

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/02 DU 27 JANVIER 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 2.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/02

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Alimentaire (secteur) : adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches	4
Alimentaire (secteur) : adhésion par lettre du 11 décembre 2017 de la CNPBF à l'accord multibranches du 1^{er} juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches	5
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 117 du 20 octobre 2017 relatif au régime de prévoyance	6
Bâtiment (Isère [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : protocole d'accord du 6 novembre 2017 relatif à la fixation de l'indemnité de repas de nuit et aux indemnités de petits déplacements (Isère)	15
Bâtiment (Isère [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : protocole d'accord du 6 novembre 2017 relatif à la fixation de l'indemnité de repas de nuit et aux indemnités de petits déplacements (Isère)	17
Dentaires (cabinets) : accord du 27 octobre 2017 relatif aux salaires au 1^{er} décembre 2017.	19
Habillement et articles textiles (commerce de détail) : accord du 7 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle continue	22
Habillement et articles textiles (commerce de détail) : avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif à la prévoyance	39
Importation-exportation (entreprises) : accord du 11 décembre 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	42
Récupération (industries et commerce) : accord du 9 octobre 2017 relatif à la modification de l'article 49 <i>bis</i> « Indemnisation de la maladie ou de l'accident »	56
Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) : accord du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire	58
Prévoyance des cadres : accord du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.....	126
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 5 septembre 2017 au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux	132
Sécurité sociale (organismes) : protocole d'accord du 28 novembre 2017 relatif au travail à distance	135

Sport : avenant n° 121 du 13 septembre 2017 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relative au CQP animateur de tennis	145
Sport : avenant n° 122 du 13 septembre 2017 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relative au CQP animateur bouliste	147
Sport : avenant n° 123 du 18 octobre 2017 relatif au forfait annuel en jours.....	149
Thermalisme : avenant n° 29 du 13 novembre 2017 relatif au travail saisonnier.....	153
Verre (industries de fabrication mécanique) : avenant n° 1 du 30 novembre 2017 portant révision de l'accord du 11 octobre 2007 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	158
Verre, vitrail et cristal (professions regroupées) : accord du 30 novembre 2017 relatif à la désignation d'un OPCA	166
Verre, vitrail et cristal (professions regroupées) : accord de méthode du 30 novembre 2017 relatif à la conduite des négociations de branche pour le premier semestre 2018	168

Accord professionnel
SECTEUR ALIMENTAIRE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 DÉCEMBRE 2017 DE L'USNEF
À L'AVENANT N° 1 SUR L'ACCORD MULTIBRANCHES
NOR : ASET1850013M

Paris, le 6 décembre 2017.

*USNEF, 5, rue Kepler, 75116 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs,
39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Messieurs,

Nous vous prions de bien vouloir noter que par courrier recommandé avec avis de réception du 22 novembre 2017, l'USNEF a signalé aux organisations patronales et syndicales signataires, son adhésion à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.

Restant à votre disposition pour toute information complémentaire,

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

La déléguée générale.

Accord professionnel
SECTEUR ALIMENTAIRE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 11 DÉCEMBRE 2017
DE LA CNPBF À L'ACCORD MULTIBRANCHES DU 1^{ER} JUILLET 2016
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE INSTANCE DE COORDINATION
DES CPNEFP DE BRANCHE ET INTERBRANCHES
NOR : ASET1850014M

Paris, le 11 décembre 2017.

*La confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNPBF),
27, avenue d'Eylau, 75782 Paris Cedex 16, à la direction générale du travail, service de dépôt
des accords, bureau RT 2, 39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15*

Madame, Monsieur, le chef de service de dépôts des accords,

Je vous confirme, par le présent courrier, l'adhésion de la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française à l'accord multibranches du 1^{er} juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire.

Nous vous avons déjà fait part de cette adhésion dans un courrier électronique de ce jour envoyé à depot.accord@travail.gouv.fr, mentionnant en pièces jointes, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que les accusés de réception concernés.

Je joins à nouveau, à ce courrier simple, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que des accusés de réception concernés.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, le chef de service, mes salutations distinguées.

Le président.

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

**AVENANT N° 117 DU 20 OCTOBRE 2017
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1850024M

IDCC : 1000

Entre

FNUJA

CNADA

SAFE

D'une part, et

UNSA

FEC FO

SNPJ CFDT

FNSECP CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Soucieux d'assurer au personnel des cabinets d'avocats les garanties les plus larges en matière d'indemnisation des risques décès, incapacité temporaire de travail, invalidité, rente éducation, rente temporaire de conjoint, les partenaires sociaux déterminent les nouveaux minima de garanties suivants.

Elles viennent remplacer les dispositions conventionnelles contraires.

Article 1^{er}

Risque décès

Capital décès

Les partenaires sociaux conviennent que le personnel non avocat des cabinets doit bénéficier d'un capital décès dont le montant ne peut pas être inférieur aux dispositions suivantes :

Décès « toutes causes »

(En pourcentage.)

	PERSONNEL NON CADRE	PERSONNEL CADRE ET ASSIMILÉ	
Situation de famille	Tranches 1 et 2	Tranche 1	Tranche 2
Membre participant célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement sans personne à charge	80	150	150
Membre participant marié sans personne à charge	160	300	300
Membre participant avec personne à charge :			
– membre participant (quelle que soit la situation maritale)	160	300	300
– personne à charge	50	100	100
Majoration par personne à charge supplémentaire	50	100	100

Les garanties décrites sont exprimées en pourcentage de la base des garanties.

La base des garanties est égale au total des rémunérations brutes limitées à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale, perçues par le salarié au cours des 12 mois civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail.

Le salaire brut annuel, limité à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale, intègre les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications diverses et primes de rendement ainsi que les sommes provenant d'un compte épargne-temps lorsqu'elles financent un congé, avant toutes retenues des charges sociales et fiscales.

Le montant du capital est égal au produit de la base annuelle des garanties par le taux correspondant à la situation de famille, déterminé comme rappelé ci-dessus.

Il est rappelé que :

La tranche 1 est la fraction de salaire inférieure ou égale au plafond annuel de la sécurité sociale,

La tranche 2 est la fraction de salaire comprise entre une fois et trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Définition des personnes à charge

Les enfants du salarié fiscalement à charge (c'est-à-dire pris en compte pour la détermination du quotient familial ou pour lesquels le salarié verse une pension alimentaire déductible de son revenu global) sont considérés comme personnes à charge, qu'ils soient légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis :

- lorsqu'ils sont âgés de moins de 18 ans ;
- lorsqu'ils sont âgés de 18 à moins de 26 ans et qu'ils poursuivent des études dans l'enseignement secondaire ou supérieur (y compris dans le cadre d'une formation en alternance : contrat de qualification, contrat d'apprentissage...), sous réserve :
 - soit qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pendant plus de 3 mois dans l'année ;

- soit, lorsqu'ils perçoivent, pendant plus de 3 mois dans l'année, une rémunération d'un employeur ou de leur école, que celle-ci n'excède pas 65 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils perçoivent l'une des allocations prévues par la loi du 30 juin 1975 sur les personnes handicapées, sous réserve, s'agissant d'un enfant âgé de plus de 20 ans, qu'il ait été allocataire avant son 20^e anniversaire.

Les enfants du conjoint du salarié remplissant les conditions visées ci-dessus sont assimilés aux enfants du salarié lorsqu'ils sont pris en compte pour la détermination du quotient familial du foyer fiscal.

Les enfants reconnus ou adoptés par le salarié sont considérés à charge même s'ils sont fiscalement à charge de son partenaire lié avec lui par un pacte civil de solidarité.

Sont également considérés comme personnes à charge, les ascendants du salarié entrant en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue du calcul de l'impôt sur le revenu (art. 196 A *bis* du code général des impôts).

La situation de famille à retenir est celle existant au moment du décès de l'assuré. Toutefois, l'enfant né viable moins de 301 jours après le décès de l'assuré entre en ligne de compte pour le calcul du capital. La fraction de capital correspondante est réglée sur présentation d'une copie intégrale de l'acte de naissance.

Prise en considération des circonstances du décès

En cas de décès au cours d'un même événement de l'assuré et d'une ou plusieurs personnes dont l'existence est susceptible d'être prise en considération pour le calcul du capital, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, l'assuré est présumé avoir survécu.

En cas de décès par accident du salarié, le bénéficiaire recevra le versement d'un capital supplémentaire.

Le décès est considéré comme consécutif à un accident (événement provenant d'une cause extérieure et survenant de manière soudaine, imprévisible et indépendante de la volonté du salarié) lorsqu'il a lieu dans les 6 mois suivant l'accident, des suites des blessures ou lésions constatées à cette occasion.

Le montant du capital est égal à 100 % du capital décès « toutes causes ».

En cas de décès du conjoint du salarié simultané ou postérieur au décès du salarié, il est versé un capital, réparti entre les enfants à charge égal au capital décès « toutes causes ». Les majorations tiennent alors compte des enfants effectivement à charge du conjoint lors de son décès et qui étaient initialement à la charge du salarié.

La garantie est accordée sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

- que le conjoint décède au plus tôt le jour du décès du salarié et au plus tard à la date de liquidation de ses droits au titre de l'assurance vieillesse,
- qu'il ne soit ni séparé de corps ou de fait ni en instance de divorce au moment du décès,
- qu'il ne soit ni remarié ou lié par un pacte civil de solidarité au moment de son décès,
- qu'il laisse un ou plusieurs enfants, à sa charge au moment de son décès, et initialement à la charge du salarié.

Le décès est considéré comme simultané lorsque les 2 conjoints décèdent du fait d'un même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
- ou, lorsque le conjoint décède avant le salarié, sous réserve que ce dernier décède dans les 48 heures qui suivent.

Allocation obsèques

Les garanties doivent également prévoir une allocation pour le salarié dont le montant maximal est fixé à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale à l'occasion des obsèques :

- de son conjoint, à condition qu'il ne soit ni séparé de corps ou de fait ni en instance de divorce au moment du décès,
- ou d'un enfant à charge,
- ou d'un ascendant à charge.

Article 2

Incapacité temporaire de travail

2.1. Définition

L'incapacité temporaire de travail est la situation dans laquelle se trouve un salarié, suite à un accident ou une maladie, qui est temporairement inapte à l'exercice de son activité professionnelle et qui perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La convention collective impose à l'employeur de maintenir aux salariés ayant :

- de 3 à moins de 5 ans d'ancienneté : 100 % de leur salaire pendant 2 mois
- plus de 5 ans d'ancienneté : 100 % de leur salaire pendant 4 mois

Ce dispositif reste inchangé mais les partenaires sociaux de la branche souhaitent instaurer des garanties minimales pour les cabinets d'avocats en matière de couverture prévoyance complémentaire.

2.2. Montant de l'indemnité journalière

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 95 % du salaire d'activité net des retenues légales.

Cette indemnité vient en complément :

- des indemnités journalières de sécurité sociale ;
- du salaire versé dans le cadre d'une activité à temps partiel ;
- des prestations versées au titre d'un autre régime obligatoire (assurance chômage etc.)

En tout état de cause, le montant total de ces indemnités ne peut pas dépasser 95 % du dernier salaire d'activité net des retenues légales à la date de l'arrêt.

2.3. Franchise

L'indemnisation journalière de prévoyance prend effet à l'issue d'une période de franchise de 30 jours calendaires continus d'arrêt de travail.

Seules les périodes indemnisées par les organismes de sécurité sociale peuvent donner lieu à indemnisation par les organismes de prévoyance.

Toute période de travail dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique prise en charge en totalité par les organismes de sécurité sociale est prise en compte pour le calcul de la franchise.

En revanche, la période de congé de maternité, de paternité ou d'adoption n'est pas prise en considération pour la détermination de la franchise.

2.4. Fin de versement de l'indemnisation

L'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail prend fin :

- à la date à laquelle l'indemnisation par les organismes de sécurité sociale prend fin ;
- à la date à laquelle le salarié bénéficiaire reprend une activité professionnelle sans diminution de sa rémunération brute ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par les organismes de sécurité sociale ;

- à la date de liquidation des droits à la retraite ;
- lorsque, suite à une expertise médicale, le salarié bénéficiaire est déclaré ne plus être en situation d'incapacité temporaire de travail.

