, dans les 15 jours. Dans l'hypothèse où le dossier ne comporte pas tous les éléments précités, le secrétariat demande à l'employeur de compléter son dossier. Dès que le dossier est complet, le secrétariat adresse par mail une copie à l'ensemble des membres de la commission.

## **Article 4**

### *Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle*

#### **Article 4.1**

##### *Objet de la CPNEFP*

Comme énoncé aux points *b* et *c* de l'avenant n° 10 à la convention collective nationale, la CPNEFP possède des attributions en matière d'emploi (permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi dans la profession, étudier la situation de l'emploi et son évolution, etc.) et en matière de formation professionnelle (étudier les besoins et perspectives de la profession en matière de formation professionnelle, formuler toutes observations et propositions utiles à la mobilisation et au développement des moyens en matière de formation, etc.).

En outre, la CPNEFP mandate la section paritaire professionnelle (SPP) pour plusieurs missions définies dans le cadre du protocole de gestion de la section paritaire professionnelle conclu avec l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), et notamment :

- la mise en œuvre de la politique de branche en faveur des entreprises de moins de 10 salariés ;
- le pilotage et le suivi des fonds de la formation professionnelle (plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et fonds de la professionnalisation) ;
- la définition des critères de prise en charge des actions de formation en fonction des priorités définies par la branche.

L'ensemble de ces missions est confié à la SPP qui agit sous contrôle de la CPNEFP.

## **Article 4.2**

### *Composition de la CPNEFP*

La commission est constituée par un nombre égal de représentants employeurs/chefs d'entreprise et de représentants salariés désignés par les signataires de la convention.

Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un représentant titulaire et un représentant suppléant pour siéger à la commission, soit deux représentants par organisation syndicale. Le collège employeur sera composé d'un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par le collège salarial.

Pour rappel, la CPNEFP pourra se faire assister d'experts pour tous les aspects de sa mission et le nombre de ses experts sera fixé d'un commun accord entre les parties.

Chaque membre dispose d'une voix délibérative. Les membres absents lors de la réunion de la commission ont la possibilité de désigner la personne, qui votera à sa place. Cette procuration doit faire l'objet d'un écrit qui devra être présenté sur toute demande.

La présidence et la vice-présidence sont assurées de façon alternée au maximum tous les 2 ans par le collège salarial et le collège patronal. Chaque collège désigne en son sein son représentant.

Le secrétariat de la commission est assuré par celui de la CPPNI.

## **Article 4.3**

### *Fonctionnement de la CPNEFP*

#### **Organisation des réunions**

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an en application du point a de l'avenant n° 10.

Des réunions extraordinaires pourront avoir lieu.

Dans la mesure du possible, les CPNEFP se dérouleront en amont ou à la suite des CPPNI pour limiter les trajets des membres participant à ces deux instances et une seule convocation avec ordre du jour sera envoyée pour ces deux commissions, à l'ensemble des membres (titulaires et suppléants).

Les frais de participation à la CPNEFP pour les salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives ainsi que les frais de déplacement sont pris en charge conformément aux dispositions de l'article 1.6 de la convention collective.

#### **Délibération de la CPNEFP**

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des votants, dans le respect des règles du paritarisme (le collège employeur et le collège salarié ont strictement le même nombre de voix). Un vote à bulletin secret sera organisé sur demande d'un des membres.

Chaque membre de la commission a voix délibérative. La commission statue lorsque le quorum est atteint. Le quorum est égal à la moitié des représentants des organisations présentes plus un.

En cas d'égalité de voix lors du vote, il sera procédé à un second vote. Si l'égalité de voix persiste à l'issue du second vote, la commission n'est pas en mesure de délibérer. Dans ce cas, il sera constaté dans le procès-verbal de réunion qu'aucune position majoritaire n'a pu être dégagée.

Lorsqu'un procès-verbal de la CPNEFP est établi afin de faire appliquer une décision de la CPNEFP il est cosigné par le président et le vice-président puis adressé par le secrétariat à l'ensemble des membres de la CPNEFP.

## **Article 4.4**

### *Liens avec la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)*

Il est rappelé que la CPNEFP traite exclusivement des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle dans le cadre de ses missions, sous l'impulsion et le contrôle de la CPPNI.

Si la CPNEFP a la capacité d'acter ses décisions dans des délibérations, la CPPNI demeure seule compétente pour négocier et signer les accords de branche ou avenants à la convention collective nationale, y compris ceux relevant des domaines de l'emploi ou de la formation professionnelle.

#### **Article 5**

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 6**

##### *Opposabilité*

Les dispositions du présent accord sont impératives dans la forme et dans le fond à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifiques et connexes (IDCC 1412).

#### **Article 7**

##### *Notification. – Dépôt. – Extension*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

#### **Article 8**

##### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Fait à Paris, le 28 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 12 SEPTEMBRE 2017  
DE L'UNSA INDUSTRIE ET CONSTRUCTION À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750903M  
IDCC : 1596

---

Bagnole, le 12 septembre 2017.

*UNSA industrie et construction*  
*21, rue Jules-Ferry*  
*93177 Bagnole Cedex*

Monsieur le directeur général,

Faisant suite à l'arrêté du 20 juillet 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 – c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés (n° 1596) et publié au *Journal officiel* de la République française n° 0187 du 11 août 2017, j'ai l'honneur de vous informer, au nom de l'union fédérale de l'industrie et de la construction de l'UNSA (UFIC-UNSA), de l'adhésion de l'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) à la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 – c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés (n° 1596) – et à l'ensemble de ses avenants et accords collectifs étendus à ce jour.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, une copie du présent courrier est adressée ce jour aux parties signataires de ladite convention.

Veuillez croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de notre considération.

*Le secrétaire général.*

**Accord professionnel**  
**CAISSE D'ÉPARGNE**

---

AVENANT N° 2 DU 13 JUILLET 2017  
À L'ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2003 SUR LE FONCTIONNEMENT  
DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE ET RELATIF À LA MISE EN PLACE  
D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION  
NOR : ASET1750902M

Entre

BPCE

D'une part, et

CFDT

CFTC

SNE CFE-CGC

SNP FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 24 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit qu'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche. Cette commission devra s'acquitter de ses nouvelles obligations mentionnées à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Au sein de la branche Caisse d'épargne, l'accord collectif national du 30 septembre 2003 modifié par avenant du 12 juillet 2013 traite du fonctionnement de la commission paritaire nationale : composition, fonctionnement, gestion des réunions, etc.

L'accord collectif national du 22 décembre 1994 sur les instances paritaires nationales traite de la compétence de la commission paritaire nationale siégeant en formation contentieuse, en matière d'interprétation ou application collective du statut.

Le présent avenant a pour objectif de prendre en compte les nouvelles obligations de l'article L. 2232-9 du code du travail confiées à une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il est précisé que les attributions et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale, résultant notamment des accords nationaux du 30 septembre 2003 (modifié par avenant du 12 juillet 2013) de même que celles de la commission paritaire nationale siégeant en formation

contentieuse résultant notamment de l'accord national du 22 décembre 1994, ne sont pas remises en cause et demeurent pleinement applicables, puisqu'elles sont compatibles avec les stipulations du présent avenant.

Les parties conviennent donc de s'appuyer sur la commission paritaire nationale (ci-après désignée « CPN ») existante, en lui conférant la qualité et les attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (ci-après désignée « CPPNI ») de la branche Caisse d'épargne.

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

### *Mise en place de la CPPNI dans le cadre de la CPN*

Les parties conviennent que les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont couvertes par la commission paritaire nationale (CPN) et par la commission paritaire nationale siégeant en formation contentieuse (CPNC).

## **Article 1.1**

### *Attributions de la CPPNI*

En sa qualité de CPPNI, la CPN exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail et d'aménagement d'horaires, de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés et de compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La mission de négociation des accords de branche se poursuit au niveau de la CPN.

La mission d'interprétation des accords de branche se poursuit au niveau de la CPNC. Elle peut en outre rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

## **Article 1.2**

### *Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI*

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la branche transmettent à la CPN agissant en qualité de CPPNI l'ensemble des conventions et accords collectifs d'entreprise qu'elles concluent, à l'adresse suivante : [branchece@bpce.fr](mailto:branchece@bpce.fr).

Cette transmission concerne notamment les accords conclus en matière de durée du travail et d'aménagement d'horaire, de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés et de compte épargne-temps, ainsi que les accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative, quel que soit leur mode de conclusion.

La transmission de l'ensemble des accords collectifs d'entreprise permettra notamment à la CPN agissant en qualité de CPPNI d'établir le rapport annuel d'activité visé à l'article 1.1.

## **Article 2**

### *Durée et suivi*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2017.

Les réunions de la CPN agissant en qualité de CPPNI seront l'occasion de réaliser le suivi de l'application du présent avenant. À l'issue d'une période d'application d'une année, un bilan du présent avenant sera réalisé et des discussions pourront s'engager en vue d'en modifier les modalités.

### **Article 3**

#### *Révision ou dénonciation*

Le présent avenant peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par BPCE.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de 2 mois, à compter de la réception de la demande de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires.

### **Article 4**

#### *Dépôt et publicité*

Le présent avenant est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Caisse d'épargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 13 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3319

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2411. – CHÂÎNES THÉMATIQUES**

AVENANT N° 4 DU 19 JUIN 2017  
RÉVISANT LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750890M  
IDCC : 2411

Entre  
ACCeS  
TLSP

D'une part, et  
SNPCA CFE-CGC  
F3C CFDT  
USNA CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires se sont réunies afin de conclure un avenant révisant les dispositions de la convention collective nationale des chaînes thématiques du 23 juillet 2004 étendue par arrêté du 4 juillet 2005. Les parties signataires ont décidé de substituer à cette convention collective les dispositions suivantes :

TITRE I<sup>ER</sup>

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**Article 1.1**

*Champ d'application*

La présente convention collective règle, en France métropolitaine et dans les DOM, les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises de droit français qui :

- exercent l'activité d'édition de services de télévision distribués par les réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par le conseil supérieur de l'audiovisuel, ont conclu avec lui une convention ou effectué une déclaration en application de l'article 33.1 de la loi du 30 septembre 1986 modifiée ; et
- exercent l'activité d'édition de services de télévision autorisée par le conseil supérieur de l'audiovisuel conformément à l'article 30.1 de la même loi postérieurement à la publication de la loi du 1<sup>er</sup> août 2000 ; et

- exercent l'activité d'édition de services de télévision à vocation locale mis à disposition du public par voie hertzienne terrestre ou par des réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par le conseil supérieur de l'audiovisuel et ont été autorisés par lui en application de l'article 30.1 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 modifiée ou ont conclu une convention avec lui en application de l'article 33 de la même loi.

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réellement exercée par l'entreprise, le code NAF attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption. L'activité visée est celle de la classe 60.20B : « Édition de chaînes thématiques » ainsi que toute autre entreprise disposant d'un code différent mais entrant dans le champ tel que défini ci-dessus.

1.1.2. Les salariés relevant de la présente convention en déplacement hors du territoire national bénéficient des dispositions de la présente convention.

1.1.3. La présente convention s'applique à tous les salariés non cadres et cadres que les entreprises visées ci-dessus emploient et qui sont liés par contrat à durée indéterminée ou liés par contrat à durée déterminée de droit commun. La présente convention ne peut en aucun cas s'appliquer aux catégories de personnel qui sont régies par des conventions collectives et/ou des accords spécifiques à leur profession ou à leur type d'activités : journalistes, artistes-interprètes et salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Toute personne employée comme journaliste par ces entreprises se verra appliquer la convention collective nationale de travail des journalistes.

Toute personne employée comme artiste-interprète par ces entreprises se verra appliquer la convention collective nationale des artistes-interprètes.

Les artistes et techniciens employés sous contrat à durée déterminée d'usage se verront appliquer l'accord collectif national – branche de la télédiffusion – salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage du 22 décembre 2006.

Les dispositions législatives et réglementaires particulières aux départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin telles qu'elles sont définies aux articles L. 1234-15 et suivants du code du travail s'appliquent aux salariés dont le lieu de travail se situe dans ces trois départements quel que soit le lieu du siège social de l'entreprise qui les emploie.

1.1.4. L'ensemble des termes contenus dans le présent texte et désignant des personnes, des appellations professionnelles ou des métiers s'entendent aussi bien au masculin qu'au féminin.

## **Article 1.2**

### *Avantages acquis*

L'application de la présente convention, de ses avenants et annexes ne peut en aucun cas remettre en cause les avantages supérieurs acquis par les salariés existants dans les entreprises antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne pourront en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans les entreprises concernées.

## **Article 1.3**

### *Durée. – Révision. – Adhésion. – Dénonciation*

#### 1.3.1. Durée et dénonciation

Le présent avenant de révision, qui se substitue la convention collective du 23 juillet 2004, est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation doit être notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception.

Une négociation doit s'engager dans un délai de 60 (soixante) jours à compter de la date de dénonciation.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature entre les parties concernées d'une nouvelle convention ou, à défaut, au plus tard pendant 15 mois, préavis inclus.

Si la dénonciation émane d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, la présente convention continuera de produire ses effets entre les autres signataires, et les auteurs de la dénonciation continueront d'être liés par la présente convention pendant 1 an.

### 1.3.2. Révision

Chaque signataire de la convention pourra en demander la révision. La demande de révision devra être adressée par courrier recommandé avec avis de réception à l'ensemble des autres signataires accompagnée des propositions détaillées de révision.

Les parties disposeront d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur le projet de révision et devront, dans ce délai, se communiquer leurs observations de sorte que la discussion s'engage au plus tard dans un délai de 60 jours suivant la date de première présentation du courrier de demande de révision. Si aucun accord n'est conclu dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion, la demande de révision sera réputée caduque.

Les demandes de révision de la convention seront examinées dans le cadre de la commission de dialogue social définie au titre X de la présente convention.

### 1.3.3. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national et toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement dans la branche d'activité concernée et non signataire de la présente convention collective, pourront adhérer ultérieurement aux dispositions de la présente convention dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-4 du code du travail, les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ainsi que les organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention qui adhéreront à la totalité des clauses de la présente convention dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail, bénéficieront des mêmes droits et obligations que les parties signataires.

## TITRE II

## RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

### Article 2.1

#### *Liberté d'opinion et liberté syndicale*

#### 2.1.1. Liberté d'opinion et droit syndical

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties contractantes reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer pour quiconque au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;

- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, social et syndical prévu à l'article L. 2145-1 du code du travail, dont la durée totale ne peut excéder 18 jours par an.

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés, dont la durée totale annuelle ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs de stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 1 demi-journée. La demande écrite doit être réceptionnée par l'employeur au moins 30 jours à l'avance.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs adhérents respectifs pour en assurer le respect intégral.

Par ailleurs, chaque salarié bénéficie du droit d'expression tel que précisé par les dispositions légales et réglementaires.

#### 2.1.2. Exercice du droit syndical

Les organisations syndicales font connaître à l'employeur le nom de leurs délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi.

Les délégués syndicaux bénéficient des droits et garanties prévus par la législation et la réglementation en vigueur pour l'exercice de leurs missions et de leurs prérogatives.

Les parties signataires ont conscience du fait que les moyens et les compétences des organisations syndicales conditionnent directement la qualité du dialogue social. Elles s'engagent donc à ce que les organisations syndicales disposent des moyens et formations nécessaires leur permettant de remplir effectivement leurs missions. Ainsi, tout ce qui a trait notamment au local syndical, au droit d'affichage, à la diffusion des tracts, aux réunions syndicales, aux outils de communication (accès internet, poste téléphonique...), à l'utilisation des outils informatiques mis à la disposition des organisations syndicales, aux formations des élus et représentants syndicaux, à l'indemnisation des frais de déplacement doit être déterminé par chacune des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

En outre, les entreprises relevant de la présente convention collective, en fonction de leurs effectifs et des obligations prévues par l'article L. 2142-8 du code du travail, s'engagent à fournir des locaux syndicaux, sur l'un des lieux de travail de l'entreprise, adaptés et aménagés dans des conditions équivalentes à celles des salariés de l'entreprise, et prennent en charge les frais de communication téléphonique fixe (abonnement France) et l'accès à internet selon les modalités qu'elles déterminent.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition, ou, avec l'accord de l'employeur, dans d'autres locaux mis à leur disposition, conformément à l'article L. 2142-10 du code du travail.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux usages plus favorables à chaque entreprise.

#### 2.1.3. Laïcité

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution et aux dispositions légales en vigueur, le principe de laïcité s'applique à l'intérieur des entreprises. Chaque entreprise aura la faculté de préciser les conditions d'application de ce principe dans son règlement intérieur.

## Article 2.2

### *Institutions représentatives du personnel*

#### 2.2.1. Délégués du personnel

Toute entreprise qui relève du champ d'application de la présente convention collective et dont l'effectif est au moins de 11 salariés au sens de l'article L. 2312-8 du code du travail s'engage à organiser des élections de délégués du personnel, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans ces entreprises, l'élection, la durée du mandat, le nombre, les attributions des délégués du personnel et les conditions d'exercice de leur mission sont déterminées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Un protocole d'accord préélectoral est négocié sur le déroulement des élections professionnelles et sur la répartition des effectifs et des sièges entre les collèges au niveau des entreprises.

Les organisations syndicales sont convoquées par l'employeur dans les conditions prévues par les articles L. 2314-2 et suivants du code du travail.

Les entreprises mettent à disposition des délégués du personnel des panneaux d'affichage distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité d'entreprise ou des organisations syndicales.

#### 2.2.2. Comité d'entreprise

Toute entreprise qui relève du champ d'application de la présente convention collective et dont l'effectif est au moins de 50 salariés au sens de l'article L. 2322-1 du code du travail s'engage à organiser les élections des membres du comité d'entreprise, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans ces entreprises, l'élection, la durée du mandat, le nombre, les attributions des membres du comité d'entreprise et les conditions d'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Un protocole d'accord préélectoral est négocié sur le déroulement des élections professionnelles et sur la répartition des effectifs et des sièges entre les collèges au niveau des entreprises.

Les organisations syndicales sont invitées par l'employeur dans les conditions prévues par les articles L. 2324-3 et suivants du code du travail.

Les entreprises mettent à disposition du comité d'entreprise des panneaux d'affichage distincts de ceux qui sont affectés aux délégués du personnel ou aux organisations syndicales.

Le financement par l'employeur des activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise est réglé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Par ailleurs, chaque entreprise soumise à l'obligation d'instituer un comité d'entreprise, s'engage à verser à ce dernier une subvention de fonctionnement au moins égale à celle visée à l'article L. 2325-43 du code du travail.

Les membres titulaires du comité d'entreprise, élus pour la première fois, bénéficient, conformément aux dispositions des articles L. 2325-44 et R. 2325-8 du code du travail, dans les conditions et limites de l'article L. 2145-11 du même code, d'un stage de formation d'une durée maximum de 5 jours, dispensé soit par des centres rattachés à des confédérations syndicales représentatives au plan national, soit par des instituts spécialisés figurant sur une liste établie par arrêté du ministre chargé du travail. Cette formation est renouvelée dès lors qu'un représentant titulaire a exercé un mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, et n'est pas déduit des heures de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, social et syndical visé à l'article 2.1.1.

Le financement de la formation économique (coûts pédagogiques, frais de transport, de repas et d'hébergement) est pris en charge par le comité d'entreprise.

### 2.2.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Toute entreprise, qui relève du champ d'application de la présente convention collective et qui emploie au moins 50 salariés, s'engage à mettre en place un CHSCT dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur (art. L. 4611-1 et suivants du code du travail).

## Article 2.3

### *Dispositions spécifiques relatives à une activité réduite*

#### 2.3.1. Anticipation et règlement des conflits

L'exercice du droit syndical et l'expression des salariés sont définis par l'article 2.1 du présent titre. L'organisation du dialogue social, au moyen, en particulier, de la commission du dialogue social, fait l'objet du titre X de la présente convention.

Les parties signataires réaffirment que la grève est un droit constitutionnel et que les dispositions ci-après n'ont en aucune manière pour objectif de remettre en cause ni de réduire ce principe fondamental.

La qualité du dialogue social est possible si les partenaires conviennent des règles à respecter et des moyens de veiller à une bonne application du présent accord. L'application de cet accord relève d'une responsabilité partagée par les signataires. En particulier, employeurs et syndicats représentatifs doivent être à un niveau semblable d'information. Les parties conviennent donc de mettre en œuvre les moyens nécessaires à ce partage de l'information.

Afin d'assurer la qualité et la continuité du service proposé aux téléspectateurs et de préserver la continuité et l'équilibre économique des entreprises, les parties signataires conviennent de rechercher d'abord des solutions négociées aux problèmes qui seraient susceptibles de surgir entre elles et de recourir, avant le déclenchement d'une grève, aux moyens de prévenance propres à l'entreprise et, en cas d'échec, à la médiation de la commission du dialogue social telle que définie au titre IX.

Lorsqu'une organisation syndicale si elle existe dans l'entreprise, ou, à défaut, les représentants élus du personnel, identifie un problème susceptible de générer un conflit, ils en saisissent la direction de l'entreprise par écrit. Celle-ci doit alors tenir une réunion dans un délai de 2 jours ouvrés suivant la date de saisine. Dans les entreprises de moins de 10 salariés, ou en cas de carence de la représentativité du personnel, chaque salarié aura la faculté de saisir un des membres de la commission du dialogue social dont la liste sera mise à disposition des salariés ou affichée sur les emplacements destinés aux communications syndicales.

Cette réunion pourra se conclure soit par l'ouverture d'une négociation dans l'entreprise dans un délai de 5 jours ouvrés, soit par un constat écrit de désaccord.

Pendant la négociation, les parties conviennent de tout mettre en œuvre pour favoriser la réussite du processus de négociation.

En cas de désaccord persistant, la commission du dialogue social pourra être immédiatement saisie en urgence selon les procédures prévues. Elle se réunira alors dans les conditions prévues au titre IX de la présente convention dans un délai de 5 jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles empêchant une des parties d'être représentée. Il est rappelé qu'à l'issue de la saisine de la commission du dialogue social, les parties conservent le droit de refuser les solutions qu'elle propose.

Pour autant, la notion de service aux clients et aux abonnés et la préservation des intérêts économiques de l'entreprise dans un secteur très concurrentiel peuvent justifier le souci de l'entreprise d'assurer une continuité du service, en raison des spécificités d'exploitation des chaînes thématiques.

Dans cet esprit, afin de privilégier les formes d'appel à la grève capables de concilier la volonté des personnels de manifester les désaccords intervenus et cet objectif de continuité du service aux abonnés, un accord spécifique à chacune des entreprises pourra éventuellement être négocié et mis en place afin d'assurer une activité minimale en cas de grève. Cet accord pourra être négocié et conclu soit préalablement à toute situation de conflit, soit au moment où, le processus de négociation ayant échoué, un appel à la grève intervient.

Un tel accord serait alors conclu entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives et représentées dans l'entreprise, ou, à défaut, avec les représentants élus du personnel et mandatés par les organisations syndicales. Cet accord pourra prévoir les conditions de son application, de son évolution et de sa dénonciation. Il pourra être soumis, pour avis, à la commission du dialogue social.

### 2.3.2. Continuité du service aux abonnés

Ces dispositions pourront préciser la nature et les modalités du service, comme les engagements des parties signataires.

Les parties prenantes au conflit dans l'entreprise s'efforceraient de trouver les modalités afin d'assurer la continuité du service aux abonnés sous la forme d'un programme aménagé, qui pourrait prendre la forme de :

- la diffusion d'une information réduite mais minimum sur les programmes auprès de la presse et des abonnés ;
- la réalisation d'un conducteur d'antenne réduit couvrant au moins les horaires de grande écoute propres à la chaîne et permettant la diffusion d'un programme minimum ;
- la diffusion d'un programme minimum et aménagé, couvrant au moins les horaires de grande écoute propres à la chaîne, mais permettant de ne pas interrompre la fourniture d'un signal aux distributeurs et aux abonnés.

La mise en place de ces dispositions s'accompagnerait des engagements suivants :

- pour les représentants des salariés, respect des conditions de faisabilité technique pour la mise en place des dispositions prévues ;
- pour la direction de l'entreprise, engagement de ne pas remplacer le personnel gréviste par du personnel non gréviste et de ne pas faire appel à du personnel extérieur en remplacement et d'informer ses abonnés des conditions dans lesquelles a été réalisé ce programme aménagé ;
- les personnels concourant à la mise en place de cette activité réduite et au programme minimum seront rémunérés pour les heures de travail effectuées à cette fin.

Il est rappelé que tout salarié conserve, au cas où un accord serait conclu sur les modalités de continuité du service, la liberté d'y adhérer ou de ne pas y adhérer, ainsi que son droit individuel de se mettre en grève. La direction de l'entreprise ne peut donc contraindre un salarié à se conformer à un tel accord.

## Article 2.4

### *Aide au paritarisme*

#### 2.4.1. Principes

Pour permettre aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la présente convention d'exercer leurs missions, et afin de favoriser l'application de la convention collective, notamment du fait de son extension, lorsque celle-ci sera obtenue, les organisations signataires décident de constituer un fonds commun d'aide au paritarisme alimenté par une contribution des entreprises égale à 0,03 % du montant des salaires bruts annuels.

Ce fonds permettra de couvrir les frais engagés par lesdites organisations, à l'occasion des réunions et des missions paritaires qu'elles sont amenées à décider en vue de favoriser l'application harmonieuse de la présente convention, notamment :

- les frais de fonctionnement de la commission de dialogue social prévue au titre IX, en particulier les frais de secrétariat et les frais liés à la réalisation de rapports ou d'études ;
- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- les frais de conseils et de renseignements ;
- les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes en vigueur ;
- la part éventuelle de financement de la commission paritaire nationale emploi-formation dans l'audiovisuel (CPNEF-AV) incombant aux entreprises relevant de la présente convention.

#### 2.4.2. Répartition

Il est entendu qu'au moins la moitié de ce fonds sera affectée aux frais directement liés au fonctionnement de la branche des chaînes thématiques.

Le reliquat de ce fonds sera affecté pour moitié aux organisations syndicales patronales et pour l'autre moitié aux organisations syndicales salariales représentatives dans le champ d'application et signataires de la présente convention, au prorata de l'audience syndicale mesurée dans le champ d'application de la présente convention collective.

#### 2.4.3. Gestion du fonds

Il sera créé une association de la loi de 1901, composée de manière paritaire entre organisations patronales et de salariés afin d'assurer la gestion de ce fonds. Cette association procédera au contrôle des sommes collectées au titre de l'article 2.4.1.

#### 2.4.4. Collecte

La collecte des fonds ne pourra se faire que par un organisme paritaire choisi par l'association de gestion désignée à l'article 2.4.3.

### TITRE III

## CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

Les classifications et les rémunérations sont renvoyées à l'annexe I.

### TITRE IV

## CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 4.1

#### *Non-discrimination et égalité professionnelle*

##### 4.1.1. Non-discrimination

Les parties signataires de la présente convention rappellent leur volonté que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de salariés en raison de leur origine, leur sexe, leur situation de famille, leurs mœurs, leur appartenance à une ethnie, une nation, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, l'exercice du droit de grève, leur conviction religieuse, ou, sauf décision du médecin du travail, dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, leur handicap.

#### 4.1.2. Égalité professionnelle

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, aucune discrimination fondée sur le sexe ne sera pratiquée, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution professionnelle, pour les salaires et les conditions de travail.

En matière de recrutement, les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe ou la situation de famille ou la grossesse du candidat recherché, sauf dans les cas autorisés par la loi quand l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est une condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

L'employeur ne pourra tenir compte de l'état de grossesse d'une salariée pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. Il n'est pas fondé à rechercher des informations sur son état, que la future salariée n'a d'ailleurs pas l'obligation de révéler.

Concernant la situation dans l'emploi, aucune considération du sexe, de la situation de famille, ou de la grossesse ne pourra être prise en compte par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Tous les 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, les organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs se réunissent pour négocier sur les mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Il est rappelé que dans les entreprises de plus de 50 salariés un diagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doit être établi annuellement et présenté au comité d'entreprise.

À l'issue du congé maternité et/ou d'adoption, la rémunération du salarié est majorée de la moyenne des augmentations de salaire (hors promotion) dans son entreprise dont ont bénéficié les autres salariés de la même catégorie pendant la durée dudit congé.

De façon à faciliter le retour des salarié(e)s en congé maternité et/ou d'adoption et/ou parental, un entretien proposé aux salarié(e)s aura lieu soit dans le mois qui précède le retour effectif dans l'entreprise soit au moment de leur retour. Une formation peut être définie lors de cet entretien si le (la) salarié(e) en fait la demande. Dans ce cadre, les salarié(e)s bénéficient d'une action de formation soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre des droits individuels qui leur sont conférés par la réglementation en vigueur.

#### 4.1.3. Emploi des personnes handicapées

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises liées par la présente convention collective s'engagent à favoriser le recrutement de personnes handicapées en leur sein. Elles seront attentives à leur maintien dans l'emploi, à l'adaptation de leur poste de travail et veilleront à l'exclusion de toute forme de discrimination à leur égard.

Si cet engagement peut prendre la forme d'un accord spécifique en la matière, chaque entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective et occupant au moins 20 salariés, doit remplir l'obligation légale d'emploi des personnes handicapées, qui se traduira par l'application d'au moins une de ces mesures :

- l'emploi direct de personnes handicapées ;
- l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle ;
- le recours au secteur protégé ;
- la conclusion d'une convention avec l'association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH).

En outre, les signataires conviennent de se réunir tous les 2 ans suivant la signature du présent accord pour réfléchir à la mise en place d'actions spécifiques visant à améliorer le statut des personnes handicapées et leur insertion dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Les salariés en situation de handicap ayant le même droit d'accès aux actions de formation proposées dans l'entreprise bénéficient de formations spécifiques (adaptation des outils de travail, formations liées à l'évolution de carrière...) de façon à permettre la meilleure intégration possible et à les maintenir dans l'emploi. Les conditions de trajet font l'objet d'un examen particulier. De même, des formations pour sensibiliser les équipes en place (futurs collègues de la personne handicapée) seront mises en place de façon à favoriser leur intégration.

Les salariés handicapés bénéficieront d'une surveillance médicale spécifique laquelle est effectuée par le médecin du travail. Ils seront ainsi amenés à rencontrer le médecin du travail à plusieurs reprises, au moment de l'embauche et annuellement pour :

- identifier le handicap et son impact professionnel ;
- prononcer l'aptitude du salarié, à un poste défini avec, en cas de besoin, des aménagements de poste et/ou d'horaires et/ou une adaptation des outils de travail.

#### Aide aux démarches administratives

Le médecin du travail peut aider les salariés souhaitant obtenir la reconnaissance du statut de travailleur handicapé ou mettre à jour leur dossier de demande de reconnaissance de travailleur handicapé. Les entreprises et les organisations syndicales encouragent les salariés ayant un handicap à le déclarer, notamment à l'occasion de leur visite médicale. Pour faciliter ce type de démarche, le médecin du travail peut également donner ses conseils en termes de soins nécessaires liés au handicap des salariés lorsqu'un salarié en situation de handicap décide d'une telle démarche. Les salariés bénéficient de 1 jour d'absence de congé supplémentaire rémunéré afin de se rendre aux rendez-vous fixés par les organismes compétents pour la reconnaissance de leur handicap. Dans ce cadre, ils s'engagent à produire à leur retour dans l'entreprise les pièces justificatives de ce ou ces rendez-vous.

#### Aide à l'accès aux soins

Les personnels dont le statut de travailleur handicapé est reconnu peuvent également bénéficier de 2 jours de congés supplémentaires fractionnables rémunérés par an, afin de se rendre à leurs rendez-vous médicaux et paramédicaux et afin de leur faciliter l'accès aux soins. Dans ce cadre, ils s'engagent à produire à leur retour dans l'entreprise les pièces justificatives de ce ou ces rendez-vous.

#### Gestion de l'emploi

Enfin, toute entreprise qui relève du champ d'application de la présente convention collective, veillera à porter une attention particulière sur l'évolution de la rémunération, de la formation et de la carrière et des salariés en situation de handicap qu'elle emploie. Dans ce cadre, les entreprises relevant du champ conventionnel, s'engagent à examiner annuellement la carrière des salariés handicapés sous tous ses aspects (horaires, poste de travail, mobilité, augmentation de salaire, promotion professionnelle, formation professionnelle, etc.) et à prendre les mesures correctives si nécessaire.

Un aménagement du poste et des conditions de travail adaptées peuvent être proposés aux salariés handicapés qui en font la demande notamment pour faciliter leurs déplacements.

#### 4.1.4. Contrat de génération

Le contrat de génération vise à favoriser le maintien en emploi des seniors, l'insertion durable de jeunes dans l'emploi et la transmission des compétences dans l'entreprise.

Les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de négocier un accord collectif ou de prévoir un plan d'action.

Cet accord collectif, ou ce plan d'action, valable 3 ans, doit comporter des mesures et des objectifs chiffrés en faveur :

- de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi (modalité d'intégration, de formation, de l'entretien de suivi, la désignation d'un référent, etc.) ;
- de l'emploi des salariés âgés (prévention de la pénibilité, coopération intergénérationnelle, formation, etc.) ;
- de la transmission des savoirs et des compétences (binôme d'échange, diversité des âges dans les équipes de travail).

#### 4.1.5. Harcèlements

Dans leur règlement intérieur, les entreprises intégreront les dispositions légales relatives au harcèlement moral, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévues aux articles L. 1152-1 et L. 1153-5 du code du travail.

### Article 4.2

#### *Recrutement*

L'employeur procède, sous sa responsabilité et dans le respect des dispositions légales, aux recrutements nécessaires, en étudiant en priorité, à profil équivalent et selon les besoins des services, les candidatures des salariés de l'entreprise qui souhaitent bénéficier d'une mobilité professionnelle ou les salariés qui souhaitent le passage d'un temps partiel à un temps complet.

L'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

### Article 4.3

#### *Conclusion du contrat. – Embauche*

##### 4.3.1. Conclusion du contrat

Le contrat de travail est conclu entre le salarié et l'employeur ou toute personne ayant reçu à ce titre délégation de l'employeur pour exercer cette qualité.

L'engagement fait l'objet d'un accord écrit établi en double exemplaire au plus tard lors de la prise des fonctions. Un exemplaire en sera remis au salarié nouvellement engagé.

Le contrat précise notamment :

- l'identité des parties ;
- la date d'embauche et l'ancienneté ;
- s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, la durée minimale ou la date de fin de contrat ainsi que le motif du recours à ce type de contrat ;
- le titre de la fonction et le statut de l'emploi ;
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;
- le cas échéant, la durée de la période d'essai et les conditions de son éventuel renouvellement ;
- la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de référence applicable au salarié ;
- le montant, la composition et la périodicité de versement du salaire et des autres éléments de la rémunération ;
- les régimes de retraites, de remboursement complémentaire des frais de santé et de prévoyance en vigueur dans l'entreprise ;
- l'existence de la présente convention ;

- l’existence d’un règlement intérieur, pour les entreprises qui y sont tenues ;
- l’existence éventuelle d’un accord d’entreprise.

L’employeur portera à la connaissance du salarié les trois derniers documents précédemment cités ainsi que tout autre accord collectif s’appliquant dans le champ de la présente convention.

Toute personne nouvellement embauchée doit obligatoirement satisfaire à la visite d’information et de prévention.

#### 4.3.2. Période d’essai

Le salarié embauché peut être soumis à une période d’essai au cours de laquelle il peut donner ou recevoir congé sans indemnité.

##### Durée de la période d’essai

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, la période d’essai est fixée au maximum à :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 3 mois pour les cadres.

Avant l’issue de la période d’essai ci-dessus définie, l’employeur informe le salarié de sa décision. Cette décision peut être :

- la confirmation du salarié ;
- le renouvellement de la période d’essai pour une durée au plus égale à la période initiale ;
- la rupture de la période d’essai.

Une période d’essai pourra également être prévue pour les contrats à durée déterminée et, dans ce cas, la durée est fixée à 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines pour un contrat de moins de 6 mois et à 1 mois pour un contrat d’une durée supérieure ou égale à 6 mois.

Lorsque à l’issue d’un contrat à durée déterminée le salarié est embauché sur un contrat à durée indéterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d’essai éventuellement comprise dans le nouveau contrat de travail à condition que le nouveau contrat porte sur le même emploi.

Conformément à l’article L. 1221-24 du code du travail, en cas d’embauche dans l’entreprise dans les 3 mois suivant l’issue du stage, intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d’études dans le même service, la durée de ce stage est déduite de la période d’essai dans la mesure où le stage a permis d’acquérir des compétences nécessaires/requises dans la fonction pour laquelle le stagiaire est embauché. Cette disposition ne peut avoir pour effet de réduire la durée de la période d’essai de plus de la moitié sauf accord collectif d’entreprise prévoyant des stipulations plus favorables.

Conformément à l’article L. 1251-38 du code du travail, en cas d’embauche, après une mission, d’un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies dans l’entreprise au cours des 3 derniers mois est déduite de la période d’essai éventuellement comprise dans le nouveau contrat de travail.

##### Renouvellement de la période d’essai

À condition que cette faculté soit prévue dans le contrat, la période d’essai pourra être renouvelée une fois, à l’initiative de l’employeur ou du salarié, pour une période ne pouvant pas dépasser la durée initiale, étant précisé que ce renouvellement doit être notifié par écrit et recueillir l’accord exprès du salarié.

## Rupture de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie ci-dessus ou pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Il en ressort que si l'application du délai de prévenance amenait à dépasser la date d'échéance de la période d'essai initialement convenue, ce délai de prévenance sera compensé financièrement *pro rata temporis*.

Lorsqu'il est mis fin par le salarié à la période d'essai, il devra respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la durée de présence dans l'entreprise est supérieure à 8 jours.

## Article 4.4

### *Ancienneté*

L'ancienneté est le temps pendant lequel le salarié a été sous contrat avec l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Pour le calcul de l'ancienneté, sont prises en compte les périodes suivantes :

- congés payés annuels et congés supplémentaires ;
- congés pour accident de travail ou maladie professionnelle ;
- congé maternité ou d'adoption ;
- congé paternité ;
- congé pour événements familiaux ;
- les jours de congé pour enfant malade prévus à l'article 5.2 ;
- congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- congés de formation rémunérés ;
- congés pris dans le cadre du compte épargne-temps ;
- journée d'appel à la défense et période dans la réserve opérationnelle ;
- congé parental dans les conditions prévues par le code du travail ;
- congé de présence parentale dans les conditions prévues par le code du travail ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de soutien familial ;
- congé de solidarité internationale ;
- les périodes en congé individuel de formation (CIF) pendant la durée du temps de travail ;
- les périodes de formation effectuées au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
- les jours de congé supplémentaires accordés aux salariés handicapés et acceptés par l'employeur prévu à l'article 4.1.3 ;
- les absences autorisées dont bénéficient les salariés pour participer aux réunions paritaires, congrès, assemblées statutaires prévues par la présente convention et le code du travail ;
- et toute autre période prévue par le code du travail pour la prise en compte de l'ancienneté.

Concernant les missions de travail temporaire, si l'employeur embauche définitivement le travailleur intérimaire après sa mission, la durée des missions effectuées sans interruption dans le même

établissement de l'entreprise au cours des 3 mois précédant l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Lorsque sur un même poste, un CDI est conclu immédiatement à l'issue d'un ou plusieurs CDD, la durée du ou des CDD sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté si ces mêmes CDD se sont succédé sans interruption.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

La prise en compte de l'ancienneté acquise par le salarié dans d'autres entreprises appartenant au même groupe ou au sein de l'UES est fixée par les accords et usages d'entreprises.

La définition du groupe est celle prévue par l'article L. 2331-1 du code du travail. À ce titre, le groupe est formé d'une entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle (au sens du code de commerce) ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante. L'influence dominante se caractérise par la détention d'au moins 10 % du capital d'une autre entreprise et la permanence et l'importance des relations entre les deux entreprises, établissant l'appartenance de l'une et l'autre à un même ensemble économique.

## **Article 4.5**

### *Rupture du contrat de travail*

#### 4.5.1.1. Préavis. – Contrat à durée indéterminée

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la durée de préavis réciproque, sauf cas de faute grave ou lourde ou cas de force majeure, est fixée comme suit pour chaque catégorie professionnelle :

- salariés employés : 1 mois, porté à 2 mois pour les salariés dont l'ancienneté, au jour de la notification du licenciement ou de la démission, est supérieure à 2 ans ;
- salariés agents de maîtrise : 2 mois ;
- salariés cadres : 3 mois.

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié travaillant à temps complet a droit à 2 heures d'absence par jour ouvré pour rechercher un nouvel emploi. Quand le salarié travaille à temps partiel, les heures de recherche d'emploi sont attribuées proportionnellement au temps de travail. Ces absences sont rémunérées comme temps de travail dans les conditions du contrat.

La durée du préavis à respecter est mentionnée dans la lettre de rupture notifiée par l'une des parties au contrat à l'autre.

#### 4.5.1.2. Préavis. – Contrat à durée déterminée

Afin de favoriser l'embauche de salariés employés en contrats à durée déterminée sur des contrats à durée indéterminée, l'article L. 1243-2 du code du travail permet la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée en question, à l'initiative du salarié, lorsque ce dernier justifie d'une embauche par un nouvel employeur pour une durée indéterminée.

Le salarié qui se trouve dans cette situation sera alors tenu, sauf accord des parties, de respecter une période de préavis dont la durée est de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat à durée déterminée, renouvellement inclus, ou compte tenu de la durée effectuée lorsque le contrat ne compte pas de terme précis, dans une limite maximale de 2 semaines.

La durée du préavis à respecter est mentionnée dans la lettre de rupture notifiée par l'une des parties au contrat à l'autre.

#### 4.5.2. Indemnités conventionnelles de licenciement

L'indemnité de licenciement, attribuée dans les conditions du droit commun, est due au salarié, après 1 an d'ancienneté, par année ou fraction d'année d'ancienneté. Elle est calculée comme suit par tranche d'ancienneté :

- 33 % de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ; et
- 40 % de mois par année pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Exemples :

- pour un salarié ayant 10 ans d'ancienneté : 33 % de mois  $\times$  10 ;
- pour un salarié ayant 15 ans d'ancienneté : 33 % de mois  $\times$  10 + 40 % de mois  $\times$  5.

Le mois de salaire servant de base de calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois, hors épargne salariale, précédant le licenciement ;
  - soit 1/3 des salaires bruts des 3 derniers mois, hors épargne salariale, précédant le licenciement.
- Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

#### 4.5.3. Rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie dans les conditions fixées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui doit être égal ou supérieur à celui de l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail.

#### 4.5.4. Départ et mise à la retraite

##### 4.5.4.1. Départ à la retraite

###### Conditions

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite peut volontairement quitter l'entreprise sous réserve du préavis défini à l'article 4.5.1 de la présente convention.

###### Indemnité de départ

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est calculé ainsi :

- après 5 ans minimum et moins de 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 10 ans minimum et moins de 15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 15 ans minimum et moins de 20 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
- après 20 ans minimum et moins de 25 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire ;
- au moins 25 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ est la moyenne du salaire global (salaire de base + prime d'ancienneté) calculée sur les 12 derniers mois, ou si la formule est plus avantageuse pour l'intéressé, le dernier salaire mensuel global (salaire de base + prime d'ancienneté) versé.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale, ou en congé rémunéré à demi-traitement, ou non rémunéré suite à maladie, ou en congé de formation, la rémunération prise en compte est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur fonction à plein temps.