Article 3

Rente d'invalidité

L'invalidité permanente, confirmée par les organismes de sécurité sociale, ouvre droit au bénéfice d'une rente d'invalidité dont le montant est fixé comme suit, en fonction du type de catégorie de l'invalidité :

Invalidité 1^{re} catégorie :

Rente d'incapacité permanente, consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité est supérieur ou égale à 33 % et inférieur à 66 %	60 % du salaire net d'activité issu de la base de garantie
---	--

Invalidité 2^e catégorie :

Rente d'incapacité permanente, consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité est supérieur ou égale à 66 % et inférieur à 80 %	100 % du salaire net d'activité issu de la base de garantie
---	---

Invalidité 3^e catégorie :

Rente d'incapacité permanente, consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité est supérieur ou égale à 80 % et qui nécessite l'assistance d'une tierce personne	100 % du salaire net d'activité issu de la base de garantie Avec majoration égale à 50 % de l'indemnité versée par la sécurité sociale pour assistance d'une tierce personne
---	---

La base des garanties est égale au total des rémunérations brutes limitées à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale, perçues par le salarié au cours des 12 mois civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail.

Le salaire brut annuel, limité à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale, intègre les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications diverses et primes de rendement ainsi que les sommes provenant d'un compte épargne-temps lorsqu'elles financent un congé, avant toutes retenues des charges sociales et fiscales.

Cette rente vient en complément :

- des rentes servies par le régime général de sécurité sociale ;
- du salaire versé dans le cadre d'une activité à temps partiel ;
- des prestations versées par l'assurance chômage dans le cas d'une invalidité ou d'une incapacité permanente permettant une activité rémunérée ;
- des prestations versées au titre d'un autre régime obligatoire ;
- des indemnités journalières versées au titre de l'incapacité temporaire de travail.

En tout état de cause, le montant total de ces indemnités ne peut pas dépasser 100 % du dernier salaire d'activité net des retenues légales à la date de l'arrêt pour les rentes d'invalidité de 2^e et 3^e catégories et de 60 % du salaire d'activité net des retenues légales à la date de l'arrêt pour les rentes d'invalidité de 1^{re} catégorie.

Pour ce dernier calcul, la majoration pour tierce personne est exclue.

Article 4

Rente temporaire de conjoint et rente éducation

La garantie « Rente éducation » et la garantie « Rente temporaire de conjoint » ont pour objet, dans le cadre de l'amélioration de la garantie décès, le versement en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie d'une rente temporaire à chacun des enfants à charge, ou à défaut d'enfants à charge, au conjoint survivant.

La perte totale et irréversible d'autonomie s'entend du classement en invalidité de 3^e catégorie par la sécurité sociale.

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié, il est versé à ses enfants à charge une rente temporaire exprimée en pourcentage de la base des garanties égale, pour chacun des enfants à :

- 10 % du salaire annuel brut jusqu'au 16^e anniversaire
- 12 % du salaire annuel brut du 16^e anniversaire au 18^e anniversaire
- 15 % du salaire annuel brut du 18^e au 26^e anniversaire sous condition de poursuite d'études.

La base des garanties est égale au total des rémunérations brutes limitées à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale, perçues par le salarié au cours des 12 mois civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail.

Le salaire brut annuel, limité à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale, intègre les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications diverses et primes de rendement ainsi que les sommes provenant d'un compte épargne-temps lorsqu'elles financent un congé, avant toute retenue des charges sociales et fiscales.

Le montant des prestations est doublé lorsque le bénéficiaire est ou devient orphelin de père et de mère.

En l'absence d'enfant à charge, en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié, il est versé au conjoint survivant une rente temporaire exprimée en pourcentage du salaire annuel brut et qui correspond à 7 % du salaire annuel brut.

Cette rente est versée jusqu'à ce que le bénéficiaire atteigne l'âge visé au 1^o de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

Pour le bénéfice de la rente éducation, sont considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié, les enfants du salarié qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus ;

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition :
 - soit de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - soit d'être en apprentissage ;
 - soit de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - soit d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - soit d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés,

- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent.

Sont également considérés comme enfants à charge, indépendamment de leur position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est tenu au versement d'aucune pension alimentaire.

Est considéré comme conjoint survivant du salarié, le partenaire marié, lié par un Pacs ou concubin.

Est également assimilé à un conjoint au sens légal, le concubin pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le salarié depuis au moins 2 ans avant la date du sinistre. De plus il doit être, comme le salarié décédé, libre, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Article 5

Garanties d'assistance

En complément des minima de garanties prévoyance prévus aux articles 1 à 4, le cabinet d'avocat devra également mettre en place des garanties d'assistance.

Ces garanties devront *a minima* couvrir les domaines suivant :

Prestations d'assistance en cas d'arrêt de travail

Accompagnement et préparation au retour à l'emploi.

Prestations d'assistance en cas de perte d'autonomie reconnue

1. Accompagnement et préparation au retour à l'emploi

En cas de perte d'autonomie reconnue (PTIA ou IPT)

2. Prestations en cas de perte d'autonomie reconnue

- a) Aide à domicile
- b) Autres prestations de bien-être et de soutien en substitution
- c) Garde des enfants ou petits-enfants de moins de 16 ans
- d) Garde des personnes dépendantes
- e) Garde des animaux familiers
- f) Téléassistance
- g) Présence d'un proche au chevet

Prestations d'assistance en cas de décès

1. Accompagnement spécifique en cas de décès

- a) Enregistrement et respect des volontés
- b) Conseil devis obsèques
- c) Organisation des obsèques
- d) Accompagnement médico-psycho-social

2. Prestations d'assistance en cas de décès du participant

- a) Service d'accompagnement et d'écoute
- b) Aide à domicile
- c) Autres prestations de bien-être et de soutien en substitution
- d) Garde des enfants ou petits-enfants de moins de 16 ans soit le transport aller/retour d'un proche jusqu'au domicile, pour garder les enfants
- e) Garde ou transfert des personnes dépendantes
- f) Garde des animaux familiers
- g) Avance de fonds

3. Prestations en cas de décès d'un proche du participant en France

4. Prestations en cas de décès du participant à plus de 50 km du domicile et dans le monde entier

- a) Transfert ou rapatriement du corps ou de l'urne cinéraire
- b) Assistance des proches en cas de décès
- c) Mise à disposition d'un taxi
- d) Retour des proches (conjoint et enfants)

Article 6

Action sociale

Une action sociale au bénéfice des salariés devra également être proposée par les organismes de prévoyance complémentaire.

L'action sociale devra couvrir les domaines suivants :

- des aides pour les études des enfants ;
- des aides aux activités parascolaires ;
- des aides aux vacances ;
- des aides financières aux salariés en cas de difficultés ponctuelles ;
- des actions de prévention notamment dans le domaine de la santé ;
- un service d'assistantes sociales pour accompagner les salariés dans l'accès aux droits, l'orientation vers un réseau de service à domicile, de recherche d'établissement, ou pour des informations sur les secours financiers.

Article 7

Taux de cotisation (cotisations OCIRP comprises)

Les cabinets d'avocats devront consacrer aux garanties prévues aux articles 1 à 7, le budget suivant :

PERSONNEL NON CADRE	
T1 1,75 %	T2 1,75 %

PERSONNEL CADRE	
T1 2,35 %	T2 1,65 %

Il est rappelé que :

La tranche 1 est la fraction de salaire inférieure ou égale au plafond annuel de la sécurité sociale,

La tranche 2 est la fraction de salaire comprise entre une fois et trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté procédant à son extension.

Il fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses stipulations.

Article 9

Formalités de dépôt

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris le 20 octobre 2017.

(Suivent les signatures)

Convention collective départementale

BÂTIMENT

IDCC : 2032. – **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)
(Isère)

(17 septembre 1998)

(Bulletin officiel n° 1998-50)
(Étendue par arrêté du 26 janvier 1999,
Journal officiel du 6 février 1999)

PROTOCOLE D'ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA FIXATION DE L'INDEMNITÉ DE REPAS DE NUIT
ET AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

NOR : ASET1850016M
IDCC : 2032

Entre
FBTP38
CAPEB38

D'une part, et
BC CFDT Isère
FO BTP Auvergne RA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit à compter du 1^{er} janvier 2018 :

Article 1^{er}

Indemnité de repas de nuit

L'indemnité de repas de nuit, prévue à l'article 2.1.1 de la convention collective des ouvriers du bâtiment de l'Isère du 17 septembre 1998, est portée à 11,60 €.

Article 2

Indemnités de petits déplacements prévues par l'article 2.4.1 de la convention collective des ouvriers du bâtiment de l'Isère du 17 septembre 1998 :

L'indemnité de repas est portée à : 9,70 €.

L'indemnité de frais de transport est fixée comme suit :

- zone 1A (0 à 5 km) : 0,98 € ;
- zone 1B (5 à 10 km) : 2,97 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 5,83 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 9,53 € ;

- zone 4 (30 à 40 km) : 13,21 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 16,65 €.

L'indemnité de trajet est fixée comme suit :

- zone 1A (0 à 5 km) : 0,61 € ;
- zone 1B (5 à 10 km) : 1,76 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 3,39 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 5,24 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 7,08 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 8,83 €.

Article 3

Force obligatoire du présent protocole

Les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissements ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent protocole d'accord sauf dispositions plus favorables.

Article 4

Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Un exemplaire sera transmis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail.

Les partenaires sociaux en demandent l'application au plus tôt.

Fait à Grenoble, le 6 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

BÂTIMENT

IDCC : 2033. – **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)
(Isère)
(17 septembre 1998)

(Étendue par arrêté du 26 janvier 1999,
Journal officiel du 6 février 1999)

PROTOCOLE D'ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA FIXATION DE L'INDEMNITÉ DE REPAS DE NUIT
ET AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

NOR : ASET1850017M
IDCC : 2033

Entre
FBTP38
CAPEB38

D'une part, et

BC CFDT Isère
FO BTP Auvergne RA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit à compter du 1^{er} janvier 2018,

Article 1^{er}

Indemnité de repas de nuit

L'indemnité de repas de nuit, prévue à l'article 2.1.1 de la convention collective des ouvriers du bâtiment de l'Isère du 17 septembre 1998, est portée à 11,60 €.

Article 2

*Indemnités de petits déplacements prévues par l'article 2.4.1
de la convention collective des ouvriers du bâtiment de l'Isère du 17 septembre 1998*

L'indemnité de repas est portée à 9,70 €.

L'indemnité de frais de transport est fixée comme suit :

- zone 1A (0 à 5 km) : 0,98 € ;
- zone 1B (5 à 10 km) : 2,97 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 5,83 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 9,53 € ;

- zone 4 (30 à 40 km) : 13,21 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 16,65 €.

L'indemnité de trajet est fixée comme suit :

- zone 1A (0 à 5 km) : 0,61 € ;
- zone 1B (5 à 10 km) : 1,76 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 3,39 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 5,24 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 7,08 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 8,83 €.

Article 3

Force obligatoire du présent protocole

Les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissements ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent protocole d'accord sauf dispositions plus favorables.

Article 4

Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Un exemplaire sera transmis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail.

Les partenaires sociaux en demandent l'application au plus tôt.

Fait à Grenoble, le 6 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

ACCORD DU 27 OCTOBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2017

NOR : ASET1850030M
IDCC : 1619

Entre
CNSD
FSDL
UD

D'une part, et

FNISPAD
FSS CFDT
FSPSS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leurs obligations de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération femmes-hommes. La branche, qui compte 45 000 salariés (source caisse de retraite), se heurte cependant à une problématique très particulière puisqu'elle compte 97 % de personnel féminin employé en majorité en tant que personnel d'entretien, administratif (réceptionniste, secrétaire technique), médico-technique (aide ou assistant(e) dentaire) et, très à la marge, technique (prothésiste dentaire).

Les 3 % de personnel masculin recensés concernent, pour la plupart, les emplois de prothésistes travaillant dans les cabinets dentaires et, de façon anecdotique les emplois médico-techniques : assistants dentaires essentiellement (source dossier socio-économique de branche).

Dès lors, il est extrêmement difficile pour les partenaires sociaux, eu égard à la typologie des emplois, de dégager des indicateurs fiables pour évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cependant, dans le cadre d'une future négociation sur les classifications, il sera possible et intéressant d'introduire d'autres critères comme celui de travail équivalent qui aurait pour effet de gommer

les disparités constatées en permettant de travailler sur des notions qualitatives, non sexuées, telles que les prérequis ou les connaissances nécessaires pour exercer un emploi.

Les indicateurs qui pourront être retenus à l'issue de tels travaux seront sans aucun doute une aide précieuse pour les partenaires sociaux afin d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures permettant de les supprimer.

Dans l'attente, les partenaires sociaux de la branche ont négocié sur les salaires et abouti à un accord réévaluant de 1,6 % le taux horaire des emplois d'aide et d'assistant(e) dentaire, de secrétaire technique et de prothésistes dentaires applicable impérativement au 1^{er} décembre 2017.

Dépôt. – Extension. - Application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1^{er} décembre 2017 (grille annexée).

L'extension du présent accord sera demandée par la CNSD, signataire de l'accord.

Fait à Paris, le 27 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1^{er} décembre 2017

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

I. – Personnel d’entretien		9,76
II. – Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d’accueil		9,76
2.2. Secrétaire (ST) ⁽¹⁾		11,18
III. – Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		10,19
3.2. Assistante dentaire		11,31
3.2.1. Mention complémentaire ⁽²⁾		
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		10,50
3.3.2. Niveau 2 (*)	(*)	13,26
3.3.3. Niveau 3 (**)	(**)	16,40
3.3.4. Niveau 4		17,85
IV. – Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire (ST)		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire		
– moins de 26 ans	90 % Smic	8,78
– plus de 26 ans	100 % Smic	9,76
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire		
– moins de 26 ans	90 % Smic	8,78
– plus de 26 ans (*)	85 % de 13,26 (*)	11,27
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
– moins de 26 ans	90 % Smic	8,78
– plus de 26 ans (**)	85 % de 16,40 (**)	13,94
<p>(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.</p> <p>(2) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d’assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l’obtention d’une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l’article 2.5.1 de l’annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).</p>		

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l’assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels), soit 172 €.

Brochure n° 3241

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

ACCORD DU 7 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1850019M
IDCC : 1483

Entre

FNH

D'une part, et

UNSA

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord décline, au niveau de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, les dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 14 décembre 2013 ainsi que celles issues de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et la démocratie sociale.

Cet accord annule et remplace :

- l'accord du 21 décembre 1994 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- l'avenant n° 1 du 22 septembre 2000 à l'accord du 21 décembre 1994 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- l'accord du 19 avril 2005 relatif à la réforme de la formation professionnelle continue.

Par cet accord, les parties signataires entendent poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche et se dotent des moyens financiers nécessaires.

La formation professionnelle doit permettre :

- aux salariés, de maintenir et développer leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification professionnelle, notamment par le biais du compte personnel de formation (CPF) ;

- aux entreprises, de maintenir et de développer leur compétitivité et l’emploi, de fidéliser les salariés et de s’assurer du transfert des compétences et qualifications.

Conformément à l’accord du 28 janvier 2009 relatif à l’égalité professionnelle et salariale, les partenaires sociaux rappellent également que l’accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l’égalité entre les hommes et les femmes dans l’évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l’accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Article 1^{er}

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné

Les partenaires sociaux confirment que l’OPCA désigné pour la collecte de la contribution légale à la formation professionnelle continue est AGEFOS-PME.

Article 2

Champ d’application

Le présent accord s’applique aux entreprises et aux salariés relevant du champ d’application de la convention collective nationale du commerce de détail de l’habillement et des articles textiles (IDCC : 1483 – CCN n° 3241).

Article 3

Financement de la formation

Article 3.1

Contribution des employeurs de moins de 11 salariés

Les employeurs de moins de 11 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution légale minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l’année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l’OPCA désigné par la branche à l’article 1^{er}.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

- un versement à l’OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l’année de référence au titre de la professionnalisation ;
- un versement à l’OPCA désigné de 0,40 % des rémunérations versées pendant l’année de référence au titre du plan de formation.

Article 3.2

Contribution des entreprises d’au moins 11 salariés

Les employeurs d’au moins 11 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l’année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l’OPCA désigné de la branche.

Article 4

Compte personnel de formation (CPF)

Article 4.1

Ouverture du CPF et modalités d’acquisition

Depuis le 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne âgée d’au moins 16 ans qu’elle soit salariée ou demandeur d’emploi.

Par dérogation, le CPF est ouvert dès l’âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d’apprentissage s’il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l’enseignement secondaire.

Le CPF cesse d'être alimenté à compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite et est fermé à la date de son décès.

Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF).

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. En cas d'utilisation de tout ou partie du CPF ayant pour effet d'abaisser le crédit en deçà de 120 heures, et même si le plafond d'acquisition de 150 heures n'a jamais été atteint, le salarié acquerra de nouveau 24 heures par an jusqu'à atteinte du plafond de 120 heures, avant de revenir au principe d'acquisition de 12 heures par an jusqu'à atteindre le plafond de 150 heures.

Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur celui-ci en accédant au site du compte personnel d'activité (service gratuit) : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>.

Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de proche aidant, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

Rappel

Le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du CPF, du 1^{er} janvier 2015 au 1^{er} janvier 2021, sans pour autant que ces droits soient crédités sur le CPF du salarié.

Afin de permettre leur utilisation, les employeurs ont informé, par écrit, leurs salariés (cette obligation devait être réalisée au plus tard le 31 janvier 2015) du solde des droits acquis et non utilisés au titre du DIF. Il appartient au salarié de saisir ces heures DIF sur le site du compte personnel d'activité (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>) et de conserver le justificatif des heures DIF qui sera demandé pour obtenir un financement.

Le solde DIF n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond d'acquisition des droits du CPF.

Toutefois, le solde de DIF peut être cumulé avec les heures créditées au titre du CPF, dans la limite de 150 heures dans le cadre d'une même demande.

Article 4.2

Actions de formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF doivent notamment relever de l'une des catégories suivantes :

- les actions de formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations (certificat cléA).

Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve de son accord sur le calendrier de la formation ;

- les actions d'accompagnement à la VAE ;
- les formations permettant de bénéficier de prestations de bilan de compétences ;
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ainsi que celles destinées à permettre aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir des compétences nécessaires à l'exercice des missions. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions ;
- les actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées c'est-à-dire :
 - les actions sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'acquérir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétence ;
 - les actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - les actions sanctionnées par une certification ou une habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les actions visant des qualifications ou des compétences certifiées listées ci-dessus sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins l'une des listes suivantes établies par les partenaires sociaux :

- la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche. Les formations inscrites sur cette liste sont réservées aux salariés de la branche ;
- la liste établie par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation). Les formations inscrites sur cette liste concernent tous les titulaires d'un compte CPF ;
- la liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation). Les formations inscrites sur cette liste concernent aux demandeurs d'emploi et aux salariés résidents dans la région.

Ces listes sont disponibles sur le site du compte personnel d'activité (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>). Lors de l'ouverture du CPA, les renseignements demandés servent à personnaliser la liste des formations éligibles accessibles à son titulaire.

Article 4.3

Mise en œuvre

Le CPF est mobilisé par la personne, qu'elle soit notamment salariée ou demandeur d'emploi, pour suivre une action de formation à sa seule initiative.

Ainsi, le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail :

- la mobilisation du CPF en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation ;
- la mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié alors doit solliciter l'employeur dans les délais prévus par le code du travail :

- 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur, donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle réglementaire de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis.

Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif automatique du compte, visé à l'article 4-5 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié.

L'entretien professionnel, notamment, constitue un temps d'échange opportun pour faire part de demandes d'utilisation du CPF en complément des formations décidées par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Article 4.4

Financement du CPF

Les frais occasionnés par la formation sont pris en charge par l'OPCA de la branche dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte du salarié et selon des modalités définies par son conseil d'administration, ou par l'entreprise, en application d'un accord d'entreprise triennal portant gestion en interne du CPF.

L'OPCA prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant ou en dehors de son temps de travail. Ces frais sont financés au regard du coût réel de la formation ou sur la base d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'OPCA.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, l'OPCA prend également en charge, selon la décision de son CA, tout ou partie de la rémunération du salarié, ainsi que la prise en charge des heures de formation suivies au titre du CPF.

Article 4.5

Abondement du CPF

Abondements en heures « supplémentaires »

Dans le cas où l'action de formation envisagée par le salarié est d'une durée supérieure au nombre d'heures inscrites sur son CPF, un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut prévoir un abondement en heures « supplémentaires » à hauteur des heures manquantes.

Cet accord doit définir les formations éligibles et les salariés prioritaires et le mode de financement de cet abondement. Les salariés prioritaires sont en particulier : ceux les moins qualifiés, ceux exposés à des facteurs de risques professionnels, ceux occupant des emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques et les salariés à temps partiel.

La branche professionnelle souhaite favoriser le développement du CPF dans le cadre d'une politique associant les besoins du salarié et ceux des entreprises et s'inscrivant dans une logique de trajectoire et de sécurisation des parcours professionnels, de dynamique de développement des compétences et qualifications en son sein.

Afin de permettre son adaptation, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF, en particulier, de décider :

- des formations prioritaires éligibles à l'abondement parmi les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP ;
- le cas échéant, des publics bénéficiaires ;
- le cas échéant, de la durée de l'abondement consenti.

Les partenaires sociaux conviennent de confier à la section paritaire professionnelle (SPP) la détermination des enveloppes financières consacrées à la politique d'abondement de la branche.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année ni dans le plafond de 150 heures.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier remplir les critères imposés par la réglementation en vigueur.

Les abondements en heures complémentaires de l'entreprise peuvent prendre les formes suivantes :

- abondement par accord collectif d'entreprise destiné à financer certaines formations jugées prioritaires ou en faveur de certaines bénéficiaires du fait de leur fragilité au regard de l'emploi ;
- abondement par accord collectif d'entreprise destiné à aligner l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel sur celui des salariés à temps plein.

Article 4.5.2

Abondements en heures « complémentaires »

Dans le cas où l'action de formation envisagée par le salarié est d'une durée supérieure au nombre d'heures inscrites sur son CPF, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires à hauteur des heures manquantes.

Ces heures complémentaires peuvent notamment être financées par :

- l'employeur pour le salarié ;
- le titulaire du CPF lui-même ;
- l'OPCA ou l'OPACIF ;
- l'État ;
- la région ;
- l'AGEFIPH ;
- Pôle emploi.

Article 5

Contrats de professionnalisation

Article 5.1

Définition

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il peut être conclu :

- soit à durée indéterminée : l'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
- soit à durée déterminée conclu pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Article 5.2

Formations éligibles

Les formations éligibles au contrat de professionnalisation sont déterminées par la CPNEFP.

Article 5.3

Public

Ce contrat est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Article 5.4

Durée du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, ou la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les publics prioritaires visés par le code du travail :

- jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- personnes inscrites à Pôle emploi depuis plus de 1 an quel que soit leur âge ;
- bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

De même, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois lorsqu'il s'agit d'une formation visant une certification inscrite au RNCP.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

- si le salarié n'a pu obtenir la qualification engagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation pendant la durée nécessaire à une nouvelle présentation à l'examen ;
- si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Article 5.5

Durée de la formation à l'extérieur

La durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, sans être inférieure à 150 heures.

Elle peut être portée jusqu'à 35 % lorsque la nature de la qualification préparée l'exige.

Article 5.6

Rémunération

La rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est celle prévue par la législation en vigueur, en prenant pour référence le salaire minimum conventionnel si celui-ci est supérieur au salaire minimum de croissance (Smic).