#### 4.5.4.2. Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 70 ans est soumise aux conditions suivantes :

- 3 mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge de liquider sa retraite à taux plein (soit entre 65 et 67 ans selon sa date de naissance), l'employeur l'interroge sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de sa retraite ;
- en cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée ci-dessus, l'employeur ne pourra faire usage de la possibilité de mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date à laquelle ce dernier atteint l'âge de liquider sa retraite à taux plein ;
- la même procédure sera applicable chaque année jusqu'au 69<sup>e</sup> anniversaire du salarié ;
- ce n'est qu'au 70<sup>e</sup> anniversaire du salarié que l'employeur pourra procéder à la mise à la retraite du salarié.

Le montant de l'indemnité de mise à la retraite d'un salarié par l'employeur dans les conditions définies ci-dessus ne peut pas être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle définie à l'article 4.5.2.

### TITRE V

## CONGÉS

### Article 5.1

#### *Congés payés*

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail, les congés payés annuels sont attribués sur la base de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou périodes assimilées ; la période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai, sauf dispositions particulières résultant d'accords d'entreprises.

Conformément à l'article L. 3141-5 du code du travail, sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

1. Les périodes de congé payé ;
2. Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
3. Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues à l'article 7.1.3 de la présente convention ;
4. Les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail ;
5. Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
6. Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

En sus des périodes énumérées à l'article L. 3141-5 du code du travail, sont assimilés à un temps de travail effectif au sens de la présente convention collective la moitié des périodes d'absence pour maladie non professionnelle dans la limite de 6 mois par année de référence et les congés pour événements familiaux tels qu'ils sont définis par l'article 5.1 ci-après.

La période au cours de laquelle le congé principal de 12 jours ouvrables continus est pris s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

L'ordre des départs en congés annuels est fixé après avis, le cas échéant, des représentants du personnel. Il est porté à la connaissance du personnel au plus tard le 1<sup>er</sup> avril pour les congés pris entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

Les demandes de congés doivent faire l'objet d'une demande préalable et d'une réponse écrite de l'employeur.

Les congés peuvent être pris dès l'embauche sans préjudice des règles ci-dessus.

## **Article 5.2**

### *Congés exceptionnels*

Congés pour événements familiaux :

Sans condition d'ancienneté :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption d'enfants dans le foyer : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du partenaire du Pacs ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant du foyer ou du conjoint : 5 jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès du frère ou de la sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- déménagement : 1 jour ouvré (limité à 1 jour par année civile).

Ces congés devront être pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la rémunération du congé annuel.

L'employeur, ou son représentant, devra obligatoirement et préalablement être informé par écrit de la prise d'un tel congé. Pour les congés demandés à l'occasion d'un mariage, d'un Pacs ou d'un déménagement, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 1 mois vaut acceptation.

### Congé enfant malade

En cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 12 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'un congé rémunéré à hauteur de 100 % de son salaire d'une durée de 3 jours maximum par an et de 3 jours d'absence autorisée non rémunérée supplémentaires par an.

S'il a la charge de deux enfants et plus de moins de 12 ans, il bénéficie d'un congé rémunéré à hauteur de 100 % de son salaire de 4 jours maximum par an pour l'ensemble de ses enfants, et de 4 jours d'absence autorisée non rémunérée supplémentaires par an.

Ce congé ne sera accordé que si le certificat médical indique que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des deux parents.

Le conjoint, le partenaire pacsé ou le concubin salarié de la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires prévus par l'assurance maladie.

Dans les conditions prévues par l'article L. 1225-65-1 du code du travail, un salarié peut faire don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade ou à un salarié dont l'ascendant est gravement malade.

### Rentrée scolaire

À l'occasion de la rentrée scolaire, les salariés ayant la charge d'un ou plusieurs enfants de moins de 14 ans inscrits, soit dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire, soit en classe de sixième, bénéficient de 1 demi-journée de congé rémunéré. Ce congé n'entraîne pas de

perte de rémunération et est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du congé annuel. L'employeur devra obligatoirement et préalablement être informé de la prise d'un tel congé.

### **Article 5.3**

#### *Congés non rémunérés*

##### **5.3.1. Congé parental d'éducation**

Pendant la période qui suit le congé maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 1 an à la date de la naissance de l'enfant ou à la date d'arrivée dans le foyer de l'enfant adopté de moins de 16 ans, peut demander, soit à bénéficier d'un congé parental d'éducation, soit à travailler à temps partiel pour une durée minimale de 16 heures par semaine. Le congé parental et le travail à temps partiel initial d'un an ou plus peuvent être renouvelés deux fois.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou au plus tard 3 ans après l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de 3 ans ou au plus tard 1 an après l'arrivée au foyer de l'enfant de plus de 3 ans.

Le salarié informe, par lettre recommandée avec avis de réception ou en main propre contre décharge, son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental d'éducation, soit d'une réduction de sa durée du travail. Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe l'employeur au moins 1 mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant, le congé parental peut être prolongé d'une année maximum et prend fin au quatrième anniversaire de l'enfant, à l'issue d'une durée de 4 ans en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'issue d'une durée de 2 ans en cas d'adoption d'un enfant de plus de 3 ans.

##### **5.3.2. Congé de présence parentale**

Un salarié peut bénéficier du congé de présence parentale, sans condition d'ancienneté, dès lors que l'enfant de moins de 20 ans à charge (au sens du droit aux prestations familiales) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé est attribué pour une durée maximale de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) par enfant, à prendre sur une période maximale de 3 ans.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois mais aucun de ces jours ne peut être fractionné. Chaque fois que le salarié souhaite prendre le congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

La durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé est celle définie dans le certificat médical établi par le médecin.

À l'issue de la période initiale de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, dans les mêmes conditions que pour le congé initial, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

Le salarié transmet à l'employeur, au moins 15 jours avant le début du congé une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou une lettre remise en main propre contre décharge, l'informant de sa volonté de bénéficier dudit congé, ainsi qu'un certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant.

##### **5.3.3. Congé de solidarité familiale**

Le salarié a droit à un congé de solidarité familiale dans les conditions prévues aux articles L. 3142-6 à L. 3142-15 du code du travail.

#### 5.3.4. Congé pour création ou reprise d'entreprise ou participation à la direction d'une jeune entreprise innovante

Tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs a droit à un congé pour création ou reprise d'entreprise ou participation à la direction d'une jeune entreprise innovante selon la définition de l'article 44 *sexies*-OA du code des impôts dont la durée maximale est de 1 an et peut être prolongée d'au plus 1 an.

Le salarié adresse à l'employeur, au moins 2 mois avant le début du congé ou de la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé ou de cette période par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Il doit préciser l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre ou de l'entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante dans laquelle il prévoit d'exercer des responsabilités de direction.

L'employeur dispose de la possibilité de différer le départ en congé de 6 mois à compter de la demande du salarié.

L'employeur fait obligatoirement part de sa réponse dans un délai de 1 mois.

Le refus de l'employeur d'accorder un congé pour la création d'entreprise est porté à la connaissance du salarié soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit remise en main propre contre décharge.

#### 5.3.5. Congé sabbatique

Tout salarié ayant 36 mois d'ancienneté dans l'entreprise, consécutifs ou non, et 6 années d'activité professionnelle, peut prendre un congé sabbatique d'une durée minimale de 6 mois et d'une durée maximale de 11 mois pendant lesquels le contrat est suspendu. Pour cela il ne devra pas avoir bénéficié, au cours des 6 années précédentes, dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation d'au moins 6 mois.

Le salarié informe l'employeur de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie et de la durée de ce congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins 3 mois à l'avance.

L'employeur fait obligatoirement part de sa réponse dans un délai de 1 mois. À défaut de réponse dans ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

Le refus de l'employeur d'accorder un congé sabbatique est motivé et porté par écrit à la connaissance du salarié.

L'employeur peut différer ce départ en congé :

- sans justification, dans la limite de 6 mois à partir de la date de la présentation de la lettre du salarié (ce report peut atteindre 9 mois dans les entreprises de moins de 200 salariés) ;
- dans la limite d'un quota maximal d'absences qui varie selon l'effectif de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut refuser le congé s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, que le congé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

#### 5.3.6. Retours de congés

À l'issue de ces différents congés, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire conformément à son contrat de travail assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait avant de prendre le congé.

### 5.3.7. Congé sans solde

L'organisation et la durée du congé sans solde sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Celui-ci est libre de l'accepter ou de le refuser. L'employeur doit répondre à la demande du salarié dans un délai de 1 mois.

Si la demande du salarié est acceptée par l'employeur, ce congé n'est pas rémunéré et la durée de son absence n'est pas prise en compte pour le calcul des droits à l'ancienneté, ni pour les droits à congés payés.

### Article 5.4

#### *Préparation à la défense*

Conformément à l'article L. 3142-73 du code du travail, les salariés âgés de 16 à 25 ans qui doivent participer à l'appel de préparation à la défense bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence n'entraîne pas de diminution de rémunération et est assimilée à du temps de travail effectif pour l'ouverture des droits aux congés payés.

### Article 5.5

#### *Congé supplémentaire*

Les anciens prisonniers de guerre, invalides civils ou pensionnés d'au moins 20 % et les mutilés du travail à 25 % bénéficient d'un congé supplémentaire de 1 jour ouvré par an.

## TITRE VI

## MALADIE. – ACCIDENT. – MATERNITÉ

### Article 6.1

#### *Dispositions générales*

Les absences résultant de maladies, d'accidents, de maternité ou d'accidents du travail ou de trajet ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit impérativement et immédiatement informer ou faire informer l'employeur du motif et de la durée prévisible de son absence, quelle que soit la durée de l'absence. L'intéressé doit, de plus, lui faire parvenir sous 48 heures (quarante-huit heures) l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin conformément au modèle prescrit par la sécurité sociale.

L'employeur doit être prévenu immédiatement par le salarié de toute prolongation de son incapacité de travail. Le certificat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à l'employeur dans les 48 heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

#### 6.1.1. Prévoyance

Le régime de prévoyance est défini par les avenants à la convention du 23 juillet 2004 : avenant n° 3 du 6 juillet 2007 étendu par arrêté du 11 décembre 2007 (*Journal officiel* du 13 décembre 2007) et avenant n° 5 du 21 décembre 2011 étendu par arrêté du 19 décembre 2012 (*Journal officiel* du 23 décembre 2012).

#### 6.1.2. Assurance frais médicaux

Les entreprises ont l'obligation d'assurer aux salariés qui n'en bénéficient pas une couverture collective en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dans les conditions fixées par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

## Article 6.2

### *Indemnités complémentaires en raison de la maladie non professionnelle et de l'accident non professionnel*

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence résultant de maladie ou d'accident justifiée dans les conditions de l'article 6.1, et après un délai de 3 jours continus d'arrêt de travail, qui joue à chaque nouvelle indisponibilité, sauf en cas de prolongation, les salariés bénéficieront d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières servies par la sécurité sociale.

Le salaire du salarié est maintenu dès le premier jour par l'entreprise en cas d'arrêt de travail supérieur à 5 jours.

Pour les arrêts de travail inférieurs ou égaux à 5 jours, le salaire est maintenu dès le premier jour dans la limite de 2 arrêts de travail par année civile.

Cette indemnité est calculée, sous réserve du délai de carence mentionné ci-dessus, selon les règles suivantes :

- 90 % de la rémunération brute pendant 60 jours ;
- 66 % de la rémunération brute pendant les 60 jours suivants.

Au-delà de 5 ans révolus d'ancienneté dans l'entreprise, les durées de 60 jours ci-dessus sont portées à 90 jours.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Le délai de carence joue à chaque nouvelle indisponibilité, sauf en cas de prolongation justifiée dans les conditions de l'article 6.1.

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est fixé par le premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-dessus s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise.

Les prestations de la sécurité sociale et, le cas échéant, d'un régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise au financement duquel participe l'employeur et dont bénéficie le salarié devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément pourra ne pas être versé par l'entreprise en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction.

Les garanties mises en place par la présente disposition ne doivent en aucun cas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, perçues à l'occasion de la maladie, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors toute part variable et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

La moitié des périodes d'arrêt de travail pour maladie justifié dans les conditions ci-dessus est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés, dans la limite de 6 mois par année de référence.

Si les nécessités du service obligent l'employeur à pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, la rupture du contrat de travail est à la charge de l'employeur et s'analyse en un licenciement.

### Article 6.3

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

Les accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles sont régis conformément aux dispositions du code du travail.

La totalité des périodes d'arrêt de travail pour accident du travail et pour maladie professionnelle justifiées dans les conditions ci-dessus est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an.

### Article 6.4

#### *Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle*

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence résultant de maladie professionnelle ou d'accident du travail, justifiée dans les conditions de l'article 6.1, les salariés bénéficieront d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières servies par la sécurité sociale pour parvenir au montant de rémunération ci-après défini :

- pour une indisponibilité inférieure ou égale à 90 jours : 100 % de la rémunération brute à compter du premier jour d'arrêt et au plus tard jusqu'au 90<sup>e</sup> jour ;
- pour une indisponibilité supérieure à 90 jours :
  - 100 % de la rémunération brute à compter du premier jour d'arrêt et jusqu'au 90<sup>e</sup> jour ;
  - 90 % de la rémunération brute au-delà du 90<sup>e</sup> jour et, suivant la durée de l'indisponibilité, pendant les 90 jours suivants.

À l'issue de ces périodes, les salariés perçoivent les indemnités prévues par l'avenant n° 3 du 6 juillet 2007 instaurant le régime de prévoyance mentionné à l'article 6.1.1 et par le contrat conclu entre l'entreprise et l'organisme assureur.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est fixé par le premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-dessus s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Les prestations de la sécurité sociale et, le cas échéant, d'un régime de prévoyance au financement duquel participe l'employeur dont bénéficie le salarié devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié dans les 48 heures.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse d'assurance maladie pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément pourra ne pas être versé par l'entreprise en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction.

Les garanties mises en place par le présent article ne doivent en aucun cas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, perçues à l'occasion de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors toute part variable et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

## Article 6.5

### *Inaptitude du salarié pour maladie ou accident*

L'inaptitude du salarié pour maladie ou accident est régie conformément aux dispositions du code du travail.

## Article 6.6

### *Maternité, paternité et/ou adoption*

Les règles régissant la protection des femmes enceintes, le congé maternité, le congé parental, le congé paternité, le congé postnatal et/ou le congé pour adoption sont celles prévues par le code du travail.

#### 6.6.1. Maternité

La salariée enceinte a droit à une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux prénataux et postnataux obligatoires prévus par l'assurance maladie. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté. Ces absences n'entraînent pas de baisse de la rémunération.

Conformément à la législation en vigueur, le congé maternité accordé aux salariées est de 16 semaines. Il est porté à 26 semaines pour la naissance du troisième enfant.

En cas de naissances multiples, il peut être porté à 34 semaines pour la naissance de deux enfants, et à 46 semaines pour la naissance de trois enfants ou plus.

Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés annuels.

La salariée peut réduire, à sa demande et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement d'une durée maximale de 3 semaines, la période postérieure à la date présumée de l'accouchement étant alors augmentée d'autant.

Pendant la durée de ce congé de maternité, qui peut être portée à 22 semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical, l'intéressée a droit au maintien de son salaire mensuel brut dès lors qu'elle a acquis 1 an d'ancienneté, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, des indemnités prévues par le régime de prévoyance.

Les salariées ayant une ancienneté continue de plus d'un an dans l'entreprise et à compter du troisième mois de leur grossesse jusqu'à leur départ effectif en congé de maternité, bénéficient d'une réduction de leur temps de travail de 30 minutes journalières jusqu'au sixième mois de leur grossesse et de 60 minutes au-delà, sans réduction de leur rémunération.

Cet aménagement du temps de travail peut prendre, en accord avec l'employeur, la forme de temps de pause ou d'aménagement quotidien des horaires de travail.

Conformément aux articles L. 1225-4 et L. 1225-5 du code du travail, le contrat de travail d'une salariée ne peut être rompu durant les périodes de suspension de ce contrat et durant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant, sauf cas prévus à ces mêmes articles.

Les salarié(e)s de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption tel que défini à l'article 6.6.3 ont droit à prendre leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise.

#### 6.6.2. Paternité

Les entreprises s'engagent à maintenir la rémunération brute de base des salariés prenant leur congé paternité dans les limites des durées définies par la loi dès lors qu'il a acquis 1 an d'ancienneté.

### 6.6.3. Adoption d'un enfant

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant. Le congé d'adoption est porté à 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge et 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Le congé d'adoption suspend le contrat de travail. Pendant la suspension, les parents salariés bénéficient de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225-4, L. 1225-4-1 et L. 1225-5 du code du travail.

#### 6.6.3.1. Adoption internationale et extra-métropolitaine

Tout salarié titulaire de l'agrément mentionné au code de l'action sociale et des familles en vue de l'adoption d'un enfant étranger a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption internationale et extra-métropolitaine non rémunéré lorsque, en vue de l'adoption d'un enfant, il se rend à l'étranger ou dans un département d'outre-mer, une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie, depuis un département métropolitain, un autre département d'outre-mer ou depuis Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le droit au congé est ouvert pour une durée maximale de 6 semaines par agrément.

Le salarié informe son employeur au moins 2 semaines avant son départ du point de départ et de la durée envisagée du congé.

Le salarié a le droit de reprendre son activité initiale lorsqu'il interrompt son congé avant la date prévue.

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

### Article 6.7

#### *Médecine du travail*

Dans les conditions prévues aux articles L. 4622-1 à L. 4622-6 et R. 4624-10 à R. 4624-21, le salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Le salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale, réalisée par un professionnel de santé, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans.

Tout salarié bénéficie d'une consultation médicale à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

Les frais de transport pour se rendre à ces examens médicaux sont pris en charge par l'employeur.

### Article 6.8

#### *Pénibilité*

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

L'employeur évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs en fonction des facteurs de pénibilité définis par les textes réglementaires.

Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis par les textes réglementaires, cette évaluation est transmise en même temps que les déclarations sociales et permet de renseigner le compte personnel de prévention de la pénibilité du salarié concerné dont il est informé par l'organisme gestionnaire.

Les salariés peuvent acquérir des droits au titre de leur compte personnel de prévention de la pénibilité.

Le compte permet au salarié d'accumuler des points pour une ou plusieurs des utilisations suivantes :

- formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés à la pénibilité ;
- bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire ;
- partir plus tôt à la retraite en validant des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse.

Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à négocier dans un délai d'un an à compter de sa signature un accord collectif de prévention de la pénibilité s'appliquant aux entreprises de plus de 50 salariés et dont la moitié de l'effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus par la loi.

## TITRE VII

### DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément à l'article L. 1121-1 du code du travail et dans le cadre de la nature des tâches qui sont confiées au salarié, les entreprises ont le souci d'un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle, du respect des frontières entre temps de travail et temps personnel et de la prise en compte des contraintes personnelles dans l'organisation du travail.

La durée du travail effectif est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sauf dispositions définies par accord d'entreprise conformément aux articles L. 3122-1 et suivants du code du travail, les dispositions du présent titre s'appliquent aux entreprises du champ de la présente convention collective.

#### Article 7.1

##### *Dispositions relatives à l'organisation individuelle du travail en heures*

Les présentes dispositions ne concernent que les collaborateurs occupés selon un horaire collectif de travail applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée à l'avance.

##### 7.1.1. Travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Est considéré comme du temps de trajet le temps de transport entre le domicile et le lieu de travail habituel du salarié. Ce temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif.

Est considéré comme temps de déplacement professionnel le temps de transport effectué par le salarié pour se rendre entre tous lieux de travail, habituels ou non.

Lorsque le temps de déplacement entre le domicile et un autre lieu de travail que le lieu de travail habituel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, la durée du dépassement fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

Sont considérés comme du temps de travail effectif :

- le temps de pause durant lequel le salarié reste à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ainsi que le temps de repas des personnels qui sont obligés de demeurer sur leur poste de travail pour des

- raisons de service et/ou à titre exceptionnel à la demande de l'employeur ou de son représentant, les obligeant à rester disponible à toute intervention ;
- le temps de déplacement professionnel effectué selon les directives de l'entreprise ;
- dans les conditions prévues par les articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, le temps passé par les représentants du personnel en heures de délégation ou en réunion organisée à l'initiative de l'entreprise ;
- les temps de formation syndicale, économique et sociale, dans les conditions légales applicables ;
- le temps passé à l'exercice des fonctions d'assistance ou de représentation comme conseiller prud'homal ou comme conseiller du salarié dans les conditions légales applicables ;
- le temps passé en formation professionnelle liée au métier, pendant les horaires de travail, lorsqu'elle entre ou non dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, pour toutes les actions à l'initiative de l'employeur ;
- le temps passé à suivre les visites médicales dispensées par la médecine de travail, y compris les temps de trajet entre le lieu de travail et le lieu de la visite médicale ;
- les heures de travail effectuées au-delà des horaires normaux lorsqu'elles ont été demandées expressément par l'employeur ou son représentant ou justifiées par des circonstances et une charge de travail momentanée reconnue et validée par l'employeur ou son représentant ;
- le temps d'intervention pendant les périodes d'astreinte.

Ne sont pas considérés comme temps de travail effectif :

- le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de travail ou en repartir ;
- les pauses repas ainsi que le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de restauration ;
- les temps de pause ou d'attente, même rémunérés, fixés par l'employeur lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur ;
- les temps d'absence autorisés, rémunérés quels qu'ils soient (les congés payés, congé individuel de formation, les congés pour événements exceptionnels accordés par la loi, les jours RTT, les jours fériés chômés...) ;
- les temps d'absence, non rémunérés, quels qu'ils soient (les congés parentaux pour la partie non travaillée, les congés sabbatiques et sans solde, les absences pour siéger comme juré en cour d'assises, période militaire...) ;
- les heures d'absence pour convenance personnelle prises en accord avec l'employeur ou son représentant ;
- les absences pour maladie, invalidité, accidents du travail, de trajet, maladies professionnelles et absences liées à la maternité... ;
- les repos compensateurs et repos compensateur de remplacement, les contreparties obligatoires en repos ou les récupérations ;
- les absences pour grève.

#### 7.1.2. Durées maximales du travail

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif est fixée à quarante-huit heures (48). La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder quarante-quatre (44) heures.

La durée quotidienne maximale de travail effectif est fixée à dix (10) heures.

En application de l'article D. 3121-19 du code du travail, pour les salariés soumis à un horaire collectif de travail, la durée quotidienne de travail peut être exceptionnellement dépassée et portée jusqu'à douze (12) heures, dans la limite de trois fois par période de 7 jours, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou en cas de travaux urgents en raison de surcroît exceptionnel d'activité.

Ces dispositions sont applicables selon des modalités adaptées aux nécessités spécifiques liées à l'organisation de l'entité ou de l'activité concernée, et notamment des besoins de l'antenne et des contraintes de la diffusion.

### 7.1.3. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées, pour raisons de service, au-delà de la durée légale du travail.

#### Contingent d'heures supplémentaires

Sauf accord d'entreprise dérogatoire, les dispositions relatives au contingent d'heures supplémentaires sont les suivantes :

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

Toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel donne droit à une contrepartie obligatoire en repos, fixée à :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

#### Païement des heures supplémentaires et repos compensateur équivalent

Les heures supplémentaires validées et accomplies, dans la limite du contingent, sont compensées en repos ou payées après application des majorations suivantes :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires au-delà de l'horaire effectif de travail hebdomadaire ;
- 50 % au-delà.

En cas d'heure supplémentaire incomplète, celle-ci sera calculée par fraction de 15 minutes.

Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations par un repos compensateur équivalent est possible, que les heures supplémentaires soient accomplies dans la limite ou au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les entreprises privilégient prioritairement le repos des salariés, étant entendu que l'employeur ou son représentant peut accorder des dérogations à ce principe.

### 7.1.4. Compte épargne-temps

Les entreprises relevant de la présente convention collective, peuvent mettre en place un compte épargne-temps dans les conditions prévues aux articles L. 3151-1 à L. 3153-3 du code du travail.

## Article 7.2

### *Repos*

#### 7.2.1. Repos quotidien

Entre la fin d'une journée de travail et la reprise de l'activité du salarié, il doit s'écouler un temps minimum de 11 heures.

À titre exceptionnel et conformément à l'article D. 3131-2 du code du travail, en cas de surcroît d'activité, la durée du repos quotidien pourra être réduite, sans pouvoir être inférieure à 9 heures. Les heures de travail se substituant aux heures de repos manquantes donneront lieu à un repos d'une durée équivalente.

Les heures de travail ayant conduit à la réduction du repos quotidien sont du temps de travail effectif. Elles peuvent, le cas échéant, donner lieu à l'application des dispositions relatives à l'indemnisation du travail de nuit et des heures supplémentaires.

### 7.2.2. Temps de pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

### 7.2.3. Repos hebdomadaire

Il est accordé aux salariés 2 (deux) jours de repos hebdomadaires dont le dimanche. Conformément à l'article L. 3132-12 du code du travail, il est admis que, compte tenu de l'activité continue de diffusion, les entreprises peuvent donner le repos hebdomadaire à certaines catégories de personnel par roulement un autre jour que le dimanche. Dans ce cas, il est fait en sorte de fixer le repos hebdomadaire le plus proche du dimanche.

Dans le cas où le salarié ne pourrait avoir 2 jours de repos hebdomadaire, il bénéficiera de cette journée de repos dans les 2 mois suivants.

### 7.2.4. Jours fériés

Conformément aux dispositions légales, le 1<sup>er</sup> mai est chômé quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Les salariés bénéficient des 11 jours fériés correspondant aux fêtes légales définies par l'article L. 3133-1 du code du travail.

Les jours fériés sont chômés à l'exception de la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail qui est régie par l'article 7.2.4.2 de la présente convention collective.

Chaque entreprise aura la faculté d'accorder des jours fériés chômés supplémentaires.

À ces jours s'ajoute, uniquement dans les départements d'outre-mer (DOM), la date de la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage.

À ces jours s'ajoutent également, uniquement pour les entreprises établies dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, le vendredi précédant le jour de Pâques et le 26 décembre.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

#### 7.2.4.1. Jours fériés travaillés

Si les jours fériés de la liste ci-dessus, à l'exception du 1<sup>er</sup> mai, sont travaillés, ils donneront lieu à compensation selon des modalités propres et définies par chaque entreprise et sous réserve des dispositions mises en place par l'entreprise concernant la réduction du temps de travail.

Conformément aux dispositions légales, les heures travaillées le 1<sup>er</sup> mai donnent lieu à une majoration de 100 % en sus de la rémunération du jour férié.

#### 7.2.4.2. Journée de solidarité

La date de la journée de solidarité est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord collectif, il appartient à l'employeur de déterminer les modalités concrètes d'accomplissement de la journée de solidarité dans son entreprise. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, est consulté sur cette question.

Dans l'hypothèse où la journée de solidarité coïnciderait avec un jour férié travaillé, le salarié ne pourrait prétendre à la compensation prévue pour le travail un jour férié.

Il est institué un délai de prévenance de 1 mois au moins pour le travail de la journée de solidarité.

## Article 7.3

### *Astreintes*

#### 7.3.1. Définition

La nature de l'activité des entreprises relevant de la présente convention collective peut amener l'employeur à recourir aux astreintes afin de permettre la continuité de l'activité de l'entreprise.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention, lorsqu'elle est effectuée, est considérée comme un temps de travail effectif.

Dans la période d'astreinte, il convient de distinguer la période de sujétion pendant laquelle le salarié doit être joignable et en mesure d'intervenir dans un délai imparti de la période d'intervention. On distingue deux types d'intervention :

- l'intervention sur site, c'est-à-dire les travaux pour lesquels le salarié doit se déplacer quand ceux-ci s'avèrent impossibles à distance ;
- l'intervention depuis le domicile, c'est-à-dire les travaux pour lesquels le salarié intervient depuis son domicile pour guider à distance les actions nécessaires.

À chaque fois que cela est possible, l'intervention à distance est privilégiée.

Exception faite de la durée d'intervention, la période de sujétion de l'astreinte fait partie des durées de repos quotidien et hebdomadaire.

#### 7.3.2. Salariés concernés par les astreintes

Les entreprises de plus de 10 salariés qui souhaitent avoir recours au dispositif d'astreintes négocient un accord devant préciser la liste des métiers pouvant faire l'objet de ce dispositif d'astreintes. Cette disposition ne fait pas obstacle à l'application de l'article L. 3121-12 du code du travail.

Ne sont pas concernés par les dispositions relatives aux astreintes les cadres dirigeants pour lesquels l'astreinte est l'une des sujétions liées à leur statut.

#### 7.3.3. Organisation des astreintes

Lors de la mise en place d'un système d'astreinte dans une entreprise, l'intégration d'un salarié dans le système d'astreintes nécessite son accord et fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Le refus du salarié de signer cet avenant ne peut faire l'objet d'une quelconque sanction disciplinaire.

Lors d'un recrutement externe ou interne, toutes les offres d'emploi des postes comprenant des astreintes doivent le mentionner explicitement et l'acceptation du poste par le salarié vaut acceptation du système d'astreinte.

L'assujettissement du salarié à des astreintes pourra faire l'objet d'une discussion avec l'employeur tous les ans.

Les périodes d'astreintes sont fixées par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise et sont communiquées au salarié concerné.

Les périodes d'astreinte de semaine ne peuvent débuter avant 19 heures et se terminer après 8 heures.

Les périodes d'astreinte de week-end complet peuvent être fixées entre le vendredi 19 h et le lundi 8 h au plus tard.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstance exceptionnelle. Les astreintes sont planifiées en tenant compte, autant que possible, de la disponibilité des salariés concernés et des situations personnelles.

En cas de circonstances exceptionnelles, le salarié doit être prévenu dans des délais plus courts, sans qu'ils puissent être inférieurs à 24 heures ; en ce cas, l'accord du salarié est requis par écrit.

En cas d'obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant, la prise en charge d'une personne dépendante ou des raisons médicales constatées par le médecin du travail, le salarié peut demander, par écrit et avec justificatifs, à ne plus être assujéti à l'exercice d'astreintes, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 mois minimum. L'employeur apportera alors une réponse par écrit dans un délai de 7 jours.

Lorsque l'employeur entend mettre fin aux astreintes d'un salarié, celui-ci en est informé au moins 2 mois à l'avance.

Les salariées enceintes pourront décider dès le début de leur grossesse de ne plus faire d'astreintes, sans avoir à justifier de raisons médicales particulières.

Un salarié ne pourra être d'astreinte durant ses périodes de congés, durant un week-end précédant ou suivant une semaine de congés. La période d'astreinte ne pourra être supérieure à 7 jours consécutifs et un même salarié ne pourra être d'astreinte plus de 1 semaine sur 3.

En cas d'intervention depuis son domicile, l'employeur doit mettre à la disposition du salarié les moyens nécessaires à cette intervention.

Les frais de déplacement pour intervenir sur site dans le cadre d'une astreinte sont pris en charge dans les conditions en vigueur dans chaque entreprise.

#### 7.3.4. Rémunération

La période de sujétion qui est le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester disponible n'est pas du temps de travail effectif.

La durée de l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif et fait l'objet d'une compensation en repos et/ou d'une rémunération ; elle est décomptée en fonction du temps passé, temps de déplacement éventuel compris. La durée totale des interventions par période d'astreinte est arrondie à la ½ heure supérieure.

En cas d'intervention au cours d'une période d'astreinte, l'employeur respectera les temps de repos ainsi que les amplitudes maximales de travail.

La rémunération du temps d'intervention doit inclure, s'il y a lieu, les majorations liées aux conditions spécifiques de l'intervention (heures supplémentaires, travail de nuit ou du dimanche, etc.) applicables dans les entreprises considérées du fait de la loi, des dispositions de la présente convention collective ou d'accords collectifs d'entreprise.

Le temps de trajet effectué pour l'intervention est comptabilisé dans le temps d'intervention.

Si le salarié ne procède à aucune intervention durant son repos quotidien ou hebdomadaire, le repos est considéré comme pris.

Les accidents survenus durant une période d'intervention sont traités selon les mêmes règles que les accidents du travail.

#### 7.3.5. Contrepartie

En contrepartie de l'obligation de disponibilité durant la période de sujétion, les salariés bénéficieront d'une prime forfaitaire d'astreinte selon un barème fixé par l'entreprise et dont le montant ne pourra être inférieur à trois fois le Smic horaire par astreinte d'une durée de 12 heures. Cette contrepartie minimale peut être réduite ou augmentée à due proportion de la période de sujétion.

#### 7.3.6. Suivi

L'employeur remettra à chaque salarié concerné un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte effectuées chaque mois et des compensations y afférentes.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un bilan des astreintes est communiqué chaque année au comité d'entreprise et au CHSCT.

#### **Article 7.4**

##### *Travail du dimanche*

La nature de l'activité des entreprises relevant de la présente convention collective peut amener certaines catégories de salariés à travailler le dimanche, notamment dans les activités de production d'émissions et les activités liées à la diffusion et à la continuité de l'antenne.

Lorsqu'il se substitue à une journée de repos, le travail du dimanche donne droit à une journée de repos prise un autre jour de la semaine ou obligatoirement au plus tard au cours des 2 mois suivants, conformément à l'article 7.2.3.

#### **Article 7.5**

##### *Travail de nuit*

###### 7.5.1. Cadre général

L'organisation du travail dans les chaînes thématiques répond à des impératifs particuliers du fait de leur diffusion 24 heures sur 24, de leur consommation par le public hors de ses horaires de travail habituels, et de la nécessaire continuité de l'antenne.

Le recours au travail de nuit pour certaines catégories de salariés, hommes ou femmes, est donc inhérent à l'activité des entreprises de la branche et destiné à assurer la continuité de l'activité économique des chaînes thématiques.

###### 7.5.2. Définitions

Le « travail de nuit » est défini comme étant le travail accompli dans la plage horaire allant de 21 heures à 6 heures.

Est considéré comme « travailleur » de nuit tout salarié qui, au cours d'une période de 12 mois consécutifs, ci-après désignée par « la période de référence » :

- soit accomplit, au moins deux fois par semaine, chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail quotidien au cours de la plage horaire de nuit susvisée ;
- soit accomplit, au cours de la période de référence, un nombre minimal de six cents heures de travail au cours de la plage horaire définie comme travail de nuit.

Il est entendu que les salariés amenés à effectuer des heures de travail de nuit sans atteindre l'un des seuils visés ci-dessus ne sont pas considérés comme travailleurs de nuit.

Lorsqu'il sera constaté qu'un salarié a atteint, au cours de la période de référence, l'un quelconque des deux seuils l'amenant à entrer dans la catégorie des travailleurs de nuit, les dispositions de la présente convention lui seront applicables au premier jour du mois suivant ledit constat.

Si l'exercice du travail de nuit devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante conformément aux dispositions de l'article L. 3122-37 du code du travail, le salarié peut refuser le travail de nuit sans que ce refus ne constitue une faute.

###### 7.5.3. Organisation du travail de nuit

La durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit est de 8 heures consécutives.

Le repos quotidien de 11 heures sera pris immédiatement à l'issue de la période de travail.

La durée maximale quotidienne du travail peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit concourant à l'une des activités visées ci-dessous :

- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié, dans le cas de missions effectués à l'extérieur de l'entreprise ;
- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité normale des services de la production, de la distribution et de la diffusion.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée à 44 heures dès lors que l'organisation du travail le justifie.

Lorsque la durée maximale quotidienne du travail de nuit est portée à 12 heures, soit de manière exceptionnelle, soit de manière structurelle pour certaines des activités visées ci-dessus, le salarié bénéficie des contreparties spécifiques mentionnées à l'article 7.5.4.

#### 7.5.4. Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

Au cours d'un travail de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes.

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés sous forme d'un repos compensateur égal à 1 demi-journée par an, à laquelle s'ajoutent 5 minutes par heure travaillée.

Cette contrepartie pourra être attribuée dans le cadre de la période de référence. En ce cas, elle se traduira par l'octroi, une fois par an, d'un temps de repos forfaitaire ainsi calculé, dans la limite de 16 heures par an.

À partir de l'âge de 55 ans, les travailleurs de nuit bénéficient de 1 jour de repos supplémentaire par an.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application de la dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du travail de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures.

Conformément aux dispositions légales, la salariée travailleuse de nuit en état de grossesse peut être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse, sur sa demande ou si le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Après la reprise du travail, cette période peut être prolongée sur demande du médecin. Ce changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de sa rémunération. Sur demande du médecin, et en accord avec l'employeur la salariée peut être affectée à un poste de jour soit temporairement et pour une durée déterminée, soit définitivement.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période de prorogation. Dans ce cas, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur calculés selon les dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 du code du travail.

Les travailleurs de nuit bénéficient des mêmes droits à la formation que les autres salariés.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un travail de jour et les salariés occupés à un travail de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un travail de nuit dans la même entreprise ont, sous condition de vacance d'emploi, priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un travail de jour.

Le travailleur de nuit déclaré inapte par le médecin du travail à occuper un poste de nuit, bénéficie, conformément aux dispositions légales, au droit à être reclassé dans un poste de jour disponible dans l'entreprise.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du fait de cette inaptitude que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste.

## **Article 7.6**

### *Travail à temps partiel*

Les salariés à temps partiel pourront être engagés dans le cadre des dispositions réglementaires et légales en vigueur.

Le contrat de travail est obligatoirement écrit. Il doit définir la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification.

L'employeur pourra modifier la répartition de la durée du travail moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Ce délai pourra être réduit, avec l'accord du salarié, à 3 jours ouvrés. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiera soit d'une contrepartie financière, soit d'un repos compensateur, le choix de la formule appartenant à chaque entreprise concernée.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale du travail.

Ce nombre d'heures complémentaires ne peut excéder 1/3 de la durée prévue au contrat. Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-19 du code du travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en va de même, à l'intérieur de ces limites lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle ces heures complémentaires sont prévues.

Il est garanti aux salariés à temps partiel une période minimale de travail continue de 3 heures par jour. La journée de travail ne peut comprendre plus d'une coupure d'une durée maximale de 2 heures.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment quant aux possibilités de promotion, d'accès aux métiers et de droit à la formation.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur qualification professionnelle ou d'un emploi équivalent.

## **Article 7.7**

### *Dispositions relatives à l'organisation individuelle du travail au forfait et à l'aménagement du temps de travail*

Compte tenu des discussions en cours entre partenaires sociaux au niveau national et des évolutions éventuelles des dispositions du code du travail relatives à l'organisation et à l'aménagement

du temps de travail, les parties conviennent de se retrouver dans un délai d'un an à compter de la signature du présent accord pour envisager des dispositions au niveau du champ d'application de la présente convention collective.

## TITRE VIII

### FORMATION PROFESSIONNELLE

#### Article 8.1

##### *Objectifs*

Les parties affirment leur volonté commune de faire en sorte que la formation professionnelle continue apporte une contribution décisive et durable au développement des entreprises et des personnes.

La formation professionnelle continue doit satisfaire aux aspirations personnelles et professionnelles des salariés comme elle doit garantir l'efficacité, le dynamisme et la compétitivité des entreprises.

#### Article 8.2

##### *Cadre général*

Tout salarié bénéficie d'un droit au congé individuel de formation (CIF) défini par les articles L. 6322-1 et suivants du code du travail et qui s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Tout salarié bénéficie d'un droit au congé personnel de formation (CPF) qui s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Dans ce cadre, le salarié peut élaborer et mettre en œuvre, conjointement avec son employeur, un projet professionnel au regard des besoins en qualification de son entreprise et de son désir de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Le plan de formation des entreprises s'organise autour des directions suivantes :

- des actions de formation ayant pour objectif l'adaptation du salarié à son poste de travail ;
- des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien du salarié dans l'emploi ;
- des actions contribuant au développement des compétences des salariés et à l'évolution de leur qualification.

Tout salarié bénéficie d'un accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui sera mise en place dans le cadre législatif et réglementaire en vigueur et dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de l'audiovisuel ou dans le cadre d'avenants à la présente convention.

Tout salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de 45 ans, s'il justifie de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, peut bénéficier d'un bilan de compétence dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 8.3

##### *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation*

Les parties signataires de la présente convention sont signataires du protocole d'accord portant création de la commission paritaire nationale emploi-Formation de l'audiovisuel (CPNEF-AV).

La commission de dialogue social telle que définie au titre IX de la présente convention est compétente pour élaborer les politiques de formation professionnelle propres à la branche des chaînes thématiques. Elles pourront faire l'objet d'accords spécifiques entre les parties annexés à la présente convention.

Leur mise en œuvre sera effectuée, autant que possible, dans le cadre et avec l'appui de la CPNEF-AV.

TITRE IX

**COMMISSION DE DIALOGUE SOCIAL, RENDEZ-VOUS ANNUEL,  
ACTIVITÉS DE REPRÉSENTATION ET DE NÉGOCIATION**

PRÉAMBULE

Les employeurs s'engagent à favoriser le développement d'un dialogue social responsable et l'instauration d'une relation de confiance dans les entreprises. L'objectif de ce dialogue social est de confirmer et d'améliorer les processus contractuels aux niveaux les plus appropriés dans le plein respect des institutions représentatives des personnels de chaque entreprise.

Pour veiller à une application loyale des droits et devoirs respectifs des parties signataires, les employeurs s'engagent au respect des libertés individuelles du personnel mandaté, du droit syndical et à l'égalité de traitement du personnel mandaté.

Les syndicats et les institutions représentatives du personnel, pour leur part, s'engagent au respect de la confidentialité des informations présentées comme telles par la direction des entreprises et au respect de la liberté du travail du personnel des entreprises.

Les partenaires sociaux définiront régulièrement ensemble les orientations générales et les modalités d'accès et d'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication, tant au niveau de chaque entreprise, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, qu'au niveau interentreprises, destinées à favoriser et améliorer ce dialogue social.

Le principe de médiation est reconnu par les parties : le dialogue social doit permettre de résoudre, par la discussion, ou la négociation, les difficultés ou divergences inhérentes à toute activité professionnelle. Il est convenu que le dialogue, et non le conflit, constitue le moyen privilégié pour rechercher les solutions appropriées aux problèmes qui peuvent se présenter.

Afin de prévenir les conflits naissants au sein d'une entreprise, et de tenter de les résoudre avant qu'ils ne surviennent, les parties conviennent de recourir préalablement au dialogue et, si nécessaire, de saisir la commission dans les conditions prévues par la présente convention.

Le dialogue social est la règle, tant au niveau de la relation de travail individuelle, qu'au niveau de chaque entreprise, qu'au niveau interentreprises. À cet égard, la commission du dialogue social instituée par le présent titre doit jouer un rôle dans l'instauration de ce dialogue et elle peut intervenir lorsque les voies propres à chaque entreprise auront été épuisées.

**Article 9.1**

*Commission de dialogue social*

9.1.1. Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (ci-après dénommée « commission du dialogue social »).

9.1.2. Compétences

Les parties décident de confier à la commission du dialogue social les quatre compétences suivantes :

- interprétation et application de la présente convention collective : à ce titre, la commission peut être saisie de toute question relative à l'interprétation ou à l'application des dispositions de la présente convention ;
- observatoire du champ professionnel : à ce titre, la commission est également compétente pour débattre de l'évolution sociale dans le secteur des chaînes thématiques ; elle traite de la mise à jour de la présente convention et elle joue un rôle de réflexion prospective pour son évolution du point de vue des métiers, de la formation et de l'emploi ;
- médiation : dans une perspective de conciliation et de médiation, la commission peut être également saisie de toute difficulté se déroulant dans une entreprise et pouvant déboucher sur un

réel conflit collectif ; elle peut être saisie préalablement au déclenchement d'un tel conflit. En ce cas, il appartiendra aux membres de la commission, qu'ils appartiennent au collège salariés ou au collège employeurs, qui pourront être alertés par les salariés ou par la direction de l'entreprise, et lorsque toutes les voies du dialogue et de la négociation propres à l'entreprise auront été épuisées, de demander sa réunion, en urgence si les circonstances le justifient. La commission ne pourra être saisie de questions relatives à des cas individuels ;

- coordination : la commission aura enfin la compétence, dans le cadre de négociations sociales impliquant l'ensemble de la branche de l'audiovisuel ou l'interbranche du spectacle vivant et enregistré, de débattre des thèmes en négociation afin de faire valoir les spécificités du secteur des chaînes thématiques.