Pour rappel, la rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation prévue par la législation est la suivante :

ÂGE DU BÉNÉFICIAIRE	RÉMUNÉRATION MINIMALE si la qualification est inférieure à celle d'un bac professionnel ou de titres professionnels équivalents	RÉMUNÉRATION MINIMALE si la qualification est au moins égale à celle d'un bac professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau
Moins de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic
26 ans et plus	100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel (selon le calcul le plus favorable au salarié)	100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel (selon le calcul le plus favorable au salarié)

Article 6

Tutorat des salariés en contrat de professionnalisation

La désignation d'un tuteur est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document.

Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de 2 personnes en contrat de professionnalisation et en période de professionnalisation.

Afin d'améliorer l'accueil en entreprise et le suivi des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, il est décidé d'encourager la formation tutorale, dans des conditions délimitées par la CPNEFP, au moyen notamment d'incitations financières.

Article 7

Bilan annuel de l'OPCA sur la gestion des contrats de professionnalisation

L'OPCA désigné à l'article 1^{er} du présent accord communiquera à la CPNEFP un bilan annuel sur la gestion des contrats de professionnalisation dans le secteur afin que chaque année, la politique de la branche puisse être adaptée en fonction des besoins.

Article 8

Période de professionnalisation

Article 8.1

Objectif

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'acquisition de savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de certains salariés.

Les formations éligibles à la période de professionnalisation sont déterminées par la CPNEFP.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié, dans les conditions définies par la CPNEFP.

Article 8.2

Public

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes, sans conditions d'ancienneté, aux salariés :

- en CDI ;
- en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée ;
- en CDD d'insertion (conclu avec des structures d'insertion par l'activité économique).

La CPNEFP peut être amenée à définir des publics prioritaires.

Article 8.3

Mise en œuvre

Les actions de professionnalisation peuvent se dérouler sur le temps de travail ou en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les heures réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, si le départ en formation aboutit à l'absence simultanée au titre de la période de professionnalisation d'au moins 2 salariés, l'employeur aura la faculté de différer la demande du salarié.

La désignation d'un tuteur n'est pas obligatoire mais conseillée.

Article 8.4

Durée de la formation

La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée par les dispositions législatives et réglementaires.

À la date de signature du présent accord, cette durée ne peut être inférieure à 70 heures, sauf pour les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCF, pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) et dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation (CPF).

Article 9

Forfaits de prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation (disposition commune)

Dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être pris en charge par

l'OPCA désigné à l'article 1^{er} du présent accord après acceptation de sa part du financement de la formation sur la base de forfaits définis avec elle par la CPNEFP.

Article 10

Contrat d'apprentissage

Article 10.1

Définition

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Article 10.2

Public visé

En principe, l'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage. Néanmoins, peuvent également souscrire un contrat d'apprentissage :

- les jeunes âgés d'au moins 15 ans s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, à savoir le collège ;
- toute personne de 30 ans au plus qui, après un précédent contrat d'apprentissage, souhaite obtenir une qualification supérieure ou dont le contrat a été rompu pour cause indépendante de sa volonté (inaptitude médicale, fermeture de l'établissement...) ;
- toute personne, quel que soit son âge, reconnue travailleur handicapé ;
- toute personne, quel que soit son âge, a un projet de création d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé.

Article 10.3

Durée

Cette durée est d'au moins 400 heures en moyenne par an en CFA, sur chaque année du contrat (240 heures en cas de prolongation de l'apprentissage après échec à l'examen). La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat est en CDI) est fixée en fonction du cycle de formation.

La durée peut être réduite lorsque l'apprenti :

- achève une formation suivie pendant au moins 1 an en contrat de professionnalisation ou dans un établissement d'enseignement technologique à temps complet ;
- est titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins égal à celui préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ou a suivi certains stages qualifiants. Dans ce cas, la réduction de la durée du contrat d'apprentissage est subordonnée à une autorisation administrative (recteur d'académie) ;
- obtient sa qualification avant le terme de son contrat.

La durée peut être prolongée dans un certain nombre de cas notamment :

- entrée en apprentissage postérieure d'au plus 3 mois au début du cycle du CFA que suit l'apprenti ;

- suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti ;
- échec à l'examen ;
- apprenti en situation de handicap.

Article 10.4

Rôle du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour principale fonction de contribuer, en liaison avec le CFA, à l'acquisition des compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme ou titre recherché par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié, remplissant la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage, à savoir :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai de 1 mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Un maître d'apprentissage peut suivre deux apprentis. Peut s'y ajouter un apprenti dont la formation a été prolongée après échec à l'examen. Dans tous les cas, l'employeur doit veiller à la formation du maître d'apprentissage.

L'OPCA peut participer au financement de ces dépenses de formation.

Article 10.5

Politique de la branche en matière d'apprentissage

Les parties signataires souhaitent promouvoir le recours au contrat d'apprentissage qui constitue une voie appropriée pour accéder aux diplômes des métiers de la branche. Aussi, elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein.

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et afin de disposer de moyens nécessaires pour le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les parties incitent toutes les entreprises de la branche, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA désigné par la branche en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

Article 11

Entretiens professionnels

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés, par leur employeur, qu'ils bénéficient tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Chaque salarié est informé sur la date prévue pour son entretien professionnel dans un délai raisonnable.

L'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et en principe sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

L'entretien professionnel doit se dérouler de manière distincte de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise. Toutefois, dans un souci pratique, l'entretien professionnel peut avoir lieu le même jour que les autres entretiens, sous réserve, que chaque entretien soit parfaitement identifié et qu'il donne lieu à des documents écrits distincts. Dans ce cas, l'entretien professionnel doit être obligatoirement effectué en premier lieu.

Ces dispositions peuvent être adaptées ou complétées au niveau de l'entreprise, après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel
- d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois ;
- d'un mandat syndical ;
- d'un congé de création d'entreprise ;
- d'un congé à but humanitaire.

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document, dont une copie est remise au salarié. Cet état doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a soit :

- suivi au moins une action de formation dans le cadre du plan de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle : la progression professionnelle s'entend comme une progression dans la classification, et la progression salariale comme une augmentation individuelle du salaire de base en sus de toute augmentation générale de salaire. À ce titre, l'augmentation des salaires minima de branche est considérée comme une augmentation collective de salaire.

Les entreprises et les salariés peuvent s'appuyer sur les guides élaborés par l'OPCA et disponibles sur son site internet (www.agefos-pme.com).

Article 12

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Il recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, selon des modalités définies par décret.

Le traitement automatisé des données intègre la possibilité, pour chaque titulaire d'un CPA, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire.

Article 13

Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet d'action de formation.

Pour pouvoir y prétendre, les salariés en CDI doivent justifier d'au moins 5 ans d'activité professionnelle consécutive ou non, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle et les salariés en CDD doivent justifier de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié (quelle qu'ait été la nature des contrats de travail) au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Il peut se dérouler durant ou en dehors du temps de travail. Basé sur le volontariat du salarié, il peut être réalisé dans le cadre :

- du plan de formation ;
- du CPF ;
- du congé de bilan de compétences.

Article 14

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP, enregistrés au RNCP.

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF.
– public visé.

Toute personne qui totalise au moins 1 an d'activité professionnelle salariée ou non ou extraprofessionnelle (bénévolat ou de volontariat, inscription sur la liste des sportifs de haut niveau, responsabilités syndicales, mandat électoral local) en rapport direct avec la certification visée (diplôme ou titre professionnel délivré par l'État, diplôme délivré au nom de l'État par un établissement d'enseignement supérieur, titre d'un organisme de formation consulaire ou privé, CQP).

Les personnes en contrat à durée déterminée justifiant de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années.

- l'initiative de la VAE.

La VAE peut être initiée par le salarié ou par l'employeur, dans le cadre de plusieurs dispositifs :

INITIATIVE	DISPOSITIFS	CONDITIONS DE RÉALISATION	FINANCEURS
Salarié	Congé VAE	Avec l'accord de l'employeur pendant le temps de travail Sans l'accord de l'employeur en dehors du temps de travail	FONGECIF/OPACIF
	CPF (accompagnement VAE)	Avec l'accord de l'employeur sur le calendrier de l'accompagnement pendant le temps de travail Sans l'accord de l'employeur en dehors du temps de travail	
Employeur	Plan de formation périodes de professionnalisation	Avec l'accord du salarié pendant le temps de travail ou, sous conditions (engagements de l'employeur en cas de réussite aux épreuves d'évaluation...), en dehors du temps de travail	OPCA ou entreprises de 300 salariés et plus

Choix de la certification

La première étape consiste à bien identifier la certification la plus adaptée au projet : choix du diplôme, titre ou CQP correspondant le mieux aux compétences ou expériences.

En cas de difficulté ou de question, ce choix peut être accompagné par le conseil en évaluation professionnelle (cf. art. 16) ou dans le cadre d'un bilan de compétences.

Dépôt du dossier de candidature

La deuxième étape consiste à renseigner le dossier de candidature auprès de l'organisme qui délivre la certification. Ce dossier permettra à l'organisme certificateur de vérifier que le salarié est éligible à la VAE.

Dès lors que sa candidature est déclarée recevable par l'organisme certificateur, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement (notamment en mobilisant son CPF) lui permettant de préparer les étapes suivantes.

Le salarié peut bénéficier d'aides à l'accompagnement renforcé pour la rédaction et la constitution du dossier, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Passage devant le jury

Ce passage comprend l'étude du dossier par un jury composé d'au moins un enseignant ou formateur et un professionnel du secteur concerné par la certification visée.

Le jury peut proposer un entretien et/ou une mise en situation professionnelle du candidat pour compléter l'étude du dossier.

À l'issue du processus de validation, le jury délivre tout ou partie du diplôme, titre à finalité professionnelle ou CQP.

En cas de validation partielle, le candidat dispose de 5 ans pour compléter ses connaissances ou son expérience. Il peut, dans ce délai, compléter son expérience ou suivre une formation, notamment dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Article 15

Formation tout au long de la vie

Article 15.1

Obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle. – Droits et devoirs du salarié

Obligations de l'employeur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur est tenu de respecter les obligations suivantes :

- l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences (art. L. 6321-1 du code du travail) ;
- l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment par des actions d'information et de formation (art. L. 4121-1 du code du travail) ;

- en cas de procédure de licenciement pour motif économique, le licenciement d'un salarié pour ce motif « ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie (art. L. 1233-4 du code du travail) ;
- lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4 du code du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (art. L. 1226-10 du code du travail) ;
- à l'issue du congé parental d'éducation, au cours de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, l'employeur et le salarié déterminent notamment « les besoins de formation du salarié... » (art. L. 1225-57 du code du travail) ;
- tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation, dans les conditions fixées par les dispositions légales (art. L. 6331-1 du code du travail).

À côté de ces obligations générales à la charge de l'employeur, s'imposent à lui d'autres obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

Droits et devoirs du salarié

Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle (art. L. 6314-1 et suivants du code du travail) ;

Il est tenu de suivre une action de formation décidée par l'employeur dans le cadre du plan de formation destinée à assurer l'adaptation à son poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien de son emploi dans l'entreprise, ou ayant pour objet le développement des compétences, organisée pendant le temps de travail. En revanche, le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (art. L. 6321-7 du code du travail). Il en est de même pour les actions de bilan de compétences inscrites au plan de formation (art. L. 6313-10 du code du travail) et pour les actions de VAE (art. L. 6421-1 et L. 6421-2 du code du travail).

À côté de ces droits et devoirs d'ordre général, le salarié peut avoir d'autres droits et obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

Le salarié peut également bénéficier de la formation en mobilisant son CPF en dehors du temps de travail ou en sollicitant un CIF.

Article 15.2

Plan de formation de l'entreprise

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises, éventuellement sous forme d'un accord de méthode, à mettre en place un programme annuel de formation. Elles associent les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans sa présentation du plan de formation, l'employeur doit classer les actions de formation selon deux catégories suivantes :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération. Elles permettent d'apprécier l'effort de l'employeur au regard de son obligation de former les salariés. Aussi, les salariés sont dans l'obligation d'accepter de suivre ces formations.

– les actions de développement des compétences en entreprise.