### 9.1.3. Composition

La commission se compose d'un collège salariés et d'un collège employeurs.

Le collège salarié se compose de deux membres, dont un dispose d'une voix délibérative (soit : un titulaire et un suppléant), de chacune des organisations syndicales, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées au total que par deux membres (un titulaire, un suppléant) ; les organisations syndicales représentatives du secteur et non signataires de la présente convention pourront y assister avec voix consultative, à raison d'un représentant par organisation.

Le collège employeur est composé d'un nombre de représentants titulaire(s) et suppléant(s) avec voix délibérative égal en nombre à la représentation salariée.

### 9.1.4. Saisine

Pour les questions relatives à l'interprétation ou à l'application du texte de la présente convention, chaque organisation signataire peut saisir la commission par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétaire de la commission.

La lettre doit exposer clairement les points relatifs à l'interprétation ou à l'application du présent accord qui seront examinés par la commission la plus proche et au maximum dans un délai de 1 mois suivant sa saisine.

Pour les questions relatives à l'évolution de la présente convention ou aux négociations collectives de branche ou d'interbranche, les organisations syndicales non signataires pourront, selon les mêmes procédures, saisir la commission.

Pour les questions relatives à un conflit en cours ou risquant de survenir dans une entreprise, seule(s) une ou des organisations syndicales conjointement avec un (ou des) représentant(s) des employeurs peuvent demander sa convocation en urgence par lettre recommandée avec avis de réception au secrétaire de la commission. Après accord des parties, et sous réserve de l'accord de la direction de l'entreprise concernée par ce conflit, elle se réunira alors dans les plus brefs délais afin de rendre un avis dans le délai de 1 mois suivant sa saisine.

### 9.1.5. Fonctionnement

Lorsque la commission est saisie d'un litige relatif à l'interprétation et/ou à l'application de la convention collective, les membres de la commission formulent, au cours de la réunion prévue à cet effet, des propositions qui seront débattues entre eux. Aux termes de ces débats, si les membres s'accordent sur une solution d'interprétation, celle-ci sera consignée dans un procès-verbal d'interprétation signé par tous les membres et s'imposera.

La commission qui aura été saisie dans le cadre de sa compétence de médiation se réunira dans les plus brefs délais. Elle pourra entendre les parties, débattre des solutions possibles et, en cas d'accord, proposer ces solutions aux parties qui conserveront le droit de les refuser.

En cas de désaccord manifeste au sein de la commission, ou en cas de refus par les parties de la solution proposée par la commission, il pourra être fait appel, d'un commun accord, à un médiateur extérieur choisi par la commission.

#### 9.1.6. Règlement de la commission

Les règles relatives au fonctionnement de la commission (déroulement des réunions, règles de vote et de majorité, désignation d'un secrétaire...) feront l'objet d'un règlement intérieur élaboré par les membres au cours de la première réunion qui se tiendra à cette fin, à la demande de la partie la plus diligente, dans un délai de 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

### Article 9.2

#### *Rendez-vous annuels*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties à la présente convention se réuniront au moins trois fois par an pour examiner toutes les questions relatives à l'application de la présente convention et pour négocier sur les salaires, et au moins une fois tous les 5 ans pour réexaminer les classifications.

### Article 9.3

#### *Activités de représentation et de négociation*

Conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés régulièrement désignés par leurs instances syndicales pour les représenter dans les discussions et négociations avec les organisations patronales pourront bénéficier d'autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de deux salariés par organisation syndicale et de 1 jour d'absence par mois.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec celui-ci, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'entreprise.

## TITRE X

### DISPOSITIONS FINALES

### Article 10.1

#### *Publicité. – Entrée en vigueur*

Le présent avenant et son annexe seront déposés, conformément aux dispositions de l'article L. 2832-28 du code du travail, par la partie la plus diligente.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature, les entreprises ayant jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour mettre en œuvre les dispositions de l'annexe I « Classifications et rémunérations ».

### Article 10.2

#### *Extension*

En vue de l'extension du présent avenant, la délégation patronale est mandatée pour saisir dans les meilleurs délais les services du ministère en charge du travail.

Fait à Paris, le 19 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE I

## CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La présente classification a pour finalités :

- de positionner des emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entreprise sans avoir pour objectif de mesurer les compétences individuelles des salariés ;
- de constituer un support aux rémunérations minimales de la branche ;
- de définir un cadre commun aux entreprises du secteur qui leur permette de développer des solutions adaptées à leur contexte, leur culture et leur organisation ;
- d'être adaptée à la transformation rapide des métiers, au rythme accéléré des innovations techniques et à leur obsolescence, au regroupement des activités et des métiers qui engendrent une organisation en constante évolution ;
- de s'inscrire dans une perspective dynamique pouvant permettre à chaque collaborateur d'évoluer dans le temps notamment grâce à la politique de formation de l'entreprise et de la branche.

### 1. Filières

Les entreprises s'organisent généralement autour de 4 filières correspondant aux fonctions nécessaires à leur activité.

Chaque fonction recouvre des domaines d'activité différents correspondant aux compétences spécifiques requises par les salariés qui y sont employés mais agissant en interaction pour la bonne marche de l'entreprise.

FILIÈRE	DOMAINE D'ACTIVITÉ
Supports	Finance – Gestion Ressources humaines – Juridique Moyens internes/services généraux
Marketing – Commercial – Communication	Marketing Communication Commercial
Moyens technologiques	Diffusion Technique audiovisuelle Systèmes d'information
Contenus	Programmes Antenne Production audiovisuelle Digital

Pour autant, selon sa taille, sa thématique, son économie ou sa stratégie de développement, une entreprise peut ne pas comporter un ou plusieurs des domaines d'activité (par exemple, le domaine production audiovisuelle si l'entreprise ne s'est pas dotée de cette activité).

Cette description a un caractère théorique et général, une entreprise pouvant faire le choix, par exemple, de rattacher tel domaine d'activité à une filière différente.

## 2. Niveaux

Dans chaque domaine d'activités, les emplois sont répartis sur 6 niveaux en fonction de critères classants relatifs à :

- la responsabilité : elle est définie comme la (ou les) mission(s) confiée(s) par délégation au salarié sur un ou plusieurs champs d'action pour laquelle (lesquelles) il doit rendre des comptes et répondre de ses actes professionnels ;
- l'autonomie : elle est définie comme la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son activité au sein de l'entreprise ;
- la compétence : elle est définie comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire techniques et/ou d'encadrement requis pour tenir le poste de travail. Elle inclut les connaissances de base, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux et relationnels. Elle peut être acquise aussi bien par la formation que par l'expérience professionnelle.

NIVEAU	CLASSIFICATION
I	Emplois d'exécution qui requièrent un premier niveau de compétences et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité signifiant.
II	Emplois d'exécution qui requièrent un bon niveau de compétences et une capacité à les transmettre ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ou de responsabilité.
III	Emplois qui requièrent un niveau professionnalisé de compétences et d'expertise, une capacité à faire évoluer ses tâches ainsi qu'un degré significatif d'autonomie.
IV	Emplois qui requièrent un niveau de compétences ainsi qu'un degré d'autonomie élevé et la capacité à exercer des responsabilités. Ces emplois requièrent une expertise caractérisée par un haut niveau de formation et/ou une expérience confirmée. Ils incluent une responsabilité d'équipes, d'un domaine spécifique ou d'un cadre d'expertise.
V	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétences, un fort degré d'autonomie et de responsabilité, incluant l'encadrement de salariés et à des prises de décisions ayant un impact organisationnel pour d'autres personnes.
VI	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétences ainsi qu'un très haut degré d'autonomie et de responsabilité. Ces emplois correspondent aux différentes fonctions de direction.

## 3. Évolution professionnelle

Les entreprises s'engagent à faciliter et favoriser l'évolution professionnelle de leurs salariés au moyen du développement de leurs compétences.

Cette évolution des compétences des salariés et de leur parcours professionnel résulte de différents facteurs.

Des facteurs propres à l'entreprise et à son environnement, tels que sa taille, sa stratégie de développement, la diversification de ses activités, l'évolution de la concurrence ainsi que l'évolution des techniques et des technologies propres au secteur de la diffusion qui entraînent l'apparition, la transformation ou la disparition de nouveaux métiers ou de nouvelles activités.

Des facteurs individuels, tels que les aptitudes personnelles, l'acquisition de compétences professionnelles, le développement dans le temps de l'expérience, les connaissances acquises lors de l'exercice de fonctions exercées dans un cadre professionnel ou non, sont différents moyens susceptibles de permettre aux salariés d'acquérir des compétences recherchées par les entreprises dans le cadre d'évolutions professionnelles.

Il appartient aux entreprises de mettre en place des processus destinés à examiner régulièrement la situation individuelle des salariés afin de leur donner une visibilité quant à leurs perspectives professionnelles.

## Entretien

Chaque salarié bénéficie d'un examen de sa situation individuelle, de préférence annuellement, et en tout état de cause sans excéder 2 ans. Afin de s'y préparer le salarié devra être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 1 semaine à l'avance.

L'entretien devra permettre au salarié de faire le point et d'échanger avec son responsable hiérarchique sur ses performances individuelles ainsi que d'apprécier les compétences acquises et mises en œuvre du fait notamment d'actions de formation ou de développement d'expériences ou d'activités nouvelles. La mise en œuvre de ces nouvelles compétences est un élément de l'évolution professionnelle.

Ces entretiens ont également pour finalité de permettre d'identifier les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner en vue d'une évolution professionnelle future.

Leurs modalités sont définies au sein de chaque entreprise, mais doivent répondre aux exigences suivantes :

- l'appréciation doit se faire sur des critères objectifs et normalisés, prenant en compte la responsabilité, l'autonomie et la compétence ;
- l'appréciation doit faire l'objet d'un dialogue entre le salarié et la personne chargée de la formuler ;
- l'appréciation doit être explicitée auprès du salarié et elle lui est communiquée par écrit. Le salarié doit pouvoir apporter ses observations sur ce document, lequel sera contresigné ;
- le salarié doit pouvoir bénéficier d'une possibilité de recours au cas où il contesterait cette appréciation. Ce recours peut s'effectuer par écrit auprès du service ressources des humaines de l'entreprise ou des instances de représentation du personnel existantes dans l'entreprise.

Les niveaux traduisent le positionnement du salarié dans l'entreprise et permettent de prendre en compte son évolution professionnelle.

En fonction de ses compétences et de son niveau de maîtrise professionnelle, le salarié peut être positionné selon trois échelons (A, B et C) dans chacun des niveaux 1 à 5. Ce positionnement s'apprécie lors des recrutements et lors des entretiens d'examen des situations individuelles. Il peut donner lieu à une revalorisation de la rémunération du salarié au sein du même niveau ou par son passage à un niveau supérieur, selon les pratiques en vigueur au sein de chaque entreprise et après validation des services de gestion du personnel ou des services investis d'une autorité en la matière.

Le premier échelon (A) correspond à un début d'expérience dans une fonction.

Le troisième échelon (C) correspond à une expérience aguerrie d'une fonction conférant au salarié un savoir-faire ayant valeur de référence pour les salariés classés sur les deux premiers échelons.

En dehors des entretiens prévus ci-dessus, et notamment en cas d'absence prolongée d'évolution professionnelle, un salarié peut solliciter le service des ressources humaines ou le service faisant autorité en matière de ressources humaines au sein de l'entreprise pour obtenir toute explication sur cette absence d'évolution et/ou faire valoir une demande d'évolution en raison de nouvelles compétences développées et/ou de l'acquisition d'une plus grande maturité professionnelle.

## 4. Évolution salariale

Dans les entreprises mettant en place des révisions périodiques de salaires basées sur la performance individuelle des collaborateurs, les salariés doivent être informés par l'entreprise des décisions individuelles les concernant.

En cas d'absence prolongée d'évolution salariale, un salarié peut obtenir un entretien approfondi avec son responsable hiérarchique et le service des ressources humaines ou le service faisant autorité en matière de ressources humaines au sein de l'entreprise pour obtenir toute explication sur cette absence d'évolution.

## 5. Salaires minima conventionnels

Les salaires effectifs de chacun des salariés peuvent s'échelonner à partir du minimum prévu pour le niveau, sans limitation supérieure, le salaire effectif d'un salarié au sein d'un niveau pouvant être supérieur au minimum du niveau supérieur.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM CONVENTIONNEL mensuel brut (base 35 heures)
I	A	1 510
	B	1 530
	C	1 550
II	A	1 600
	B	1 625
	C	1 650
III	A	1 710
	B	1 750
	C	1 800
IV	A	2 050
	B	2 120
	C	2 200
V	A	2 700
	B	2 800
	C	3 000
VI		3 400

## 6. Emplois repères

Afin de permettre aux salariés de se situer à la fois dans l'entreprise et par rapport aux autres salariés du secteur a été établi un tableau des emplois qui constituent des repères.

Lorsque l'entreprise attribue à un emploi une dénomination différente – soit pour en préciser le champ, soit pour des raisons de culture interne – le salarié est informé par l'employeur de l'emploi repère correspondant à la dénomination de son emploi au moyen d'une table de corrélation.

Ce tableau détermine les niveaux minima auxquels doivent être classés les emplois, les entreprises peuvent également, en fonction de leur organisation et de leur taille, classer certains emplois à un niveau différent.

Ce tableau, qui présente un certain nombre d'exemples et n'est pas exhaustif, n'a pas de valeur contraignante ni obligatoire.

EMPLOIS REPÈRES						
Filière	Domaine	Niveau VI	Niveau V	Niveaux IV et III	Niveau II	Niveau I
Fonctions supports	1. Finance – Gestion	Directeur administratif et financier Directeur financier Directeur de gestion	Responsable financier Responsable de gestion	Contrôleur de gestion Chef comptable	Comptable confirmé Technicien de gestion	Comptable débutant Aide comptable
	2. Ressources Humaines – Juridique	Directeur des ressources humaines Directeur juridique	Responsable ressources humaines Responsable juridique	Chargé de ressources humaines Juriste senior	Technicien de paie Assistant ressources humaines Assistant juriste Juriste débutant	Agent de paie
	3. Moyens internes	Directeur des moyens généraux	Responsable sécurité	Chargé de logistique	Secrétaire/assistant de direction Technicien logistique	Secrétaire/assistant
Marketing – Commercial – Communication	4. Marketing	Directeur marketing Directeur des études	Responsable marketing Responsable des études	Chef de produit marketing Chef de projet marketing	Assistant marketing Chargé d'études junior	Opérateur de saisie
	5. Communication	Directeur de la communication	Responsable communication	Chargé de communication	Attaché presse	Agent de relation télé-spectateurs
	6. Commercial	Directeur commercial Directeur relation client Directeur de la régie publicitaire	Responsable commercial Responsable relation client Responsable de la publicité	Commercial Chargé de compte client Chef de publicité	Assistant/attaché commercial Assistant publicité	Conseiller clientèle Agent de publicité
Moyens technologiques	7. Diffusion	Directeur de la diffusion	Responsable de la diffusion	Superviseur d'antenne	Technicien de diffusion Technicien d'exploitation	Agent de diffusion Agent d'exploitation

EMPLOIS REPÈRES						
Filière	Domaine	Niveau VI	Niveau V	Niveaux IV et III	Niveau II	Niveau I
Moyens technologiques	8. Technique audiovisuelle	Directeur technique	Responsable technique	Chef monteur Chef de plateau Chef OPV Ingénieur du son	Assistant plateau Planificateur Monteur Graphiste OPV OPS Aide plateau Aide monteur Infographiste Assistant son	
	9. Systèmes d'information	Directeur des systèmes d'information	Responsable de domaine (études informatiques, réseaux...) Responsable de projet informatique	Ingénieurs (réseaux, broadcast...) Chef de projet informatique Webmaster	Technicien de maintenance Développeur Analyste Agent d'intervention (Hotliner)	
	10. Programmes	Directeur des programmes Directeur artistique	Responsable des acquisitions	Chargé d'achat Conseiller de programme Conseiller artistique	Assistant artistique Assistant de programmation Agent de visionnage	
Contenus	11. Antenne	Directeur de la programmation Directeur antenne	Responsable programmation Responsable conformité des programmes Responsable contrôle de diffusion	Chargé de conducteur antenne Animateur présentateur Traducteur	Rédacteur conducteur antenne Assistant antenne Vérificateur Sous-titreur	
	12. Production audiovisuelle	Directeur de production	Responsable de production Réalisateur	Chargé de production Cadre de réalisation	Coordinateur de production Documentaliste Assistant réalisateur Scripte Vidéothécaire Archiviste	
	13. Digital	Directeur du digital	Responsable développements digitaux	Chef de projet Community Manager	Assistant développements digitaux Analyste programmeur Contributeur éditorial Rédacteur	

Brochure n° 3319

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2411. – CHÂÎNES THÉMATIQUES**

ACCORD DU 19 JUIN 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1750891M  
IDCC : 2411

Entre  
ACCeS  
TLSP

D'une part, et  
SNPCA CFE-CGC  
F3C CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les signataires ont conclu le 19 juin 2017 un avenant n° 4 révisant les dispositions de la convention collective nationale des chaînes thématiques du 23 juillet 2004 étendue par arrêté du 4 juillet 2005. Cet avenant instaure une nouvelle classification des emplois et une nouvelle grille des salaires minima conventionnels dans laquelle le salarié peut être positionné selon trois échelons (A, B et C) dans chacun des niveaux I à V. Compte tenu des effectifs des entreprises relevant de cette convention collective, à l'issue de la mise en place de cette nouvelle classification, un certain nombre de salariés employés par ces entreprises seront désormais positionnés aux échelons B ou C, l'échelon A correspondant à un début d'expérience dans une fonction.

Les entreprises ayant jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2018 au plus tard pour mettre en œuvre les dispositions de l'annexe I « Classifications et rémunérations » et compte tenu des revalorisations des salaires minima conventionnels des échelons B et C que cette nouvelle grille amènera, les organisations signataires conviennent que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires de l'année 2017 se conclura par un ajustement au mois d'août 2017 des minima conventionnels en vigueur aux nouveaux minima des échelons A prévus par l'avenant de la convention collective mais qu'une nouvelle négociation sur les salaires s'ouvrira dès le mois de mars 2018 sur l'ensemble des nouveaux minima A, B et C entrant en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

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

Les salaires conventionnels minima mensuels bruts garantis, base 35 heures, à compter du 1<sup>er</sup> août 2017 s'établissent comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	1 <sup>ER</sup> AOÛT 2017
1	1 510
2	1 600
3	1 710
4	2 050
5	2 700
6	3 400

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, ils s'établiront comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2018
I	A	1 510
	B	1 530
	C	1 550
II	A	1 600
	B	1 625
	C	1 650
III	A	1 710
	B	1 750
	C	1 800
IV	A	2 050
	B	2 120
	C	2 200
V	A	2 700
	B	2 800
	C	3 000
VI		3 400

## Article 2

Afin d'évaluer la nouvelle classification mise en place au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2018, les organisations d'employeurs ACCeS et TLSP réaliseront en janvier et février 2018 une enquête auprès de leurs membres pour connaître le nombre de salariés désormais classés respectivement aux échelons A, B et C dans les niveaux I à V.

Les organisations d'employeurs restitueront aux organisations syndicales de salariés les résultats de cette enquête lors de la réunion de négociation annuelle obligatoire sur les salaires qui aura lieu en mars 2018.

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

Fait à Paris, le 19 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE**

AVENANT N° 13 DU 12 JUILLET 2017  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017

NOR : ASET1750888M  
IDCC : 303

Entre

CSHC

D'une part, et

CMTE CFTC

HACUITEX CFDT

THC CGT

FNSCIC CFE-CGC

Pharmacie LABM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la couture parisienne se sont rencontrés le 29 mars 2017 et le 4 mai 2017 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B, C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe X à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 12 signé le 21 avril 2016.

À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe X à l'accord du 25 janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux A, B et C des groupes 1 à 9 seront majorées de 1 %.

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 comme indiquées dans l'annexe XI jointe au présent avenant.

Le présent avenant sera déposé en application de l'article D. 2231-2 du code du travail et son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 12 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE XI

### Rémunérations minimales annuelles garanties

Sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures, résultant de l'avenant n° 13 signé le 12 juillet 2017.

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU		
	A	B	C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	18 064	18 512	19 989
2	19 989	20 989	24 137
3	24 137	25 269	29 060
4	29 060	30 306	34 850
5	34 850	35 571	40 906
6	34 959	40 906	46 814
7		46 814	53 835
8		53 835	61 304
9		61 304	70 499

Brochure n° 3185

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE**

---

ACCORD DU 12 JUILLET 2017  
RELATIF AUX PRIMES DE COLLECTION PRINTEMPS-ÉTÉ 2017  
NOR : ASET1750889M  
IDCC : 303

---

Entre  
CSHC

D'une part, et  
CMTE CFTC  
HACUITEX CFDT  
THC CGT  
FNSCIC CFE-CGC  
Pharmacie LABM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires du protocole réunis le 29 mars 2017 et le 4 mai 2017 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'annexe I de la convention collective de la couture parisienne soit au moins égal à compter de la saison printemps-été 2017 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 226 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;
- 135 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

Fait à Paris, le 12 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 3218. – Enseignement privé non lucratif**  
**(EPNL)**

---

ACCORD DU 12 MAI 2017  
RELATIF À LA NÉGOCIATION QUINQUENNALE SUR LES CLASSIFICATIONS  
NOR : ASET1750590M  
IDCC : 3218

Entre  
CEPNL

D'une part, et  
SPELC  
FEP CFDT  
SNEC CFTC  
SNEPL CFTC  
SYNEP CFE-CGC  
FNEC FP FO  
SNEIP CGT  
SUNDEP Sud

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

**PRÉAMBULE**

La convention collective des salariés des établissements privés 2015 (CC SEP 2015, IDCC 3211-2408) a été dénoncée. La convention collective de l'enseignement privé non lucratif (IDCC 3218) s'y est substituée le 12 avril 2017.