Les actions de développement des compétences s'analysent au-delà de l'obligation de former de l'employeur. À l'origine de cette demande, l'employeur doit s'engager par écrit, avant le départ en formation, en matière de reconnaissance dans l'emploi au retour de la formation. Le salarié est libre de refuser ces actions de formation.

Pour toutes les actions de développement des compétences, qu'elles se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements mutuels. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues, tandis que l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 12 mois à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Ces actions peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait (en jours ou en heures) sur l'année dans la limite de 5 % de leur forfait. Un accord écrit entre le salarié et l'employeur est alors obligatoire pouvant être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion.

Les heures de formation ainsi réalisées hors temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Article 16

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Depuis le 1^{er} janvier 2015, tous les salariés ont accès, s'ils le souhaitent, au CEP pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

Le CEP est une prestation gratuite et confidentielle relevant du service public d'orientation et dispensée sur tout le territoire par les FONGECIF, Pôle emploi, l'APEC, les missions locales et les Cap emploi ainsi que par des structures labellisées par les conseils régionaux.

Les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir au CEP par l'employeur, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Article 17

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), section paritaire professionnelle (SPP) et observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Article 17.1

CPNEFP

La CPNEFP est définie par l'accord du 23 avril 1996.

Article 17.2

SPP

La SPP, placée sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA désigné par la branche à l'article 1^{er} du présent accord, met en œuvre les orientations politiques définies par la CPNEFP.

Le fonctionnement de la SPP est réglé dans un protocole d'accord distinct conclu entre les partenaires sociaux et l'OPCA désigné par la branche à l'article 1 du présent accord.

Article 17.3

OPMQ

L'OPMQ de la branche professionnelle a pour objectif d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche afin d'appuyer la définition de la politique d'emploi et formation décidée par la branche.

La CPNEFP pourra ainsi faire appel à l'OPMQ afin de recueillir toutes données sur la cartographie et le répertoire des métiers, la prospective et les évolutions démographiques, technologiques, des marchés, l'identification des besoins, qualifications et compétences.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire (CPPO) est assuré par la CPNEFP qui commande des travaux à l'observatoire.

Le financement de l'observatoire sera assuré par des fonds mutualisés au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'OPMQ a créé un site d'information : <http://metiers-commerce-habillement.fr/L-Observatoire>.

Article 18

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 19

Portée de l'accord et dispositions diverses

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives et déposer auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

Fait à Paris, le 7 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3241

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

AVENANT N° 2 DU 7 NOVEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 9 OCTOBRE 2015 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850020M
IDCC : 1483

Entre

FNH

D'une part, et

UNSA

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

CGT CDS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et dans la mesure où le régime de prévoyance collectif du 9 octobre 2015 instaure des garanties collectives assurées par un organisme recommandé, des prestations sans contribution de cotisation, financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à cet organisme assureur, d'un montant de 2 %, doivent être mises en œuvre.

Le présent avenant a pour objet de concrétiser et définir cette obligation.

Article 1^{er}

Champ d'application

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

Article 2

Modification de l'article 8. – Action sociale

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 8 comme suit :

Le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations sans contribution de cotisation.

Il est rappelé que le degré élevé de solidarité peut notamment se concrétiser, en application de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, par les actions suivantes :

- la prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au *a* et au *b* du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Compte tenu de la nouveauté que présente la mise en œuvre de telles prestations, les partenaires sociaux ont décidé qu'une partie de ce degré élevé de solidarité sera consacrée à la prise en charge totale de la part salariale de la cotisation des apprentis bénéficiaires d'un CDD, que la durée de ce CDD soit inférieure ou au moins égale à 12 mois et quelle que soit l'année d'apprentissage.

Compte tenu de l'incertitude concernant le nombre exact d'apprentis dans la branche ainsi que leur âge (qui constitue notamment un élément déterminant du niveau de leur rémunération), cette prestation sera mise en œuvre pour une durée initiale limitée à 2 ans.

À l'issue de cette période de 2 ans, la commission paritaire nationale procédera, en lien avec l'organisme assureur recommandé, à une évaluation de la mise en œuvre de cette action afin d'en décider l'éventuelle reconduction.

Au cours de cette période, la commission paritaire nationale pourra se saisir ou être saisie de toute difficulté dans la mise en œuvre de cette action.

Les partenaires sociaux sont conscients que les éléments constituant le degré élevé de solidarité pourront être mouvants et seront ainsi amenés à étudier, en tant que de besoin, les possibilités de mise en œuvre d'autres actions solidaires au sein de la commission paritaire nationale.

Les prestations sans contribution de cotisation sont financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à concurrence d'un montant de 2 % de la cotisation.

Ce financement est affecté au fonds social déjà existant au niveau de la branche et ayant initialement pour objet de :

- venir en aide aux adhérents du régime de prévoyance en très grande difficulté par des secours ;
- favoriser des actions de prévention en direction des bénéficiaires du régime de prévoyance.

Il est précisé que toute prise en charge au profit des salariés des entreprises adhérant à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé ne peut effectivement intervenir que dans la limite des fonds mutualisés disponibles sur ce fonds social.

La gestion du fonds social est confiée à l'organisme assureur recommandé.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du degré élevé de solidarité sont définies dans le protocole d'accord technique conclu entre les partenaires sociaux et ledit organisme assureur recommandé.

L'organisme assureur recommandé établit annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmettra à la commission paritaire nationale.

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé, elles devront s'acquitter auprès de leur propre assureur du financement des actions décidées par la branche au titre du degré élevé de solidarité qui devront être mises en œuvre par leur propre organisme assureur.

Article 3

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 4

Date d'effet et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 2 ans et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Article 5

Dépôt et demande d'extension

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

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

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

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

Fait à Paris, le 7 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

Convention collective nationale
IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : ASET1850023M
IDCC : 43

Entre
FICIME
UFCC
SNCI
OSCI

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

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

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 2° du code du travail, les parties signataires ont décidé de faire évoluer leur dispositif conventionnel en matière de formation professionnelle et de le rendre plus lisible en remplaçant l'ensemble des accords et de leurs avenants successifs par un seul et unique accord reprenant leurs dispositions mises à jour.

Le présent accord annule et remplace donc les textes suivants :

1° L'annexe du 19 décembre 1994, l'accord du 26 janvier 1996, l'accord du 21 février 1997, l'accord du 22 octobre 2004, l'accord formation du 11 octobre 2005, l'accord du 22 mai 2007, l'accord du 22 septembre 2008 et l'ensemble de leurs avenants ;

2° Cet accord annule et remplace également l'accord du 16 décembre 1994 portant désignation d'INTERGROS comme OPCA pour une partie de la branche et l'ensemble de ses avenants.

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, relatif à la formation professionnelle,

Considérant les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses décrets d'application, ainsi que celles de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et de ses décrets d'application,

Considérant les ordonnances n° 2017-1385 et n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 respectivement relatives au renforcement de la négociation collective et portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective,

Considérant les arrêtés du 22 juin 2017 et du 3 octobre 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives et celle des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le secteur de l'importation-exportation-machines à coudre.

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Article unique

Champ d'application

Entrent dans le champ d'application du présent accord, les entreprises relevant, au plan national, du champ d'application de la convention collective nationale importation exportation (CCNIE brochure 3100 : entreprises de commission, de courtage, de commerce intracommunautaire, d'importation – exportation et machines à coudre), même dans le cas où leur siège est situé hors de France et quels que soient l'importance et le nombre de leurs établissements en France.

PARTIE 1

FINANCEMENT ET GESTION MUTUALISÉE

Article 1^{er}

Désignation du FORCO, OPCA unique pour la branche

Les parties signataires confirment la désignation du FORCO intervenue initialement le 19 décembre 1994 et l'élargissent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale précitée de la branche afin que conformément aux dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9, le FORCO soit l'unique organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation – exportation machines à coudre (n° de brochure 3100 IDCC 43) afin de collecter les contributions légales, conventionnelles et volontaires des employeurs ayant pour objet le développement de la formation professionnelle visées à l'article L. 6332-1-2. En conséquence, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale précitée sont donc tenues de lui verser les contributions participant au financement de la formation professionnelle.

Article 2

Contributions au développement de la formation professionnelle

2.1. Contributions des entreprises employant au plus 11 salariés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises employant au plus 11 salariés relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser au FORCO, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie comme suit :

- 0,15 % versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA FORCO au titre des contrats et périodes de professionnalisation,

- 0,40 % versé à la sous-section « Plan de Formation des entreprises de moins de 11 salariés » du FORCO au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toute autre dépense prévue par la réglementation en vigueur.

Ces dispositions deviendront caduques en cas de modification des dispositions légales applicables.

2.2. Contributions des entreprises employant 11 salariés et plus

Compte tenu des dispositions de la loi de finances pour 2016, n° 2015-1785 du 29 décembre 2015, le seuil de 10 salariés est porté à 11 salariés, depuis l'exercice 2016 (contributions à verser avant le 1^{er} mars 2017).

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises employant 11 salariés et plus relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser au FORCO, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 1 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie en fonction de leur effectif comme suit :

(En pourcentage.)

	CONGÉ INDIVIDUEL de formation (CIF) (*)	FPSP (*)	PROFESSIONNALISATION	CPF	PLAN de formation
11 à moins de 50 salariés	0,15	0,15	0,3	0,2	0,2
50 à moins de 300 salariés	0,2	0,2	0,3	0,2	0,1
300 salariés et plus	0,2	0,2	0,4	0,2	–
(*) Contribution collectée par le FORCO en vue d'un reversement au FONGECIF, par l'intermédiaire du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP).					
(**) Contribution collectée par le FORCO en vue d'un reversement au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP).					

Ces dispositions deviendront caduques en cas de modification des dispositions légales applicables.

PARTIE 2

DISPOSITIFS DE FORMATION, DE QUALIFICATION ET D'EMPLOYABILITÉ

Article 3

Professionnalisation

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent :

- d'une part des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré et clairement identifié, par l'entreprise ;
- et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les parties signataires confirment leur intérêt pour le contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et pour les périodes de professionnalisation qui ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés et à ce titre rappellent le dispositif légal en vigueur.

3.1. Contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre ou un CQP. Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires des minima sociaux ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP délivré par la CPNEFP ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification inscrite à la convention collective nationale, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut-être portée jusqu'à 24 mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI), et les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus de 1 an ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige, notamment les diplômes de l'éducation nationale, les titres du ministère du travail, ainsi que les CQP validés par la branche.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, pour les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus de 1 an ou pour les personnes qui visent les formations diplômantes ou un CQP validé par la branche.

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- et à 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % pour le bénéficiaire âgé de moins de 21 ans et 90 % du Smic pour le bénéficiaire âgé de 21 ans et plus, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

La rémunération des alternants dans le cadre des CQP de branche sera au moins égale à 90 % du Smic pour les jeunes titulaires d'un BTS.

3.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- soit d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :
 - un diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
 - un CQP délivré par la CPNEFP ;
- soit d'accéder au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
- soit d'obtenir une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

La période de professionnalisation doit favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée ou titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La durée de formation dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée par l'article D. 6324-1 du code du travail à 70 heures minimum réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (sauf validation des acquis de l'expérience, formation dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation ou préparation d'une certification ou habilitation recensée dans l'inventaire des compétences transversales établi par la CNCP).

Article 4

Tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail. Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'informer et d'orienter le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action et de veiller au déroulement de sa formation. La désignation d'un tuteur est impérative dans le cadre du contrat de professionnalisation. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 personnes en formation dans le même temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi

assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

Article 5

Développement de l'apprentissage

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le FORCO est habilité en tant qu'organisme collecteur de taxe d'apprentissage (OCTA) de branche. À ce titre, afin de soutenir la politique de branche en matière d'apprentissage et de formation initiale professionnelle et technologique, les partenaires sociaux invitent toutes les entreprises relevant du présent accord à verser leur taxe d'apprentissage au FORCO.

Article 6

Compte personnel de formation

Depuis le 1^{er} janvier 2015, toute personne âgée d'au moins 16 ans (ou 15 ans sur dérogation) qu'elle soit salariée, ou demandeur d'emploi, bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Depuis le 1^{er} janvier 2017, ce dispositif fait désormais partie intégrante du compte personnel d'activité (CPA). Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles y attachent et entendent organiser l'accès des salariés relevant du présent accord au CPF, dans les conditions légales suivantes.

6.1. Acquisition des droits et gestion du compte CPF

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'alimentation du CPF se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par :

- un diplôme classé au niveau V ;
- un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

6.2. Abondement du CPF

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Selon la situation du titulaire du CPF, ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l’employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- son titulaire lui-même ;
- un OPCA ;
- un OPACIF ;
- la caisse nationale d’assurance vieillesse des travailleurs salariés, chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret ;
- l’État ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- l’AGEFIPH (pour les travailleurs handicapés).

Un abondement correctif automatique du compte peut également résulter, dans les entreprises de 50 salariés et plus, de l’application des dispositions relatives à l’entretien professionnel et l’état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, visés à l’article 14 du présent accord. La période de professionnalisation peut également abonder le CPF des salariés.

6.3. Actions de formation éligibles

Les formations éligibles au CPF prises en charge par le FORCO doivent relever de l’une des catégories suivantes :

1. Actions de formation qui doivent permettre l’acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
2. Actions d’accompagnement à la validation des acquis de l’expérience (VAE).
3. Actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées :
 - actions sanctionnées par une certification de qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou permettant d’obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
 - actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - actions sanctionnées par une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l’inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) mentionné à l’article L. 335-6 du code de l’éducation.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, ces actions visant des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes visées à l’article L. 6323-16 du code du travail :

- la liste établie par la CPNEFP de la branche ;
 - liste établie par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l’emploi et la formation) ;
 - liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l’emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.
4. Préparation de l’épreuve théorique du code de la route et de l’épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger ;

5. Bilan de compétences ;

6. Actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.

6.4. Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès. Le refus du salarié de mobiliser son compte personnel de formation ne constitue pas une faute.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif automatique du compte, visé à l'article 14 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la Caisse des Dépôts et Consignation, permettant de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation. Les heures acquises au cours d'une année sont inscrites au CPF à la fin de l'année par ladite Caisse.

Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

6.5. Financement

Le FORCO prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration, garde d'enfants) dans les conditions et limites fixées par le code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son conseil d'administration.

Les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par le FORCO.

6.6. Période transitoire

Au cours d'une période transitoire 2015-2020, les heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPE, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Article 7

Entretien professionnel

Tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

À l'occasion d'une embauche, l'employeur doit informer le salarié qu'il bénéficiera de l'entretien professionnel.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé. Cet abondement correctif, inscrit sur le compte du salarié, est égal à 100 heures de formation supplémentaires s'il est employé à temps plein ou 130 heures s'il est employé à temps partiel. Dans ce cas, l'entreprise verse au FORCO une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par le montant forfaitaire fixé par l'article R. 6323-3 du code du travail (30 €/heure).

L'entretien professionnel constitue un temps d'échange opportun pour faire part des demandes d'utilisation éventuelles du CPF en complément des formations décidées par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Article 8

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications obtenus, les actions de formation suivies, ses emplois et expériences professionnelles, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport sert ainsi de support au salarié pour piloter son parcours professionnel.

Ce document reste la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

Article 9

Bilan de compétences

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Le bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures.

Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation ou du compte personnel de formation visé à l'article 13 du présent accord.

Article 10

Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit et confidentiel est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Il peut être délivré à distance.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation (CPF).

Les organismes habilités à délivrer le CEP sont les suivants : Pôle emploi, l'association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales, les OPACIF, le Cap emploi pour les personnes en situation de handicap, les opérateurs locaux désignés par les régions.

Article 11

Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), établi par la CPNEFP et figurant dans la convention collective, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation.

Article 12

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les parties signataires encouragent l'utilisation des dispositifs de formation (notamment les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation, ainsi que le compte personnel de formation), en vue de l'obtention des certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés et validés par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

Article 13

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

13.1. Missions

Les signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) relevant de la CCNIE, la responsabilité, notamment, des missions suivantes :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et son évolution – notamment au regard des évolutions technologiques – afin d'en débattre ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- élaborer un référentiel de formation au tutorat ;
- établir la liste des certifications de qualification et de compétences éligibles au compte personnel de formation (CPF).

13.2. Composition

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège employeurs comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations patronales représentatives au plan national ;

Dans le cas où le collège employeurs serait en surnombre par rapport au collège salariés, la répartition des sièges se ferait au prorata de leur niveau d'audience au sens de l'article L. 2261-19 2° du code du travail.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, un président appartenant à l'un des deux collèges ;
- d'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les ordres du jour des séances.

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission à la commission paritaire nationale (CPN).

13.3. Fonctionnement

La CPNEFP devra se réunir deux fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président ou sur la demande de trois au moins de ses membres avec un préavis minimum de 15 jours avant la date de la réunion. La délégation des employeurs assumera les charges de son secrétariat.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant, lequel à cette occasion bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire.

En cas d'absence d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un autre membre de son collège à la CPNEFP.

Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et sont destinataires des mêmes documents.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacement des représentants titulaires (ou à défaut de leurs suppléants) du collège salarié sont régis par les deux derniers alinéas de l'article 4 de la CCNIE.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés des deux collèges.

En cas de situation de blocage au sein de la commission, les décisions seront prises en commission paritaire de négociation.

Il est tenu procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président et le vice-président et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Article 14

Section paritaire professionnelle import-export au sein du FORCO

L'article 5 de l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, et l'article 10 des statuts de FORCO, prévoient la création de sections professionnelles paritaires (SPP) et déterminent le cadre juridique de ces dernières.

Conformément aux dispositions de ces deux textes, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la CCNIE ont demandé par décision en date du 23 janvier 2012 au conseil d'administration du FORCO, la création d'une section professionnelle paritaire (SPP) ; laquelle a été créée par décision du conseil d'administration du FORCO en date du 31 janvier 2012 dans le champ d'agrément de l'OPCA en vigueur à cette date.

Par le présent accord, les partenaires sociaux demandent au FORCO que cette section paritaire professionnelle couvre l'ensemble des entreprises relevant du champ de la convention collective nationale.

Les partenaires sociaux sont convenus de se réunir ultérieurement afin de conclure un accord dédié à la section paritaire professionnelle de la branche traitant notamment de ses missions, de ses compositions et des modalités de fonctionnement.

Article 15

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences du commerce

15.1. Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, il est créé un observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

15.2. Missions

L'observatoire a pour missions, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant une gestion de l'évolution des emplois et des qualifications dans les entreprises et des formations nécessaires dans ces dernières.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les modifications démographiques, techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises du secteur du commerce interentreprises.

Les travaux, définis par la branche, peuvent se traduire notamment par :

- une analyse « statistique » de la branche qui se traduira par le recueil régulier d'informations sur les métiers de la branche ;
- une analyse prospective des métiers ;
- des études sur les métiers « prioritaires ».

L'observatoire dispose des statistiques internes du FORCO sur les données formation (CSP stagiaires, heures stagiaires, thématique...).

Ces travaux qui pourront être réalisés avec des moyens mis à disposition par le FORCO dans le cadre de conventions conclues avec la branche.

Le résultat des travaux de l'observatoire est transmis à la CPNEFP.

15.3. Fonctionnement de l'observatoire prospectif du commerce

L'observatoire est mis en œuvre et géré par le FORCO qui impute son coût de fonctionnement sur ses frais de mission, conformément à l'article R. 6332-36 du code du travail.

Article 16

Négociation. – Priorités de la formation

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés est engagée tous les 4 ans.

Ces négociations porteront notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation des acquis et l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par les salariés âgés de plus de 55 ans.

PARTIE 4

DISPOSITIONS FINALES

Article 17

Transfert

Les partenaires sociaux demandent au FORCO et à INTERGROS, dans le cadre de leur protocole d'accord, d'apporter toute diligence à l'étude et la mise en œuvre des meilleures modalités pour le transfert de l'activité entre le FORCO et INTERGROS afin que cette transition s'opère dans les meilleures conditions, pour le fonctionnement interne des OPCA, des entreprises et des salariés de la branche.

Article 18

Force obligatoire de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 alinéa 4 du code du travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent pas comporter de dispositions différentes de celles prévues au présent accord, en ce qui concerne le versement et la mutualisation des fonds destinés au développement de la formation à moins de prévoir des garanties au moins équivalentes au profit des salariés bénéficiaires.

Article 19

Révision

En application de l'article L. 2261-7, seuls sont habilités à engager la procédure de révision et à réviser les présents accords :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il est conclu les organisations syndicales ou organisations professionnelles de la branche de l'import-export-machine à coudre suivantes ; la CFDT, la CFE-CGC, la CGT, la CGT-FO et la CFTC d'une part ainsi que la CGI, la FICIME, le SNCI, l'UFCC et l'OSCI d'autre part si elles sont signataires ou adhérentes du présent accord ;
- au terme du cycle électoral susvisé :
 - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.

Article 20

Durée de l'accord, entrée en vigueur de l'accord

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Les partenaires sociaux souhaitent que les contributions obligatoires, calculées sur les masses salariales 2017 qui seront appelées en 2018 soient versées en leur intégralité au FORCO.

Fait à Paris, le 11 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 9 OCTOBRE 2017
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 49 *BIS* « INDEMNISATION
DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT »

NOR : ASET1850029M
IDCC : 637

Entre

FEDEREC

D'une part, et

CFE-CGC

FGMM CFDT

CGT-FO métal

CFTC FGT SNED

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 49 *bis* de la convention collective est modifié comme suit :

Le paragraphe suivant :

« Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 derniers mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle fixée ci-dessus, au titre de la maladie, d'une part, de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle, d'autre part. »

est remplacé par :

« Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 derniers mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle fixée ci-dessus, au titre de la maladie, de l'accident de travail et de la maladie professionnelle. »

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

S'agissant d'un accord de branche relatif à l'indemnisation des périodes liées à la maladie, l'accident du travail et la maladie professionnelle, et afin de garantir l'égalité de traitement entre salariés et entreprises, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur à sa date de signature.

Fait à Paris, le 9 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2017
RELATIF AU RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
NOR : ASET1850031M

Entre
CPME
MEDEF
U2P

D'une part, et

CFDT
CFTC
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

LES PRINCIPES QUI FONDENT LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Article 1^{er}. Régime de retraite complémentaire des salariés

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il met en place une commission paritaire d'interprétation définie à la section 1 du chapitre IX.