Comme toutes les négociations en cours, celles menées sur les classifications en application des dispositions de l'article L. 2241-7 du code du travail ne pouvaient aboutir pendant le délai de préavis de dénonciation.

La négociation quinquennale sur les classifications définies au chapitre III de la convention collective SEP 2015 a donc été suspendue le 24 novembre 2016.

Les organisations représentatives sur le champ d'application de la CC EPNL réunies en commission paritaire le 4 mai 2017 se sont accordées sur la reprise de ces négociations.

Celles-ci devant être menées dans le cadre de la CC EPNL et puisque l'accord de méthode à durée déterminée du 3 mars 2016 était arrivé à son terme, les partenaires sociaux se sont accordés sur la rédaction d'un nouvel accord de méthode.

Ils se sont réunis le 12 mai 2017 en application des dispositions de l'article L. 2222-3-3 du code du travail et de l'article 3.6 de la CC EPNL afin de fixer les conditions nécessaires permettant de garantir le bon fonctionnement paritaire tout au long des travaux.

Le présent accord de méthode fixe :

- les thèmes et le périmètre des négociations ;
- le temps consacré à la négociation et le calendrier pour la conduire (nombre de réunions et thèmes abordés par réunion) ;
- les règles et délais d'examen des documents (initiaux et ceux rédigés en rebond) ;
- la méthode de préparation par les représentants des deux collèges et les moyens des salariés mandatés par les organisations (nombre de demi-journées de préparation, prise en charge du salaire et des frais engagés).

Les signataires du présent accord, compte tenu du contexte et de l'avancement des négociations à la date de dénonciation de la CC SEP 2015 et exceptionnellement pour cette négociation, estiment qu'il n'y a pas lieu de recourir à d'éventuels experts ou à une formation commune.

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

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective de l'enseignement privé non lucratif dans son chapitre II, section 9 « Dispositions particulières » SEP 2015.

## **Article 2**

### *Principes généraux de la négociation*

La commission de négociation travaillera à partir d'un projet d'accord proposé par la confédération de l'enseignement privé non lucratif (CEPNL).

Aucun élément de la négociation ne pourra être considéré isolément comme définitif. La validation par les parties se fera sur un texte global.

L'équilibre général du projet sera donc appréhendé par chacune des parties au terme de la négociation.

## **Article 3**

### *Composition. – Mandatement*

La commission paritaire de négociation est composée au maximum :

1. Pour le collège salarié, de deux représentants par organisation ;
2. Pour le collège des employeurs, d'un nombre égal de représentants.

Dans le contexte exceptionnel de cet accord dont plusieurs temps de travail ont précédé la dénonciation de la convention collective concernée (12 octobre 2016) et pour cette seule négociation, cette commission est présidée par la CEPNL qui en assure le secrétariat technique et administratif. Sa délégation sera portée à la connaissance des organisations syndicales.

Dans le collège salarié, chaque organisation syndicale désigne ses représentants et en informe par écrit le secrétariat technique et administratif. Toute modification de la liste ainsi communiquée devra être signalée avant chaque réunion.

## Article 4

### *Périmètre de la négociation*

Les signataires du présent accord s'accordent sur un périmètre de négociation défini ainsi :

1. Recherche de solutions aux défauts jugés structurels ;
2. Organisation du poste dans l'établissement : fiche de poste, fiche de classification, liens hiérarchiques et fonctionnels ;
3. Fonctions :
  - nécessité de créer de nouvelles fiches ;
  - précisions éventuelles à envisager sur certaines fonctions existantes ;
4. Gestion des évolutions des carrières :
  - strate I : bas de grille salariale et salaire minimum conventionnel ;
  - strate II : nombre de points par degré et/ou valeurs de base des strates ;
  - prise en compte de certains diplômes ;
  - valorisation de l'ancienneté ;
  - valorisation du départ en formation ;
  - progression salariale au terme d'une période de 6 ans au cours de laquelle trois entretiens professionnels auront été conduits<sup>(1)</sup> sans qu'il y ait eu au cours de cette période une telle progression salariale, une action de formation ou de certification (salariés des établissements de moins de 50) ;
  - plurifonctionnalité (verticale et horizontale) ;
5. Maladie :
  - maintien de salaire ;
  - subrogation ;
  - congés payés pendant les arrêts maladie ;
6. Égalité femmes-hommes (observatoire, congé parental, formations) ;
7. Organisation et moyens techniques de la commission.

## Article 5

### *Calendrier*

Les signataires du présent accord ont pour objectif le 1<sup>er</sup> septembre 2017 comme date d'entrée en vigueur des dispositions nouvelles.

Le 1<sup>er</sup> septembre est la date d'application qui facilite en effet la mise en œuvre des nouveaux textes conventionnels dans les établissements.

En conséquence, tout accord intervenant après le jeudi 8 juin 2017 (12 heures) verra sa mise en application reportée au 1<sup>er</sup> septembre 2018.

Compte tenu de ces principes, les dates et thèmes fixés pour les commissions paritaires de négociation sont les suivants :

Vendredi 12 mai 2017	Accord de méthode/état des lieux
Lundi 22 mai 2017	Négociation accord classifications
Mardi 30 mai 2017	Négociation accord classifications
	Finalisation du texte

(1) En application de l'article L. 6315-1 du code du travail et des dispositions de l'accord interbranches de l'emploi et formation professionnelle dans les établissements d'enseignement privés du 3 novembre 2015.

Les réunions mentionnées dans le tableau ci-dessus ne s'imputeront pas sur le contingent annuel de réunions prévu à l'article 3.5 de la CC EPNL.

## **Article 6**

### *Modalités de mise en œuvre*

Les parties signataires produiront autant qu'elles le jugent nécessaire un document d'accompagnement de la mise en œuvre de l'accord de révision.

## **Article 7**

### *Organisation matérielle des réunions*

L'ordre du jour et les documents de travail seront adressés 3 jours avant chaque réunion de la commission paritaire de négociation. Toute production en réaction avec les documents envoyés dans le délai précité doit parvenir aux parties la veille de chaque réunion pour être distribuée et examinée au cours de celle-ci.

Les réunions de négociation se dérouleront de 10 heures à 17 heures.

Une pause déjeuner de 1 heure sera organisée. La CEPNL prendra en charge les repas des représentants mandatés.

## **Article 8**

### *Autorisation d'absence et prise en charge des coûts*

Les organisations informent les chefs d'établissements ou les services concernés du mandat qu'ils ont confiés à leurs représentants. Les chefs d'établissements ou les services concernés sont invités à prendre contact avec le secrétariat technique et administratif de la commission (cpn@branche-epnl.org) pour confirmation et information sur le calendrier.

Le salarié expressément mandaté par une organisation syndicale représentative signataire bénéficie :


- d'une protection au titre du livre IV du code du travail ;
- sous réserve d'informer le chef d'établissement ou les services concernés à réception de la convocation, pour chaque réunion prévue à l'article 5 :
- d'une autorisation d'absence ;
- de 1 demi-journée de préparation ;
- de l'indemnisation, par l'établissement, des frais engagés pour se rendre aux réunions paritaires dans la limite du barème prévu ci-dessous.

Le demandeur du remboursement (établissement employeur pour les salariés ou organisation syndicale pour les enseignants « agents publics » et les retraités) adresse au secrétariat technique et administratif de la commission (cpn@branche-epnl.org) le fichier Excel <sup>(1)</sup>, de demande de prise en charge, des frais remboursés et du salaire correspondant à la réunion ou aux réunions concernées et de 1 demi-journée de préparation par réunion.

Les pièces justificatives sont à adresser par voie postale avec demande de prise en charge signée à CEPNL, 277, rue Saint-Jacques, 75005 Paris.

---

(1) Pas de PDF.

Note de frais			 <div> <b>CEPNL</b>            services comptables 277 rue Saint-jacques 75005 Paris            cpn@branche-epnl.org         </div>							
Date de demande :										
Identité demandeur :		Nom(s) participant(s) et adresse(s) postale :								
Adresse demandeur :		Organisme représenté :								
Partie réservée à la correspondance			DÉTAILS							
Demande de remboursement à adresser par mail (format excel) et ensuite par voie postale (+ justificatifs)			HÔTEL	TRANSPORT/KM						
			0,00 €	0,00 €						
			REPAS	AUTRES						
			0,00 €	0,00 €						
			TOTAL NOTE DE FRAIS	0,00 €						
Identité du participant	Date de réunion	Nom réunion (Référence CEPNL)	Train - Avion	Hôtel	Repas	Bus / Métro	Nbre km x 0,568€	Péage	Autres	Total
		CPN EPNL								0,00
										0,00
										0,00
										0,00
										0,00
										0,00
										0,00
										0,00
										0,00
										0,00
										0,00
										0,00
										0,00
										0,00
										0,00
										0,00
										0,00
										0,00
TOTAL			0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Signature du demandeur					Signature du responsable - CEPNL					
Nos conditions de remboursement										
Plafonnements des remboursements					Autres informations					
- Billets de train SNCF : remboursement sur la base du tarif de 2nde classe - Billets RATP/Bus : remboursement sur la base du prix unitaire d'un carnet - Prise en charge du petit-déjeuner (7€ si départ avant 7h) - Frais de séjour (dîner de la veille, hôtel et petit déjeuner) selon un forfait de 150€/nuité - Indemnités kilométriques : 0,568€/km (Limité à 300km - Tarif pour les véhicules ayant 6 CV fiscaux) - Pour les frais de salaire, le remboursement à l'établissement employeur est de 1/30ème du salaire brut chargé du participant (Joindre 1 copie de son bulletin), pour une demie journée (1/60 ème). Salaire brut de référence = Salaire brut mensuel pour un mois normal.					- Merci de nous envoyer votre note de frais signée et accompagnée des pièces justificatives. - Joindre un RIB bancaire la 1ère fois pour un paiement par virement. - Tout dépassement du plafond CEPNL doit être justifié pour obtenir un remboursement intégral : En l'absence de justification, la CEPNL se réserve le droit de rembourser les frais conformément à ses tarifs en vigueur. - La référence "Nom réunion" se trouve sur la convocation ou sur la feuille d'émargement de chaque réunion.					

FRAIS PRIS EN CHARGE		
Remboursement à l'établissement pour les salariés		
Remboursement à l'organisation syndicale pour les enseignants non-salariés des établissements ou les retraités		
Frais de déplacement et de parking	Billet de train Billet d'avion si tarif moins élevé	Tarif SNCF 2° classe plein tarif
	Métro A/R	Tarif carnet
	Véhicule personnel : – transport domicile-gare ou aéroport – trajet A/R entre domicile et lieu de réunion de moins de 300 km sur demande préalable	Barème fiscal en vigueur/ plafonné à un véhicule 6CV
	Péage	Frais réels (trajet domicile-gare/aéroport ou domicile-lieu de réunion)
	Parking	Parking gare ou aéroport
Frais de séjour engagés	Nuitée : dîner de la veille + hôtel + petit-déjeuner	150 €
Petit déjeuner	Petit déjeuner (en cas de départ domicile avant 7 heures)	7 €
Frais de location de salle	Mise à disposition d'une salle, en cas de besoin de préparatoire syndicale	Selon grille tarifaire

## Article 9

### *Durée*

Le présent accord de méthode vaut pour la durée prévue en son article 5.

Son terme est le 8 juin 2017 (12 heures).

## Article 10

### *Modalités de dépôt*

L'accord est déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Fait à Paris, le 12 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 3218. – Enseignement privé non lucratif**  
**(EPNL)**

---

ACCORD DU 17 JUILLET 2017  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2017  
NOR : ASET1750900M  
IDCC : 3218

---

Entre  
CEPNL

D'une part, et  
FEP CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À l'invitation de la confédération de l'enseignement privé non lucratif (CEPNL) et en application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux se sont réunis à 3 reprises les 29 juin, 5 et 6 juillet 2017 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires de la convention collective de l'enseignement privé non lucratif (CC EPNL).

Le premier jour a été consacré à l'examen du rapport de branche.

Cet examen a été l'occasion de rappeler :

- la contraction des budgets des établissements liée au contexte des finances publiques ;
- la nécessité d'améliorer paritairement la méthode d'analyse des bases de données chiffrées extra-comptables ;
- la nécessité d'une action en matière d'égalité professionnelle. L'état des lieux, l'analyse des spécificités et un travail de propositions seront confiés à l'observatoire de l'égalité sous l'autorité de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) chargée de le constituer.

Au terme de 2 jours de négociation, dans une démarche de début d'harmonisation et afin de favoriser une convergence progressive des dispositions conventionnelles visée à l'article L. 2261-33 du code du travail, les parties au présent accord ont choisi :

- de conclure un accord collectif unique sur l'ensemble du champ d'application de la CC EPNL, convention collective unique applicable à l'ensemble des salariés des établissements ;
- une augmentation générale des salaires minima.

Les parties se sont accordées sur un taux d'augmentation général de 0,5 %.

Ce taux s'applique :

- à l'exception des rémunérations des salariés ayant bénéficié pour l'année en cours d'une augmentation au moins équivalente en application du décret n° 2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des

collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation (sections 1, 3, 4, 5, 6, 7). Cette augmentation de la valeur du point de la fonction publique décidée par le gouvernement a en effet pesé lourdement dans les charges des établissements concernés en juillet 2016 puis en février 2017 (deux fois 0,6 %, soit 1,2 %) ;

– selon les dispositions conventionnelles particulières.

Les parties ont décidé de majorer ce taux de 0,2 % pour les salariés dont la rémunération est référée à un point d'indice indépendant de celui de la fonction publique (sections 8 et 9).

C'est pour cette raison que le présent accord, outre les mentions obligatoires et procédurales, est constitué de trois parties concernant les sections suivantes du chapitre II de la CC EPNL :

- article 1<sup>er</sup> relatif à la section 2 « Dispositions particulières », convention collective nationale de l'enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs et cadres ;
- article 2 relatif à la section 8 « Dispositions particulières », convention collective nationale de travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage intégrés à un établissement technique privé ;
- article 3 relatif à la section 9 « Dispositions particulières », convention collective des salariés des établissements privés 2015. Pour les salariés couverts par ces dispositions particulières occupant des postes de strates III et IV, les parties signataires ont souhaité également supprimer le plafond de valorisation de l'ancienneté. La valorisation de leur ancienneté doit donc être recalculée à compter de la paie de septembre 2017. En revanche, il n'y a pas d'effet rétroactif à cette modification de rémunération.

À la demande des organisations syndicales représentatives, sera organisé un état des lieux sur le taux d'équipement en prévoyance et santé sur le champ d'application de la CC EPNL. Les parties demandent à la future CPPNI de confier ce travail et son financement aux commissions idoines.

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

*Rémunérations des salariés couverts par la section 2 « Dispositions particulières », convention collective nationale de l'enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs et cadres*

Les salaires minima sont revalorisés de 0,5 % pour les tous les niveaux (de A à I inclus) de la grille de classification.

Ces salaires minima annuels garantis sont applicables pour des salariés permanents employés à temps plein. Pour les salariés permanents employés à temps partiel ou les salariés permanents recrutés en cours d'année, ces salaires sont applicables *pro rata temporis*.

Les salaires minima annuels sont calculés sur la période du 1<sup>er</sup> septembre 2017 au 31 août 2018.

Bien entendu, aucun salaire minimal annuel ne peut être inférieur au Smic.

En conséquence la nouvelle grille de rémunération des salariés permanents est ainsi fixée :

(En euros.)

NIVEAU	CATÉGORIE	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
A	Ouvrier-employé	17841	18096	n. c.
B	Ouvrier-employé	18180	18548	19022
C	Ouvrier-employé	18916	19600	20177
D	TAM	20368	21208	22048
E	TAM	22048	22888	23832
F	Cadre	24430	25833	27911

NIVEAU	CATÉGORIE	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
G	Cadre	28 068	30 313	33 369
H	Cadre	33 266	36 592	40 251
I	Cadre	38 462	42 308	46 541

La garantie d'évolution des salaires réels telle que prévue à l'article 12 *bis* de la section 2 du chapitre II de la convention collective s'applique à partir de ces pourcentages, étant entendu que l'augmentation des salaires réels peut intervenir dans les établissements à toute période de l'année.

Les salaires réels sur une base annuelle seront revalorisés pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2017 au 31 août 2018, au minimum de :

- 0,35 % pour les catégories A à C en application du coefficient de 0,7 prévu dans l'article 12 *bis* ;
- 0,25 % pour les catégories D et E en application du coefficient de 0,5 prévu dans l'article 12 *bis*.

Les salaires réels des catégories cadres (catégories F à I) ne font l'objet d'aucune revalorisation automatique.

#### Grille des minima de salaire pour les chargés d'enseignement-intervenants non permanents

La grille des minima de salaire pour les chargés d'enseignement-intervenants non permanents est ainsi fixée à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017 et pour l'année 2017-2018 pour les séances non répétées :

(En euros.)

	TP		TD		CI		CM	
	Débutant	Confirmé	Débutant	Confirmé	Débutant	Confirmé	Débutant	Confirmé
L2/L3	18,45	19,59	24,60	26,15	30,75	32,60	34,51	36,60
M1	19,49	21,01	27,97	30,15	34,85	38,92	37,11	41,43
M2	20,50	21,74	29,13	30,90	37,94	40,20	42,25	45,00

Le minimum horaire pour les jurys et réunions pédagogiques est fixé à 15,54 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017.

### Article 2

*Rémunérations des salariés couverts par la section 8 « Dispositions particulières », convention collective nationale de travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage intégrées à un établissement technique privé*

La valeur du point CFA-CFC est fixée à 74,83 € au 1<sup>er</sup> septembre 2017 soit une augmentation de 0,7 %.

### Article 3

*Rémunérations des salariés couverts par la section 9 « Dispositions particulières », convention collective des salariés des établissements privés 2015*

La valeur du point SEP est fixée au 1<sup>er</sup> septembre 2017 à 17,39 € soit une augmentation de 0,7 %.

Le salaire minimum SEP dont l'utilité sera limitée en raison de l'accord sur les classifications du 8 juin 2017 est porté à 1 521,60 €.

L'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 3.5 (la prise en compte de l'ancienneté) est ainsi rédigé.

Chaque année et tout au long de la carrière, est attribué un nombre de points au titre de l'ancienneté selon les règles suivantes :

- strate I : 6 points dès la 2<sup>e</sup> année ;
- strate II : 5 points dès la 2<sup>e</sup> année ;
- strate III : 5 points dès la 3<sup>e</sup> année ;
- strate IV : 5 points dès la 4<sup>e</sup> année.

#### **Article 4**

##### *Nature et date d'application*

Le présent accord dans le champ de la convention collective EPNL est un accord à durée indéterminée, il prend effet au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

#### **Article 5**

##### *Modalités de dépôt*

L'accord est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

Fait à Paris, le 17 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130

Convention collective nationale

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,  
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,  
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,  
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

---

AVENANT N° 75 DU 15 JUIN 2017

RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1750896M

IDCC : 1607

Entre

FJP

D'une part, et

CSFV CFTC

FM CFE-CGC

FGMM CFDT

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Comme prévu par les dispositions de la loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 instituant des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation au sein des branches (art. L. 2232-9 du code du travail) et celles du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 relatif à la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation, les partenaires sociaux souhaitant poursuivre un dialogue social constructif, déterminent les missions de la commission paritaire permanente d'interprétation et de négociation (dénommée ci-après CPPNI) des industries du jouet et de la puériculture.

Ils considèrent indispensable de faire évoluer la présente convention collective (IDCC 1607) afin que la teneur de ses dispositions prenne en compte l'évolution du contexte socio-économique de chacun des secteurs concernés, cela en étant pleinement et constamment conscients des intérêts des personnes et des entreprises de la branche, composée essentiellement de TPE et PME.

Les partenaires sociaux estiment que la branche constitue l'espace pertinent de régulation de la concurrence et de détermination d'un socle de garanties sociales pour l'ensemble des salariés des secteurs du jouet et de la puériculture, concernés par la CCN 1607.

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

### *Rôle de la branche*

Conformément à l'article 24 de la loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016, constituant l'article L. 2232-5-1, il est rappelé que la branche a pour missions :

1. De définir, par la négociation paritaire, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires, de politique pour la formation professionnelle, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'aménagement du temps de travail ;

2. De définir, par la négociation paritaire, les thèmes sur lesquels les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions ou accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou l'accord d'entreprise.

Il est rappelé que cette négociation portant sur la définition de l'ordre public conventionnel, applicable à la branche, doit être engagée au plus tard le 8 août 2018 : les partenaires sociaux estiment que ce sujet fera l'objet d'un accord ultérieur.

Ils soulignent que la CPPNI est la seule instance paritaire de la branche habilitée à négocier et à conclure des accords de branche visant à modifier la CCN (IDCC 1607).

## **Article 2**

### *Instances paritaires autres que la CPPNI*

Les partenaires sociaux rappellent les rôles prépondérants respectifs de la CPNEFP, de l'observatoire des métiers et de la SPP, pour la mise en œuvre et le suivi de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

## **Article 3**

### *Missions de la CPPNI des industries du jouet de la puériculture*

Composée des représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et des représentants patronaux, ladite commission :

1. Assure l'ensemble des négociations paritaires dans l'objectif de modifier et de faire évoluer la CCN (IDCC 1607) ;

2. Représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

3. Exerce des missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail ;

4. Exerce des missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail ;

5. Rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

6. Rend un avis à la demande de la partie la plus diligente sur l'interprétation des textes conventionnels (IDCC 1607) et de ses annexes, dès lors que des différends nés de leur application n'ont pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise ;

7. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ; pour ce faire elle établit un rapport annuel d'activité sur l'impact de

ces accords. Ce rapport est constitué du bilan des accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail.