Article 2. Accords et conventions antérieurs

Article 3. Révision de l'accord

Article 4. Adhésion à l'accord

Chapitre I^{er}. Champ d'application de l'accord

Section 1. Bénéficiaires

Article 5. Bénéficiaires

Section 2. Champ d'application professionnel

Article 6. Champ d'application

Article 7. Modification du champ d'application de l'accord

1. D'un régime extérieur au régime institué par le présent accord

2. D'un régime institué par le présent accord à un régime extérieur
3. Délimitations entre le régime institué par le présent accord et l'Ircantec
4. Accords particuliers

Section 3. Champ d'application territorial

Sous-section 1. Dispositions générales

Article 8. Champ d'application

Sous-section 2. Salariés en détachement en France

Article 9. Salariés en détachement en France

Sous-section 3. Salariés travaillant dans certaines collectivités d'outre-mer et hors de France

Article 10. Salariés relevant du régime français de sécurité sociale

Article 11. Salariés travaillant pour une entreprise entrant dans le champ d'application professionnel de l'accord

Article 12. Salarié demandant à participer au régime à titre individuel

Article 13. Salariés travaillant dans certaines collectivités d'outre-mer

Article 14. Inscription des droits en contrepartie des cotisations

Article 15. Validation des services passés

Sous-section 4. Personnels des ambassades et des consulats

Article 16. Adhésion

Section 4. Employeurs relevant du champ d'application de l'accord

Article 17. Adhésion des entreprises

Article 18. Institution compétente pour l'adhésion des entreprises

1. Domaine interprofessionnel

2. Domaine professionnel

3. Définition de l'activité principale

4. Portée de l'adhésion

5. Cas des entreprises nouvelles ayant des liens avec une entreprise préexistante

Article 19. Compétences catégorielles des Institutions de Retraite Complémentaire (IRC)

Article 20. Compétences territoriales des Institutions de Retraite Complémentaire (IRC)

Chapitre II. Paramètres et pilotage du régime

Section 1 – Règles de gestion de la compensation et des réserves

Article 21. Compensation

Article 22. Réserves techniques du régime

Section 2. Prélèvements sur cotisations affectés au financement des frais de gestion et d'action sociale

Article 23. Prélèvement affecté à la gestion

Article 24. Prélèvement affecté à l'action sociale

Section 3. Pilotage

Article 25. Pilotage stratégique

Article 26. Pilotage tactique

Article 27. Valeur de service du point

Article 28. Valeur d'achat du point (prix d'acquisition d'un point de retraite)

Article 29. Devoir d'alerte et saisine d'office

Chapitre III. Cotisations et recouvrement

Section 1. Cotisations

Sous-section 1. Assiette de cotisation

Article 30. Situation générale

Article 31. Assiettes de cotisation forfaitaires pour les travailleurs hors de France

Article 32. Tranches de rémunération

Article 33. Mesures nécessitant l'accord du personnel

Sous-section 2. Taux de cotisations

Article 34. Taux de cotisations

Article 35. Taux de calcul des points

1. Principe

2. Accords spécifiques

Article 36. Pourcentage d'appel

Article 37. Contributions d'équilibre

Section 2. Répartition des cotisations

Article 38. Principe

Article 39. Cas particuliers

Section 3. Transformation juridique de l'employeur

Article 40. Assiette et taux de cotisation en présence d'une fusion, absorption ou cessation d'entreprise

Section 4. Modalités de réduction des engagements des entreprises : contribution de maintien de droits et indemnité de démission

Article 41. Règle de calcul de la contribution de maintien de droits

1 – En cas de réduction du taux de cotisation

2 – En cas de constitution d'un groupe fermé

Article 42. Règle de calcul de l'indemnité due par l'entreprise en cas de démission

Article 43. Mise en œuvre de la procédure de réduction des engagements

Section 5. Recouvrement

Article 44. Déclaration, calcul et versement des cotisations

1. Déclaration des rémunérations nécessaires au calcul des cotisations

2. Responsabilité et périodicité du paiement des cotisations

3. Exigibilité et date limite de paiement des cotisations

Article 45. Majorations de retard

Section 6. Versement volontaire de cotisations

Article 46. Rachat de points au titre de périodes d'études supérieures

Article 47. Rachat de points au titre d'années incomplètes

Article 48. Nombre maximum de points rachetés au titre des articles 46 et 47

Article 49. Possibilité d'acquisition de points par les ex-mandataires sociaux indemnisés par la GSC au titre des périodes de privation d'emploi

Chapitre IV. Acquisition de droits

Section 1. Généralités

Article 50. Acquisition de droits

Article 51. Compte de points

1. Points inscrits au titre d'une période d'activité dans une entreprise

2. Points attribués sans contrepartie de cotisations d'un employeur

Article 52. Conversion des droits au 1^{er} janvier 2019

Section 2. Validation des périodes

Sous-section 1. Périodes d'activités ayant donné lieu à cotisations

Article 53. Périodes d'activité ayant donné lieu à un versement de cotisations

Sous-section 2. Périodes d'activités n'ayant pas donné lieu à versement de cotisations

Article 54. Périodes d'activité antérieures au 1^{er} janvier 1976

Article 55. Périodes d'activité effectuées dans des entreprises défaillantes – clause de sauvegarde des droits

Article 56. Exceptions à la clause de sauvegarde des droits prévue à l'article 55

Sous-section 3. Incapacité de travail

Article 57. Périodes validables au titre de l'incapacité de travail

Article 58. Mode de calcul des points attribués au titre de périodes d'incapacité de travail

Sous-section 4. Chômage

Article 59. Dispositions générales

Article 60. Bénéficiaires d'allocations visées par la convention du 14 avril 2017 relative à l'indemnisation du chômage et bénéficiaires de l'allocation de sécurisation professionnelle

Article 61. Bénéficiaires des conventions d'allocations spéciales du FNE

Article 62. Bénéficiaires des allocations de solidarité spécifique

Article 63. Bénéficiaires de conventions de préretraite progressive

Article 64. Bénéficiaires de congés de conversion

Article 65. Cas des frontaliers

Article 66. Indemnisation indépendante de tout salaire journalier de référence

Article 67. Salariés indemnisés au titre de l'activité partielle visée à l'article L. 5122-1 du code du travail

Article 68. Validation de périodes de maladie ou d'invalidité survenues pendant un stage

Sous-section 5. Autres périodes

Article 69. Périodes de détention provisoire non suivie de condamnation

Article 70. Périodes indemnisées par la CAINAGOD

Article 71. Stagiaires en congé individuel de formation au titre d'un contrat de travail à durée déterminée

Chapitre V. Situations de participants dispenses d'exercer tout ou partie de leur activité

Section 1. Maintien de droits auprès du régime complémentaire malgré la réduction de l'activité

Article 72. Cas des salariés concernés par des mesures de réduction de leur temps de travail, décidées au niveau de leur entreprise

Article 73. Cas des salariés qui acceptent de réduire leur temps de travail ou leur salaire dans un contexte économique difficile

Article 74. Bénéficiaires des conventions du FNE d'aide au passage à temps partiel

Article 75. Salariés concernés par l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale : travail à temps partiel, temps de travail forfaitaire rémunéré à un niveau inférieur à celui d'une activité à temps plein

Section 2. Cessation complète d'activité financée par l'employeur

Article 76. Cas des bénéficiaires de systèmes de préretraite

Article 77. Bénéficiaires de congés de conversion

Article 78. Cas des salariés en congé parental d'éducation, en congé de présence parentale, en congé de solidarité familiale ou en congé de proche aidant

Article 79. Organismes auto-assurés en matière de chômage

Article 80. Salariés âgés en cessation d'activité (CASA)

Article 81. Bénéficiaires d'un congé de reclassement ou d'un congé de mobilité

Section 3. Cessation complète d'activité financée par un organisme tiers à l'employeur

Article 82. Bénéficiaires des conventions d'allocations spéciales du FNE

Article 83. Travailleurs de l'amiante, bénéficiaires de l'allocation de cessation anticipée d'activité

1. Acquisition de points sur la base des taux de cotisations obligatoires
2. Acquisition de points sur la base de la fraction du taux de cotisation dépassant le taux obligatoire

Chapitre VI. Ouverture, calcul et liquidation de droits

Section 1. Conditions pour bénéficier de sa retraite complémentaire

Sous-section 1. Conditions d'âge et de durée d'assurance

Article 84. Âge de la retraite

Article 85. Cas particuliers

1. Mineurs de fond
2. Retraite progressive
3. Carrières courtes

Sous-section 2. Conditions de cessation d'activité

Article 86. Cessation d'activité

Sous-section 3. Dérogations et retraite progressive

Article 87. Activités non-soumises à l'obligation de cessation d'activité

Article 88. Retraite progressive

Article 89. Cumul emploi-retraite réglementé

Article 90. Cumul emploi-retraite sans condition tenant aux ressources

Article 91. Cotisations sans contrepartie de droits

Section 2. Modalités de calcul des droits à la retraite

Article 92. Calcul de l'allocation

Sous-section 1. Majorations pour enfants

Article 93. Définitions

Article 94. Majorations pour enfants nés ou élevés

Article 95. Majorations pour enfants à charge

Article 96. Versement des majorations

Sous-section 2. Majorations pour ancienneté

Article 97. Majorations pour ancienneté

Sous-section 3. Coefficients temporaires

Article 98. Coefficients de solidarité

Article 99. Coefficients majorants

Article 100. Modalités d'application

Section 3. Liquidation et paiement des allocations

Article 101. Liquidation de l'allocation

Article 102. Liquidation des différentes tranches

Article 103. Date d'effet de l'allocation

Article 104. Principe et date d'effet de la révision de l'allocation

1. Révision à la hausse

2. Révision à la baisse

Article 105. Institution chargée de la liquidation

Article 106. Paiement des allocations

Article 107. Allocations de faible montant

Article 108. Date de suppression d'une allocation ou d'un avantage

Section 4. Droits de réversion

Sous-section 1. Droits de réversion des conjoints survivants

Article 109. Droits de réversion des conjoints survivants

Article 110. Droits de réversion en cas d'enfant à charge ou d'invalidité

Article 111. Maintien, suspension ou suppression de droits

Sous-section 2. Droits de réversion en cas de divorce

Article 112. Droits des conjoints divorcés sans conjoint survivant

Article 113. Partage de l'allocation de réversion entre conjoint survivant et conjoint(s) divorcé(s)

Sous-section 3. Droits de réversion des orphelins

Article 114. Droits de réversion des orphelins

Article 115. Suppression de l'allocation

Sous-section 4. Date d'effet et révision des allocations de réversion

Article 116. Date d'effet de l'allocation en cas de décès d'un participant

Article 117. Révision

Chapitre VII. Lutte contre la fraude

Article 118. Lutte contre la fraude

Article 119. Fraude aux cotisations

Article 120. Suspension des droits

Article 121. Échanges entre les institutions de retraite complémentaire, la Fédération et les organismes mentionnés aux articles L. 114-9 et suivants du code de la sécurité sociale

Article 122. Pièces complémentaires

Chapitre VIII. Médiation

Article 123. Médiation

Article 124. Coordination avec les médiateurs des institutions de retraite complémentaire

Article 125. Saisine de la médiation

Article 126. Médiation et procédure judiciaire

Article 127. Charte de la médiation

Article 128. Rapport annuel

Chapitre IX. Organisation des instances du régime

Section 1. La commission paritaire

Article 129. Définition

Article 130. Objet

Article 131. Composition et fonctionnement

Article 132. Saisine

Section 2. La Fédération et les Institutions de Retraite Complémentaire

Sous-section 1. La Fédération

Article 133. Objet

Article 134. Composition

Article 135. Instance représentative des employeurs adhérents et des salariés participants

Article 136. Administration de la Fédération

Article 137. Pouvoir de contrôle des institutions

Article 138. Statuts

Sous-section 2. Les Institutions de retraite complémentaire agréées

Article 139. Définition

Article 140. Obligations des Institutions de retraite complémentaire

Section 3. Organisation des relations entre la Fédération et les IRC

Sous-section 1. Relations entre la Fédération et les IRC

Article 141. Délégation de pouvoirs, incompatibilité, conventions soumises à autorisation

Article 142. Autres compétences

Article 143. Moyens donnés aux administrateurs

Article 144. Contrats d'objectifs et de moyens entre l'institution et la Fédération

Article 145. Contrôle des opérations des institutions par le commissaire aux comptes

Article 146. Contrôle des opérations des institutions par la Fédération

Sous-section 2. Relations entre les Institutions de retraite complémentaire et les tiers

Article 147. Institution adhérente à des groupes

Article 148. Institution ayant recours à un tiers pour réaliser sa gestion

Article 149. Institution réalisant des opérations pour le compte de tiers

Article 150. Relations collectives de travail

Article 151. Relations dans le cadre de l'inter-régime de retraite

Chapitre X. Dispositions transitoires

Article 152. Décisions prises par les commissions paritaires préexistantes jusqu'au 31 décembre 2018

Article 153. Fusion des Institutions de retraite complémentaire de l'AGIRC et de l'ARRCO

Article 154. Premier accord de pilotage du régime AGIRC-ARRCO

Chapitre XI. Dispositions finales

Article 155. Accords antérieurs

Article 156. Durée de l'accord

Article 157. Extension et élargissement

Annexe A. Spécificités propres à certaines catégories de salariés

Article 1. Intermittents des professions du spectacle et mannequins

Article 2. Stagiaires étrangers aides familiaux

Article 3. Apprentis

Article 4. Journalistes rémunérés sous forme de piges

Article 5. Interprètes de conférences

Article 6. Personnes visées à l'article L. 311-3 (31°) du code de la sécurité sociale (sommes et avantages versés par des tiers)

Article 7. Créateurs et repreneurs d'entreprises

PRÉAMBULE

Principes qui fondent la retraite complémentaire

Considérant l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF qui prévoit la conclusion d'un accord national interprofessionnel pour instituer, au 1^{er} janvier 2019, un régime de retraite complémentaire paritaire par répartition, dénommé AGIRC-ARRCO, reprenant l'ensemble des droits et obligations des régimes AGIRC et ARRCO institués respectivement par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961.