#### **Article 4**

##### *Composition*

La commission est composée en principe d'un nombre égal de représentants, employeurs et salariés, à savoir :

- trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative, pour le collège salarié, dûment désigné par mail ou par courrier émanant de la fédération nationale ;
- d'un nombre égal de représentants, pour le collège employeur.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la branche, assuré par la FJP, par mail ou courrier émanant de la fédération nationale.

Lorsque la commission siège en tant que commission d'interprétation, chaque organisation syndicale de salariés représentative et dûment désigné comme prévu au 1<sup>er</sup> alinéa de cet article, peut se faire assister d'un expert juridique dans le seul objet d'éclairer les débats au plan juridique. Pour ce faire, la fédération nationale doit en aviser par mail ou courrier, le secrétariat de la CPPNI, assuré par la FJP, cela au mieux 15 jours à l'avance. Ledit expert n'étant pas habilité à intervenir dans la décision prise par le collège salarié.

#### **Article 5**

##### *Modalités de fonctionnement de la CPPNI*

###### **Commission paritaire permanente de négociation**

Ladite commission se réunit au moins trois fois par an et définit chaque année son calendrier de négociation dans les conditions prévues par l'article L. 2222-3 du code du travail.

Le secrétariat de ladite commission est assuré par la fédération française des industries du jouet et de la puériculture ; les convocations et les documents de travail le cas échéant, devant être envoyées au mieux 15 jours avant la tenue de la réunion, par voie électronique accompagnée d'un courrier postal pour celles des organisations syndicales représentatives qui en ont fait la demande auprès du secrétariat.

Lors de la négociation, les partenaires sociaux examinent, le cas échéant, les documents de travail, négocient puis concluent ladite négociation soit par la signature d'un accord de branche, soit par un procès-verbal de désaccord.

###### **Commission paritaire d'interprétation**

Toute demande d'interprétation telle que prévue à l'article 3, paragraphe 4, doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception, assortie d'un dossier argumenté ; ce dossier accompagné du courrier est transmis au secrétariat.

Le secrétariat avise le collège salarié de cette saisine et organise une réunion de ladite commission dans un délai de 1 mois suivant la réception de la demande.

Les décisions de la commission d'interprétation donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui lie le juge en cas de contentieux.

#### **Article 6**

##### *Modalités de transmission des conventions et/ou accords d'entreprise*

Lesdits accords ou conventions comportant des dispositions sur :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent, etc.) ;
- le repos quotidien et les jours fériés ;

- les congés et autres congés ;
- le compte épargne-temps (CET),

doivent être transmis au secrétariat de la CPPNI, par la partie la plus diligente, tel que décidé au sein de l'entreprise : l'employeur, l' (ou les) organisation(s) syndicale(s) signataire(s), les élus ou les salariés mandatés pour la négociation. Cette dernière doit également informer les autres signataires du texte, de cette transmission ; à ce propos, il est rappelé que les noms et prénoms des signataires et des négociateurs doivent être supprimés de l'accord et/ou convention(e) transmis(e) à la CPPNI.

L'adresse à laquelle l'envoi doit être effectué est la suivante :

- adresse postale : CPPNI « Industries du jouet et de la puériculture », FJP, 4, rue de Castellane, 75008 Paris.
- adresse numérique, pour la version électronique : [direction-generale@fjp.fr](mailto:direction-generale@fjp.fr).

## **Article 7**

### *Rapport annuel d'activité*

Chaque année le secrétariat établit le rapport annuel d'activité retraçant les accords collectifs d'entreprises, leur impact sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, comme prévu à l'article 3, paragraphe 7 du présent accord.

## **Article 8**

### *Maintien de la rémunération et frais de transport, de repas et d'hébergement*

Pour les organisations syndicales représentatives, les modalités de l'exercice du mandat des délégués salariés dans le cadre des missions de la CPPNI sont prévues à l'article III-2 de la présente CCN (IDCC 1607) ; le barème de remboursement des frais figurant au chapitre IX, article 3, de la présente CCN (IDCC 1607).

## **Article 9**

### *Durée*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 10**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à la date du 15 juin 2017.

## **Article 11**

### *Dépôt. – Extension. – Demande de validation et publicité*

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2131-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286

Convention collective nationale  
IDCC : 1982. – **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES  
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

---

AVENANT N° 1 DU 6 JUILLET 2017  
À L'ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2015 RELATIF AU RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ  
NOR : ASET1750892M  
IDCC : 1982

---

Entre  
SNADOM  
UNPDM  
FEDEPSAD

D'une part, et  
FNECS CFE-CGC  
FCS UNSA  
CFTC santé sociaux

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

PRÉAMBULE

Suite à la mise en œuvre du régime professionnel de santé, l'extension de l'accord du 2 décembre 2015 par arrêté du 27 décembre 2016 publié le 3 janvier 2017 au *Journal officiel* a permis au ministère de préciser les modalités d'application du régime professionnel de santé.

Parallèlement, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 et son décret d'application du 30 décembre 2015 a introduit le versement santé pour les salariés en contrat à temps partiel dont la durée est inférieure à 15 heures par semaine et en contrat court de moins de 3 mois.

Le présent avenant amende ainsi le régime afin de sécuriser son application pour tous les salariés et toutes les entreprises de la branche.

Le présent avenant modifie ainsi :

- l'article 3.2 en introduisant le versement santé ;
- les articles 7, 8.2, 8.3 et 12 afin d'apporter les précisions nécessaires à l'application du régime professionnel pour les entreprises y compris celles hors recommandation en particulier sur la solidarité professionnelle.

Ceci exposé, les parties conviennent des dispositions suivantes :

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

### *Modification de l'article 3.2*

#### *« Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire »*

L'article 3.2 est désormais rédigé comme suit :

« En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie "frais de santé" :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (notamment salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

De surcroît, en application de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés éligibles peuvent demander l'application du dispositif dit du versement santé. »

## Article 2

### *Modification de l'article 7 « Degré élevé de solidarité du régime professionnel »*

L'article 7 est désormais rédigé comme suit :

« Le régime professionnel prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés qui bénéficient des garanties de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale par l'organisme assureur, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et au décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel, est également mis en œuvre financé par un prélèvement correspondant à 2 % des cotisations de la "base obligatoire" définies au point 1 de l'article 6.1.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel prévoit :

- le financement de la cotisation des salariés en congés maternité ou paternité et en congés parentaux à temps plein tel que défini par l'article 3.4 ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

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

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

### **Article 3**

#### *Modification de l'article 8.2*

« *Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties santé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016* »

L'article 8.2 est désormais rédigé comme suit :

« En présence d'une couverture santé antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé.

À ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie mise en place dans l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 60 % ;
- la participation patronale représente au moins 60 % de la cotisation du régime professionnel de santé "base minimum conventionnelle obligatoire" pour le salarié seul ;
- 2 % du montant des cotisations de la "base obligatoire" définies au 1 de l'article 6.1 soient affectés au financement des actions de solidarité définies par le régime professionnel de santé ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 7 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- les salariés en congés maternité ou paternité et en congés parentaux bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation tel que défini à l'article 3.4 ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé. »

### **Article 4**

#### *Modification du 3 de l'article 8.3*

« *Détermination de la conformité d'une couverture antérieure* »

Le *b* du 3 de l'article 8.3 est désormais rédigé comme suit :

« *b*) Si le quantum est supérieur au barème conventionnel, il peut être maintenu et la part patronale correspondant au barème conventionnel doit être, le cas échéant, augmentée pour respecter la règle du financement à 60/40 :

- les prestations précédemment en place et non prévues dans la liste conventionnelle sont maintenues ainsi que leur mode de financement ;
- si des prestations précédemment en place correspondent partiellement à ce que prévoit le régime professionnel, soit en raison d'un intitulé différent, soit en raison de l'utilisation d'un barème différent, il sera nécessaire de modifier le contrat pour permettre la comparaison.

LIBELLÉ DU POSTE	ALLOCATION MINIMUM PAR POSTE DE PRESTATIONS de la cotisation de la base obligatoire du régime professionnel de santé pour le salarié seul	
	Régime général	Régime local
Hospitalisation	10,00	10,00
Soins courants	22,00	13,00
Pharmacie	14,00	8,00
Dentaire	21,00	31,00
Optique	9,00	12,00
Actes hors nomenclature	2,00	1,00
Autres	7,00	10,00

## Article 5

### *Modification de l'article 12 « Fonds de solidarité »*

L'article 12 est désormais rédigé comme suit :

« Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 6 versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi les organismes assureurs recommandés à l'article 10.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel définies par l'article 7.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint les organismes assureurs recommandés à charge, pour les autres entreprises, de veiller au respect des actions de solidarités spécifiques du régime professionnel notamment auprès de leur organisme assureur et à l'affectation du financement défini par l'article 7.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat défini à l'article 12, sur décision annuelle de la commission paritaire de surveillance après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Un règlement est établi entre les organismes recommandés et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- de déterminer notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche ;
- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche et de prévention dans le respect de la solidarité du régime professionnel déterminée à l'article 7. »

## Article 6

### *Date d'effet. – Dépôt. – Extension*

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois civil qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 3053. – MÉTALLURGIE**  
**(Haute-Saône)**  
**(26 septembre 2011)**  
(Étendue par arrêté du 26 décembre 2012,  
*Journal officiel* du 3 janvier 2013)

---

**ACCORD DU 25 JUILLET 2017**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2017**  
NOR : ASET1750887M  
IDCC : 3053

---

Entre  
UIMM Haute-Saône  
UIMM Franche-Comté

D'une part, et

CFDT  
CGT-FO  
CFTC  
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des rémunérations minimales hiérarchiques.

**1. Rémunérations minimales annuelles effectives**

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires ont convenu de faire application des dispositions de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

Le montant des rémunérations minimales annuelles effectives, applicable à compter de l'année 2017, fait l'objet du tableau 1 du présent accord.

**2. Valeur du point**

La valeur du point est fixée à 4,38 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1<sup>er</sup> août 2017, respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire de travail effectif, font l'objet du tableau 2 du présent accord.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur 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 ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, pour une base hebdomadaire de 35 heures normales.

Les RMH servent de base de calcul pour la prime d'ancienneté, conformément à l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

Il est rappelé que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et varie en fonction du temps de travail effectif.

### 3. Indemnités de restauration sur le lieu de travail

Les dispositions annexes applicables à compter du 1<sup>er</sup> août 2017 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,25 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 5,56 €.

### 4. Prime de vacances

La prime de vacances est fixée à 245 € à compter du 1<sup>er</sup> août 2017.

### 5. Publicité et dépôt

Le présent accord conclu en application de l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Vesoul, le 25 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

Tableau 1

### **Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2017**

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION DU 21 JUILLET 1975 MODIFIÉ			RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES (base 35 heures normales/semaine)
	Niveau	Échelon	Coefficient	
16	V	3	395	31 140
15		3	365	28 200
14		2	335	25 790
13		1	305	23 370
12	IV	3	285	22 190
11		2	270	21 150
10		1	255	20 340
9	III	3	240	19 610
8		2	225	18 700
7		1	215	18 460
6	II	3	190	18 100
5		2	180	17 970
4		1	170	17 880
3	I	3	155	17 830
2		2	145	17 800
1		1	140	17 790

Tableau 2

**Barème des rémunérations minimales hiérarchiques  
applicable à compter du 1<sup>er</sup> août 2017**

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,38 €.

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifiée			OUVRIERS	AGENTS de maîtrise	AGENTS, administrateurs, techniciens	AGENTS de maîtrise d'atelier
16	V	3	395		1 731 AM7	1 731	1 852 AM7
15		3	365		1 599 AM7	1 599	1 711 AM7
14		2	335		1 468 AM6	1 468	1 571 AM6
13		1	305		1 336 AM5	1 336	1 430 AM5
12	IV	3	285	1 311 TA4	1 249 AM4	1 249	1 336 AM4
11		2	270	1 242 TA3		1 183	
10		1	255	1 173 TA2	1 117 AM3	1 117	1 196 AM3
9	III	3	240	1 104 TA1	1 052 AM2	1 052	1 125 AM2
8		2	225			986	
7		1	215	989 P3	942 AM1	942	1 008 AM1
6	II	3	190	874 P2		833	
5		2	180			789	
4		1	170	782 P1		745	
3	I	3	155	713 O3		679	
2		2	145	667 O2		636	
1		1	140	644 O1		614	

1. Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %.

2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté  
applicable à compter du 1<sup>er</sup> août 2017**

Pour un horaire de 35 heures par semaine.  
Valeur du point : 4,38 €.

**Ouvriers**

*(En euros.)*

GRILLE de transposition	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975)		RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
12		3	285	1311	52,44	65,55	78,66	91,77	104,88	117,99	131,10	144,21	157,32	170,43	183,54	196,65
11	IV	2	270	1242	49,68	62,10	74,52	86,94	99,36	111,78	124,20	136,62	149,04	161,46	173,88	186,30
10		1	255	1173	46,92	58,65	70,38	82,11	93,84	105,57	117,30	129,03	140,76	152,49	164,22	175,95
9		3	240	1104	44,16	55,20	66,24	77,28	88,32	99,36	110,40	121,44	132,48	143,52	154,56	165,60
8	III	2														
7		1	215	989	39,56	49,45	59,34	69,23	79,12	89,01	98,90	108,79	118,68	128,57	138,46	148,35
6		3	190	874	34,96	43,70	52,44	61,18	69,92	78,66	87,40	96,14	104,88	113,62	122,36	131,10
5	II	2														
4		1	170	782	31,28	39,10	46,92	54,74	62,56	70,38	78,20	86,02	93,84	101,66	109,48	117,30
3		3	155	713	28,52	35,65	42,78	49,91	57,04	64,17	71,30	78,43	85,56	92,69	99,82	106,95
2	I	2	145	667	26,68	33,35	40,02	46,69	53,36	60,03	66,70	73,37	80,04	86,71	93,38	100,05
1		1	140	644	25,76	32,20	38,64	45,08	51,52	57,96	64,40	70,84	77,28	83,72	90,16	96,60

Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
16		3	395	1731	69,24	86,55	103,86	121,17	138,48	155,79	173,10	190,41	207,72	225,03	242,34	259,65
15	V	3	365	1599	63,96	79,95	95,94	111,93	127,92	143,91	159,90	175,89	191,88	207,87	223,86	239,85
14		2	335	1468	58,72	73,40	88,08	102,76	117,44	132,12	146,80	161,48	176,16	190,84	205,52	220,20
13		1	305	1336	53,44	66,80	80,16	93,52	106,88	120,24	133,60	146,96	160,32	173,68	187,04	200,40
12	IV	3	285	1249	49,96	62,45	74,94	87,43	99,92	112,41	124,90	137,39	149,88	162,37	174,86	187,35
11		2	270	1183	47,32	59,15	70,98	82,81	94,64	106,47	118,30	130,13	141,96	153,79	165,62	177,45
10		1	255	1117	44,68	55,85	67,02	78,19	89,36	100,53	111,70	122,87	134,04	145,21	156,38	167,55
9	III	3	240	1052	42,08	52,60	63,12	73,64	84,16	94,68	105,20	115,72	126,24	136,76	147,28	157,80
8		2	225	986	39,44	49,30	59,16	69,02	78,88	88,74	98,60	108,46	118,32	128,18	138,04	147,90
7		1	215	942	37,68	47,10	56,52	65,94	75,36	84,78	94,20	103,62	113,04	122,46	131,88	141,30
6	II	3	190	833	33,32	41,65	49,98	58,31	66,64	74,97	83,30	91,63	99,96	108,29	116,62	124,95
5		2	180	789	31,56	39,45	47,34	55,23	63,12	71,01	78,90	86,79	94,68	102,57	110,46	118,35
4		1	170	745	29,80	37,25	44,70	52,15	59,60	67,05	74,50	81,95	89,40	96,85	104,30	111,75
3	I	3	155	679	27,16	33,95	40,74	47,53	54,32	61,11	67,90	74,69	81,48	88,27	95,06	101,85
2		2	145	636	25,44	31,80	38,16	44,52	50,88	57,24	63,60	69,96	76,32	82,68	89,04	95,40
1		1	140	614	24,56	30,70	36,84	42,98	49,12	55,26	61,40	67,54	73,68	79,82	85,96	92,10

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
16		3	395	55,56	74,08	92,60	111,12	129,64	148,16	166,68	185,20	203,72	222,24	240,76	259,28	277,80
15	V	3	365	51,33	68,44	85,55	102,66	119,77	136,88	153,99	171,10	188,21	205,32	222,43	239,54	256,65
14		2	335	47,13	62,84	78,55	94,26	109,97	125,68	141,39	157,10	172,81	188,52	204,23	219,94	235,65
13		1	305	42,90	57,20	71,50	85,80	100,10	114,40	128,70	143,00	157,30	171,60	185,90	200,20	214,50
12	IV	3	285	40,08	53,44	66,80	80,16	93,52	106,88	120,24	133,60	146,96	160,32	173,68	187,04	200,40
11		2														
10		1	255	35,88	47,84	59,80	71,76	83,72	95,68	107,64	119,60	131,56	143,52	155,48	167,44	179,40
9	III	3	240	33,75	45,00	56,25	67,50	78,75	90,00	101,25	112,50	123,75	135,00	146,25	157,50	168,75
8		2														
7		1	215	30,24	40,32	50,40	60,48	70,56	80,64	90,72	100,80	110,88	120,96	131,04	141,12	151,20

Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 29 AOÛT 2017  
DE L'UNSA INDUSTRIE ET CONSTRUCTION À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750901M  
IDCC : 1996

---

Bagnolet, le 29 août 2017.

*UNSA industrie et construction, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction  
générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Faisant suite à l'arrêté du 20 juillet 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (IDCC 1996) et publié au *Journal officiel* de la République française n° 0179 du 2 août 2017, j'ai l'honneur de vous informer, au nom de l'union fédérale de l'industrie et de la construction de l'UNSA (UFIC-UNSA), de l'adhésion de l'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) à la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, étendue par arrêté du 13 août 1998 (*Journal officiel* du 8 septembre 1998), brochure n° 3052 et à l'ensemble de ses avenants et accords collectifs étendus à ce jour.

Ce courrier annule et remplace celui qui vous a été adressé le 24 août 2017 par notre syndicat UNSA chimie pharmacie, syndicat affilié à l'UFIC-UNSA.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, une copie du présent courrier est adressée ce jour aux parties signataires de la convention.

Veuillez croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de notre considération.

*Le secrétaire général.*

Brochure n° 3367

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 2 AOÛT 2017  
DU SNAP À LA CONVENTION COLLECTIVE AINSI QU'À SES ANNEXES,  
AVENANTS ET ACCORDS  
NOR : ASET1750905M  
IDCC : 2847

Paris, le 2 août 2017.

*Syndicat SNAP*  
*38, rue des Frères-Flavien*  
*75020 Paris*

Monsieur le directeur général,

Par la présente, le SNAP vient vous faire part de sa décision d'adhérer à la convention collective de Pôle emploi ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers.

Comme il se doit, cette notification est adressée parallèlement, en lettre recommandée avec avis de réception, à l'ensemble des parties signataires de ladite convention collective.

Je vous souhaite bonne réception de la présente, et, je vous prie de recevoir, Monsieur le directeur général, mes salutations distinguées.

*Le secrétaire général.*

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/40

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Centres équestres (Personnel) : avenant n° 95 du 27 juin 2017 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juillet 2017 .....</b>	116
<b>Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 69 du 9 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2017 .....</b>	118
<b>Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 71 du 9 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (article 5 de l'annexe III « Cadres »).....</b>	120
<b>Exploitations agricoles (Alpes-Maritimes) : avenant n° 53 du 9 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2017 .....</b>	122
<b>Exploitations agricoles (Gard [cadres]) : avenant n° 82 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2017 .....</b>	124
<b>Exploitations agricoles (Gard [ouvriers et employés]) : avenant n° 24 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2017.....</b>	125
<b>Exploitations agricoles (Var) : avenant n° 119 du 15 mai 2017 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juin 2017 .....</b>	126
<b>Exploitations agricoles, élevages, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Tarn-et-Garonne) : avenant n° 92 du 14 février 2017 relatif aux salaires minimaux.....</b>	128
<b>Exploitations et entreprises agricoles (Alsace) : avenant n° 13 du 16 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2017 .....</b>	130
<b>Exploitations et entreprises agricoles (Isère) : avenant n° 5 du 13 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2017 .....</b>	132
<b>Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Aube) : avenant n° 79 du 8 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2017 .....</b>	134
<b>Exploitations forestières (Seine-Maritime et Eure) : avenant n° 110 du 27 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2017.....</b>	137
<b>Exploitations forestières et scieries agricoles (Poitou-Charentes) à l'exclusion des cantons de Montendre, Montlieu-la-Garde et Montguyon (Charente-Maritime) : avenant n° 39 du 7 avril 2017 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juin 2017 .....</b>	140

Brochure n° 3603

**Convention collective nationale**

IDCC : 7012. – **PERSONNEL DES CENTRES ÉQUESTRES**

AVENANT N° 95 DU 27 JUIN 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2017

NOR : AGRS1797162M

IDCC : 7012

Entre

GHN

SNETE

D'une part, et

CFTC-Agri

FGA CFDT

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » est modifiée comme suit :

**Salaires bruts au 1<sup>er</sup> juillet 2017**

(Base mensuelle : 151,67 heures, correspondant à la durée du travail à temps plein)

**Catégorie 1**

*(En euros.)*

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Agent d'entretien	100	9,78	1 483,33
Agent/hôtesse d'accueil	103	9,82	1 489,40
Soigneur	103	9,82	1 489,40
Cavalier/soigneur	106	9,88	1 498,50
Animateur/soigneur	109	9,99	1 515,18

## Catégorie 2

(En euros.)

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Secrétaire	111	10,08	1 528,83
Guide équestre	118	10,13	1 536,42
Soigneur responsable d'écurie	121	10,37	1 572,82
Enseignant/animateur	130	11,14	1 689,60
Guide enseignant de tourisme équestre	130	11,14	1 689,60

## Catégorie 3

(En euros.)

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Secrétaire-comptable	150	12,87	1 951,99
Enseignant	150	12,87	1 951,99

## Catégorie 4

(En euros.)

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Enseignant responsable pédagogique	167	14,32	2 171,91 2 463,04 <sup>(1)</sup>
(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs.			

## Catégorie 5

(En euros.)

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Directeur	193	16,54	3 175,68

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT**  
**DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 69 DU 9 JANVIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017

NOR : AGRS1797163M  
IDCC : 7014

Entre

Association des entraîneurs de galop

D'une part, et

FGA CFDT

CFTC-Agri

FGTA FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires mensuels bruts nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective.

**Article 2**

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 7 janvier 2016 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
200	1 541,82
220	1 548,01
230	1 551,11
300	1 571,73
350	1 586,17
400	1 602,67
450	1 616,07
500	1 631,54

### **Article 3**

Ces nouvelles valeurs sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **Article 4**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE des Hauts-de-France.

Fait à Chantilly, le 9 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT**  
**DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 71 DU 9 JANVIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(ARTICLE 5 DE L'ANNEXE III « CADRES »)

NOR : AGRS1797164M  
IDCC : 7014

Entre  
Association des entraîneurs de galop

D'une part, et  
FGA CFDT  
CFTC-Agri  
FGTA FO

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

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

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 68 du 7 janvier 2016.

Les montants des salaires mensuels minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe III « Cadres » sont les suivants :

*(En euros.)*

EMPLOI ET ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
GV1	320	1 949,63
GV2	330	2 009,83
GV3	340	2 080,59
PG1	345	2 101,84
PG2	355	2 161,08
PG3	375	2 283,67
AE	400	2 436,89

**Article 2**

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **Article 3**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE des Hauts-de-France.

Fait à Chantilly, le 9 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9061. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Alpes-Maritimes)  
(20 décembre 1988)**

(Étendue par arrêté du 12 juin 1989,  
*Journal officiel* du 22 juin 1989)

**AVENANT N° 53 DU 9 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2017**

NOR : AGRS1797052M

IDCC : 9061

Entre

FDSEA des Alpes-Maritimes

D'une part, et

FGA CFDT

CGT-FO

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 23 de la convention collective est modifié comme suit :

**Article 23**

*Salaires horaires des salariés agricoles*

Les salaires sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017, aucun salaire ne pouvant toutefois être inférieur au Smic (9,76 € au 1<sup>er</sup> janvier 2017) :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	ANCIEN COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
I	1	100	9,80	1 486,37
	2	110	10,09	1 530,35
II	1	120	10,26	1 556,13
	2	130	10,37	1 572,82

NIVEAU	ÉCHELON	ANCIEN COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
III	1	140	10,53	1 597,09
	2	150	10,65	1 615,29
IV	1	170	10,81	1 639,55
	2	190	11,16	1 692,64

## Article 2

L'article 72 est modifié comme suit :

### Article 72

#### *Valeur du point cadre*

La valeur mensuelle du point cadre est fixée à 13,79 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017.

#### Salaire mensuel des différentes catégories de cadres déterminées par l'article 71

*(En euros.)*

GROUPE		COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
III	b	200	2 758,00
	a	250	3 447,50
II	b	300	4 137,00
	a	350	4 826,50
I	–	400	5 516,00

## Article 3

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours de l'année 2017, à la DIRECCTE UD06, pour examiner les salaires horaires des salariés agricoles et la valeur du point cadre.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Nice, le 9 février 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 9302. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Cadres)**  
**(Gard)**  
**(9 décembre 1963)**  
(Étendue par arrêté du 7 septembre 1964,  
*Journal officiel* du 10 octobre 1964)

**AVENANT N° 82 DU 21 MARS 2017**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2017**  
NOR : AGRS1797170M  
IDCC : 9302

Entre  
FDSEA du Gard  
D'une part, et  
CFDT  
SNCEA CFE-CGC

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

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

Les valeurs du point prévues à l'article 23 de la convention collective sont fixées comme suit au 1<sup>er</sup> avril 2017 :

*(En euros.)*

GROUPE	VALEUR
III	9,664
II A	8,196
II B	7,857
I	7,005

**Article 2**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale du Gard de la DIRECCTE.

Fait à Nîmes, le 21 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 9301. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Ouvriers et employés)**  
**(Gard)**  
**(1<sup>er</sup> avril 2003)**  
(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,  
*Journal officiel* du 5 août 2003)

**AVENANT N° 24 DU 21 MARS 2017**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2017**  
NOR : AGRS1797169M  
IDCC : 9301

Entre  
FDSEA du Gard  
D'une part, et  
CFDT  
SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le salaire horaire des ouvriers agricoles est fixé comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
115	9,76
125	10,16
135	10,22
140	10,37
145	10,65
150	10,95
160	11,55

**Article 2**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale du Gard de la DIRECCTE.

Fait à Nîmes, le 21 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9831. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**

**(Var)**

**(6 juillet 1972)**

(Étendue par arrêté du 31 juillet 1973,  
*Journal officiel* du 30 septembre 1973)

**AVENANT N° 119 DU 15 MAI 2017**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2017**

NOR : AGRS1797173M

IDCC : 9831

Entre

FDSEA

FDCUMA

D'une part, et

UD SGA CFDT

UD CFTC-Agri

UD FGTA FO

Section départementale SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Une augmentation de salaire de 1,1 % s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017.

Cette augmentation de salaire de 1,1 % s'appliquera aux articles 6.1 et 10.7 de la convention collective des exploitations et entreprises de la production agricole du Var.

L'annexe III « Grilles de salaires » de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017 :

*Ouvriers – Employés*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	9,76	1 480,30
	2	10,18	1 544,00
II	1	10,34	1 568,27
	2	10,46	1 586,47

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
III	1	10,70	1 622,87
	2	10,80	1 638,04
IV	1	10,96	1 662,30
	2	11,18	1 695,67

*TAM*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	12,38	1 877,67
	2	13,41	2 033,89
II	–	14,44	2 190,11

*Cadres*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	15,47	2 346,33
	2	18,56	2 815,00
II	1	22,69	3 441,39
	2	De gré à gré	De gré à gré

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulon, le 15 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9821. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES, ÉLEVAGES,  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET CUMA  
(Tarn-et-Garonne)  
(21 décembre 1977)**

(Étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> août 1978,  
*Journal officiel* du 6 septembre 1978)

AVENANT N° 92 DU 14 FÉVRIER 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1797172M  
IDCC : 9821

Entre

FDSEA de Tarn-et-Garonne

FDCUMA de Tarn-et-Garonne

Syndicat des EDT de Tarn-et-Garonne

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC

SGA CFDT de Tarn-et-Garonne

CFTC-Agri

FGTA FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 1<sup>er</sup> de l'annexe III à la convention collective est modifié comme suit :

« Les taux horaires applicables à chacun des coefficients prévus par les articles 29 et 30 de la convention collective et 11 de l'annexe I concernant le personnel d'encadrement sont les suivants :

*Ouvriers*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	100	9,76	1 480,27
	2	110	9,83	1 490,91
II	–	130	9,98	1 513,66

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
III	1	150	10,14	1 537,93
	2	165	10,48	1 589,50
IV	1	180	10,81	1 639,55
	2	190	11,21	1 700,22

*TAM – Techniciens – Agents de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I Technicien	1	195	11,42	1 732,07
	2	203	11,83	1 794,25
I Agent de maîtrise	2	210	12,53	1 900,42
II Technicien	–	261	13,30	2 017,21
II Agent de maîtrise	–	261	13,30	2 017,21

**Cadres**

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	–	359	15,85	2 403,96
II	–	413	17,55	2 661,80

**Article 2**

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

**Article 3**

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant dont un exemplaire sera remis à chacune des organisations signataires et un autre déposé à l'unité départementale de Tarn-et-Garonne de la DIRECCTE.

Fait à Montauban, le 14 février 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8422. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
(Alsace)  
(14 février 2008)**

(Étendue par arrêté du 16 mars 2009,  
*Journal officiel* du 25 mars 2009)

---

**AVENANT N° 13 DU 16 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2017**

NOR : AGRS1797167M

IDCC : 8422

Entre

FDSEA du Bas-Rhin

FDSEA du Haut-Rhin

Fédération des syndicats de maraîchers d'Alsace

Association des viticulteurs d'Alsace

Association des fermes-auberges du Bas-Rhin

Association des fermes-auberges du Haut-Rhin

Syndicat des horticulteurs d'Alsace

Syndicat des pépiniéristes d'Alsace

EDT du Bas-Rhin

EDT du Haut-Rhin

Coop de France Alsace, section CUMA

D'une part, et

UR d'Alsace CFDT

UR d'Alsace CFTC

UR d'Alsace CGT-FO

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires minimaux conventionnels sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	RÉMUNÉRATION MENSUELLE (base : 151,67 heures)
I	1 a	9,76	1 480,30
	1 b	9,81	1 487,88
	2	9,86	1 495,47
II	1	9,93	1 506,08
	2	10,06	1 525,80
III	1	10,12	1 534,90
	2	10,38	1 574,33
IV	1	10,65	1 615,29
	2	11,21	1 700,22
V	1	11,88	1 801,84
	2	12,94	1 962,61
VI		14,44	2 190,11
VII		16,07	2 437,34
VIII		18,57	2 816,51
IX		21,76	3 300,34

### **Article 2**

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé à l'unité départementale du Bas-Rhin de la DIRECCTE Grand Est, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Colmar, le 16 février 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9383. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
(Isère)**

**(30 novembre 2012)**

(Étendue par arrêté du 3 juin 2013,  
*Journal officiel* du 12 juin 2013)

**AVENANT N° 5 DU 13 JANVIER 2017**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797171M

IDCC : 9383

Entre  
FDSEA de l'Isère  
FDCUMA de l'Isère  
Syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Isère

D'une part, et

SGA CFDT de l'Isère  
CFTC-Agri  
SNCEA CFE-CGC  
FGTA FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 18 « Rémunération minimale professionnelle. – Mensualisation » de la convention collective est modifié comme suit :

*(En euros.)*

EMPLOI	RÉMUNÉRATION HORAIRE minimale au 1 <sup>er</sup> janvier 2017
Niveau I	
Emplois d'exécution :	
– échelon 1	9,76
– échelon 2	9,81
Niveau II	
Emplois spécialisés :	
– échelon 1	9,85
– échelon 2	9,92

EMPLOI	RÉMUNÉRATION HORAIRE minimale au 1 <sup>er</sup> janvier 2017
Niveau III Emplois qualifiés : – échelon 1 – échelon 2	  9,98 10,05
Niveau IV Emplois hautement qualifiés : – échelon 1 – échelon 2	  10,15 10,73
TAM  Niveau I – échelon 1 – échelon 2  Niveau II	  10,98 11,25  11,57

### Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### Article 3

Cet avenant sera remis à chacune des organisations syndicales et déposé, par la partie la plus diligente, à l'unité départementale de l'Isère de la DIRECCTE sur support papier et par voie électronique.

Fait à Grenoble, le 13 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9101. – **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE  
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION  
DE MATÉRIEL AGRICOLE  
(Aube)**

**(18 janvier 1977)**

(Étendue par arrêté du 20 février 1978,  
*Journal officiel* du 29 mars 1978)

---

AVENANT N° 79 DU 8 MARS 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2017

NOR : AGRS1797168M

IDCC : 9101

Entre

FDSEA de l'Aube

FDCUMA de l'Aube

Syndicat des maraîchers de l'Aube

FNPHP

D'une part, et

FGA CFDT de l'Aube

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre des négociations, les partenaires sociaux se sont accordés sur la revalorisation des salaires des salariés des CUMA, des exploitations d'élevage, exploitations horticoles, exploitations maraîchères, exploitations de polyculture, pépinières, du département de l'Aube.

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

### *Salaires des salariés non cadres et des salariés cadres*

Les dispositions des I et II de l'annexe III de la convention collective sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Salaires minimaux à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017

#### I. – Salaires des salariés non cadres

(En euros.)

ANCIEN COEFFICIENT	QUALIFICATION	TAUX horaire	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
100	Ouvrier, employé d'exécution		
	– niveau I, échelon 1	9,76	1 480,30
	– niveau I, échelon 2	9,84	1 492,43
110-120	Ouvrier, agent technique, employés spécialisés : – niveau II, échelon 1 – niveau II, échelon 2	10,03	1 521,25
115-125		–	–
130		10,20	1 547,03
140	Ouvrier, agent technique, employé qualifiés : – niveau III, échelon 1 – niveau III, échelon 2	10,40	1 577,37
150		10,63	1 612,25
170			
	Ouvrier, agent technique, employé hautement qualifiés : – niveau IV	11,17	1 694,15

*Nota.* – Le classement des salariés d'exploitation dans la nouvelle grille de définition des emplois ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimal conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement ; en revanche, la modification de la définition de l'emploi, ou de sa dénomination, ou la modification du coefficient, niveau ou échelon y afférent, ne peuvent être en aucun cas considérés comme la perte d'un avantage acquis.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine sont majorées de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les heures suivantes.

#### II. – Rémunération du personnel d'encadrement

(En euros.)

TAM en horaire collectif	TAUX horaire	SALAIRE pour 35 heures par semaine, soit 1 820 heures par an Taux horaire × 151,67	SALAIRE FORFAITAIRE pour 2 094 heures par an Taux horaire × 180,21
TAM 1, E1, coefficient 200	14,31	2 170,40	2 578,81
TAM 1, E2, coefficient 230	16,46	2 496,49	2 966,26
TAM 2, coefficient 260	18,61	2 822,58	3 353,71

TAM et cadres autonomes	TAUX horaire	SALAIRE FORFAITAIRE pour 2 094 heures ou 218 jours par an Taux horaire × 180,21
C1, coefficient 290	20,75	3 739,36

CADRES DIRIGEANTS	SALAIRE FORFAITAIRE
C2, coefficient 350	5 129,37

## **Article 2**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur et dépôt*

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il sera déposé à l'unité départementale de l'Aube de la DIRECCTE.

Fait à Troyes, le 8 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8231. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES  
(Seine-Maritime et Eure)  
(13 décembre 1951)**

(Étendue par arrêté du 13 octobre 1953,  
*Journal officiel* du 30 octobre 1953)

**AVENANT N° 110 DU 27 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2017**

NOR : AGRS1797165M  
IDCC : 8231

Entre

Chambre syndicale des exploitants forestiers, scieurs, industries connexes de Haute-Normandie  
Syndicat des forestiers privés de l'Eure  
Syndicat des forestiers privés de Seine-Maritime

D'une part, et

UPRA CFDT de Normandie  
CFTC-Agri  
FGTA FO  
SNCEA CFE-CGC

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

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

Les tarifs des travaux de bûcheronnage composant les salaires minimaux des ouvriers payés à la tâche, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 109 du 19 janvier 2016, sont majorés de 1 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017.

L'annexe IV qui en résulte est la suivante :

« Tarifs minimaux des travaux de bûcheronnage au 1<sup>er</sup> avril 2017

(En euros.)

TRAVAUX	UNITÉ DE PAIE	MONTANT
Bûches de 1 mètre fendues et enstérées	le stère	11,49
Rondins de 1 mètre non fendus, rassemblés	le stère	9,53
Bûches de 0,66 m, supplément	le stère	2,06
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	la tonne	9,48

TRAVAUX	UNITÉ DE PAIE	MONTANT
Coupe de première éclaircie résineux sans grume épicéas grandis ronds de 2 mètres non fendus, rassemblés	la tonne	11,99
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés brûlage compris	la tonne	10,87
Grumes		
Dures et résineuses sauf pins <sup>(1)</sup>		
catégorie 1	le mètre cube	6,85
catégorie 2	le mètre cube	7,74
catégorie 3	le mètre cube	8,62
catégorie 4	le mètre cube	9,53
Grumes feuillus et résineux sauf pins, sans façonnage de houppliers	le mètre cube	6,24
Tendres	le mètre cube	6,48
Pins, non écorcés	le mètre cube	6,37
Résineux écorcés	le mètre cube	9,64
Papeterie		
Pins bruts	le stère	9,39
Sapins épicéas bruts	le stère	11,10
Pins écorcés forestièrement	le stère	16,05
Sapins épicéas écorcés forestièrement	le stère	21,94
Poteaux de ligne écorcés forestièrement	le mètre cube	14,72
Pieux de clôture en chêne	la pièce	0,96
Découpes <sup>(2)</sup>		
Jusqu'à 118	le trait	1,12
120 à 158	le trait	1,76
160 et plus	le trait	2,70
Bûcheron occasionnellement détourné de son travail en forêt	l'heure	10,48
Bûcheron employé au chargement des camions <sup>(3)</sup>	l'heure	10,48
Bûcheron employé à un travail professionnel et fournissant son outillage manuel	l'heure	12,22
Taillis (densité à l'hectare)		
75 à 100 stères	le stère	14,56
101 à 125 stères	le stère	13,82
126 à 150 stères	le stère	13,47
151 à 175 stères	le stère	12,93
176 stères et plus	le stère	12,04
<p>(1) Catégorie 1 : coupe sans brûlage ne présentant pas de difficulté d'exploitation, ou coupe avec brûlage ayant des grumes exceptionnelles.</p> <p>Catégorie 2 : coupe sans brûlage ayant des grumes de qualité moyenne ou belle coupe avec brûlage.</p> <p>Catégorie 3 : coupe ayant des bois courts sans brûlage et coupe présentant certaines difficultés.</p> <p>Catégorie 4 : coupe ayant des bois très courts avec brûlage ou coupe présentant de grandes difficultés.</p>		

TRAVAUX	UNITÉ DE PAIE	MONTANT
(2) Découpes : – tout trait séparant du bois de grumes du bois de chauffage n'est pas dû ; – tout trait séparant des bois de grumes est dû ; si du bois de chauffage est détaché à l'intérieur du bois de grumes, un seul trait est dû. (3) Si les ouvriers détournés sont dans l'obligation de se déplacer, les dispositions de l'article 34 de la convention collective s'appliquent.		

### Exploitation des chablis

L'employeur devra, dans toute la mesure du possible, mettre à disposition des bûcherons les équipements de travail (tracteurs) de nature à diminuer les risques encourus lors de l'exploitation des chablis. À défaut, les coupes de chablis sans aide matérielle seront classées en catégorie 3 ou 4, selon les difficultés.

Des majorations spécifiques des façonnages pourront être convenues entre l'exploitant et le salarié, compte tenu des difficultés spécifiques des chantiers de chablis. »

### Article 2

À l'article 59 *bis*, les mots : « il est attribué un supplément de 1,70 € » sont remplacés par les mots : « il est attribué un supplément de 1,72 € ».

### Article 3

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 64 *bis* est rédigé comme suit : « Elle est fixée à 4,95 € ».

### Article 4

Au dernier alinéa de l'article 70, les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 85,77 € » sont remplacés par les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 86,63 € ».

### Article 5

Les salaires minimaux horaires des ouvriers d'exploitation forestière payés au temps, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 109 du 19 janvier 2016, sont majorés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 comme indiqué à l'annexe I, qui devient la suivante :

« Salaire des ouvriers d'exploitation forestière au 1<sup>er</sup> avril 2017

(En euros.)

COEF.	CLASSIFICATION	SALAIRE horaire
100	Manœuvre ayant moins de 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise	9,77
130	Manœuvre ayant 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise, bûcheron simple, conducteur de véhicule automobile, charbonnier en four, charretier de grumes	10,05
155	Charbonnier en meules – conducteur d'engin forestier ou agricole, bûcheron abatteur de grumes	11,15
165	Élagueur botteur – ébrancheur d'arbres sur pied	14,00

Au moment de l'augmentation du Smic, actualisation automatique du coefficient 100. »

### Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Normandie, unité départementale de la Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 27 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8541. – **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES  
DE POITOU-CHARENTES, À L'EXCLUSION DES CANTONS DE MONTENDRE,  
MONTLIEU-LA-GARDE ET MONTGUYON  
(Charente-Maritime)  
(4 avril 1986)**

(Étendue par arrêté du 26 mai 1987,  
*Journal officiel* du 19 juin 1987)

AVENANT N° 39 DU 7 AVRIL 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2017

NOR : AGRS1797166M  
IDCC : 8541

Entre

Union régionale des exploitants forestiers de Poitou-Charentes

D'une part, et

Union régionale CFDT de Poitou-Charentes

CFTC-Agri

Union départementale CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe II « Salaires » de la convention collective est modifiée comme suit :

« Annexe II

*Barème des salaires au 1<sup>er</sup> juin 2017*

1. Salaires des ouvriers rémunérés au temps

Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
I	100	9,76
II	105	9,78
	110	9,80
III	115	9,84

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
IV	125	9,89
	135	9,92
	150	10,00
	170	10,04
	200	10,11

Personnel administratif, commercial, technique (ACT)

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
I	100	9,76
II	110	9,80
	120	9,86
III	135	9,92
	150	10,00
IV	170	10,04
V	190	10,06
	210	10,12
VI	240	10,19
	270	10,33

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
I	190	10,06
II	230	10,17
	270	10,33
III	320	10,53
	370	10,87

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
I	280	10,34
II	360	10,80
III	420	11,21
IV	460	11,46
V	480	11,64

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
VI	510	11,80
VII	550	12,15
VIII	600	12,28

## 2. Point d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est inchangée et reste donc à 5,60 €. »

### **Article 2**

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 7 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165170400-001017  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---