Le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire, dont le pilotage relève de la compétence des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, est fondé sur les principes de contributivité, de lisibilité et de solidarité et s'appuie sur les considérations suivantes.

Le régime de retraite fonctionne par répartition et par points. Il s'appuie sur la solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle en vertu de laquelle les cotisations des actifs financent chaque année le service des pensions des retraités et servent aussi à la constitution de réserves permettant de faire face aux évolutions démographiques et aux aléas économiques.

Les réserves sont gérées de façon socialement responsable dans le respect des impératifs de rentabilité, de sécurité, de liquidité et de performance attendus des fonds. Il sera notamment tenu compte des impacts environnementaux, sociaux et de bonne gouvernance dans le cadre de la politique financière du régime.

Le régime de retraite complémentaire obéit à une contrainte d'équilibre financier global impliquant un pilotage pluriannuel lié notamment au suivi des engagements.

Ce pilotage pluriannuel, fondé sur des objectifs explicites et des indicateurs pertinents, assure la pérennité de la retraite complémentaire.

Il tient compte des impératifs liés :

- aux principes fondamentaux de la retraite complémentaire et aux modalités de leur mise en œuvre, notamment liés aux paramètres de fonctionnement et à l'exigence d'un niveau de réserves suffisant ;
- à l'environnement externe à la retraite complémentaire, notamment aux évolutions démographiques (allongement de l'espérance de vie...) et économiques (croissance économique, niveau de chômage, inflation...).

Le régime répond à une contrainte de gestion efficiente qui implique des actions en faveur de la maîtrise des coûts de gestion tout en garantissant la meilleure qualité de service aux participants salariés et retraités ainsi qu'aux entreprises adhérentes.

Le régime AGIRC-ARRCO exerce une mission d'intérêt général.

Sa gouvernance et sa gestion, confiées aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, s'opèrent dans le respect de principes généraux de transparence, d'efficacité du service rendu et de parité femmes-hommes définis et déclinés par l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme. En outre, afin d'éviter tous conflits d'intérêts⁽¹⁾, des mesures appropriées sont déclinées dans les statuts des organismes paritaires de gestion du régime.

Les organisations signataires conviennent que le présent accord national interprofessionnel constitue une révision des textes interprofessionnels, visés au premier paragraphe, et de leurs annexes.

(1) - Un conflit d'intérêts peut naître d'une situation de fait dans laquelle une personne possède des intérêts qui pourraient influencer sur la manière dont elle s'acquitte de ses fonctions ou de ses responsabilités.

Il institue un régime de retraite complémentaire paritaire par répartition applicable à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 1^{er}

Régime de retraite complémentaire des salariés

Il est créé à effet du 1^{er} janvier 2019, un régime de retraite complémentaire, dénommé AGIRC-ARRCO, établi par le présent accord national interprofessionnel, en faveur des salariés soumis à titre obligatoire à l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale ou des assurances sociales agricoles et les anciens salariés, en application de l'article L. 921-4 du code de la sécurité sociale.

La réglementation du présent régime est définie aux chapitres I à VIII. Ce régime est mis en œuvre par une fédération et des institutions de retraite complémentaire définies au chapitre IX.

La fédération AGIRC-ARRCO résulte de la fusion, au 1^{er} janvier 2019, des fédérations AGIRC et ARRCO, selon les modalités décrites à l'article R. 922-9 du code de la sécurité sociale.

Dans le cadre d'une fusion absorption, la fédération dont l'effectif de membres adhérents et participants est le moins important apporte l'ensemble des biens, droits et obligations, actifs et passifs à la date du 31 décembre 2018, sans exception ni réserve, à la fédération dont l'effectif de membres adhérents et participants est le plus important. Les stipulations relatives à ces opérations font l'objet d'une convention entre les fédérations concernées.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il met en place une commission paritaire d'interprétation définie à la section 1 du chapitre IX.

Article 2

Accords et conventions antérieurs

Le présent accord révisé la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et ses avenants et l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 et ses avenants à compter du 1^{er} janvier 2019 ; il acte le terme de l'accord national interprofessionnel du 10 février 2001 créant l'association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO (AGFF) au 31 décembre 2018 et met fin à l'association pour la structure financière (ASF) créée par l'accord du 4 février 1983. La fédération AGIRC-ARRCO mentionnée à l'article précédent reprend à compter du 1^{er} janvier 2019 les droits et obligations de ces deux associations.

Article 3

Révision de l'accord

La révision du présent accord est de droit si une évolution de la législation ou de la réglementation vient à modifier, simultanément et pour le même objet, les obligations des employeurs et les prestations des salariés.

Article 4

Adhésion à l'accord

Les organisations nationales et interprofessionnelles, représentatives dans le champ d'application de l'accord, qui ne sont pas signataires du présent accord peuvent y adhérer à tout moment.

Cette adhésion, qui ne peut être assortie d'aucune condition ni d'aucune réserve, est notifiée par l'organisation nouvellement adhérente aux signataires par lettre recommandée. Elle est valable à compter du jour qui suit celui de sa notification à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par la loi.

Les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel qui adhèrent au présent accord participent aux instances du régime définies au chapitre IX, au même titre que les organisations signataires.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Section 1

Bénéficiaires

Article 5

Bénéficiaires

Sont obligatoirement affiliées au titre du présent accord, les personnes exerçant, au sein des entreprises visées à l'article 6, une activité ayant un caractère salarié au sens de la législation de la sécurité sociale, en application des dispositions des articles L. 921-1 et suivants et L. 311-3 du code de la sécurité sociale.

Section 2

Champ d'application professionnel

Article 6

Champ d'application

Les entreprises membres d'une organisation adhérente au MEDEF, à la CPME ou à l'U2P, ainsi que les entreprises auxquelles le présent accord aura été rendu applicable en vertu d'arrêtés d'extension ou d'élargissement, à l'exclusion de celles dont l'activité relève d'un régime spécial de sécurité sociale – sauf exceptions –, doivent affilier leur personnel salarié à une institution de retraite complémentaire dans les conditions prévues par le présent accord.

Les dispositions du présent accord sont également applicables aux organismes miniers dans les conditions déterminées avec les représentants des organismes en cause.

Elles s'appliquent également aux entreprises ou organismes soumis à un régime spécial de sécurité sociale visé aux articles L. 711-1, R. 711-1 et R. 711-24 du code de la sécurité sociale, exclusivement pour les personnels non titulaires qui ne sont pas assujettis auxdits régimes spéciaux et qui ne relèvent pas de l'IRCANTEC (art. L. 921-2 du code de la sécurité sociale).

Le présent accord peut aussi être rendu applicable par voie d'avenants d'extension, prononcés après avis de la commission paritaire mentionnée à l'article 129 ci-après, au vu de demandes d'intégration formulées par accords collectifs conclus par des organisations d'employeurs et de salariés.

Article 7

Modification du champ d'application de l'accord

1. D'un régime extérieur au régime institué par le présent accord.

En cas de transformation, intervenant à une date précise, concernant un groupe d'entreprises bien délimité, et prévue par des mesures d'ordre législatif, réglementaire ou conventionnel lui donnant un caractère obligatoire, la commission paritaire décide, après examen de chaque cas, de l'opportunité de la reprise, par le régime, de droits inscrits auprès du régime quitté. Elle détermine les conditions de cette reprise en tenant compte de l'équilibre entre les droits futurs à servir et le niveau des cotisations à venir ainsi que leur pérennité.

En tenant compte de cet objectif de neutralité financière, le régime limite les droits repris à ceux qu'il aurait attribués si les nouveaux cotisants y avaient toujours participé, et dans la limite de ceux détenus dans le régime quitté.

Par ailleurs, la commission paritaire fixe le montant de la participation à la constitution des réserves qui doit être versé au régime.

2. D'un régime institué par le présent accord à un régime extérieur.

Dans le cas où une branche d'activité, une ou plusieurs entreprises, un ou plusieurs organismes, voire un ou plusieurs établissements d'entreprises ou d'organismes, auquel l'accord était applicable, est rattaché par des mesures d'ordre législatif, réglementaire ou conventionnel lui donnant un caractère obligatoire à un régime de retraite excluant le maintien de l'application de l'accord pour tout ou partie des personnels répondant à la définition des bénéficiaires de l'accord, les droits des participants et de leurs ayants droit, à la date du transfert, sont annulés, qu'il s'agisse de droits liquidés ou non.

Toutefois, la commission paritaire est habilitée à prévoir, au vu de l'examen de chaque cas d'espèce, le maintien par le régime de la charge des droits à la date du transfert. Ce maintien n'intervient que si la branche, l'entreprise, l'organisme ou l'établissement concerné par le changement de régime acquitte une contribution de maintien des droits, calculée de façon actuarielle comme prévu à l'article 41.

Le transfert d'un groupe est assimilé à une intégration à l'occasion de laquelle le régime d'accueil inscrit des droits au titre des services accomplis dans l'entreprise ayant fait l'objet du transfert.

3. Délimitations entre le régime institué par le présent accord et l'IRCANTEC.

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

4. Accords particuliers.

Dans le cas où des régimes de retraite se substitueraient au régime défini par le présent accord ou dans le cas où le régime défini par le présent accord se substituerait à d'autres régimes de retraite, la commission paritaire est habilitée à conclure des accords particuliers.

Ces accords ont pour objet d'assurer un juste équilibre entre :

- les ressources apportées désormais à chacun des régimes concernés par l'opération ;
- et les charges assumées.

Section 3

Champ d'application territorial

Sous-section 1

Dispositions générales

Article 8

Champ d'application

Le présent accord s'applique de plein droit en métropole et dans les départements d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion. Il s'applique aussi de plein droit à Saint-Martin et à Saint-Barthélemy.

L'accord s'applique également de plein droit à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Nouvelle-Calédonie et dans la principauté de Monaco selon des conditions particulières.

En outre, l'accord s'applique aux salariés régis par un contrat de droit public, non fonctionnaires, qui travaillent en Nouvelle-Calédonie.

Sous-section 2

Salariés en détachement en France

Article 9

Salariés en détachement en France

Les salariés, en position de détachement en France dans une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord, qui ne sont pas inscrits au régime général de sécurité sociale ou à la mutualité sociale agricole, en vertu du règlement (CE) n° 883/2004 ou d'une convention internationale de sécurité sociale, ne relèvent pas du présent accord tant qu'ils bénéficient de la dispense d'assujettissement aux régimes général ou agricole au titre de ces dispositions.

Sous-section 3

Salariés travaillant dans certaines collectivités d'outre-mer et hors de France

Article 10

Salariés relevant du régime français de sécurité sociale

Relèvent obligatoirement des dispositions de l'accord, les salariés liés à une entreprise visée par ledit accord travaillant hors de France et admis à conserver le bénéfice du régime français de sécurité sociale dans les conditions prévues par :

- un règlement communautaire ;
- une convention bilatérale de sécurité sociale, ou une disposition d'ordre interne, en l'absence d'accord de réciprocité avec le pays où a lieu le travail.

Article 11

Salariés travaillant pour une entreprise entrant dans le champ d'application professionnel de l'accord

L'accord peut être appliqué aux salariés occupés hors du territoire français et non concernés par les dispositions de l'article 8 quelle que soit leur nationalité dès lors qu'ils exercent une activité relevant de l'accord et que leur contrat de travail est de droit privé.

Les salariés, pour être affiliés, doivent avoir des droits inscrits auprès du régime au titre d'une activité antérieure correspondant à une durée minimum de 6 mois ou, à défaut, cotiser parallèlement auprès de la caisse des Français de l'étranger (CFE) pour le risque vieillesse.

Dans ces cas, les entreprises doivent :

- s'engager à observer les dispositions de l'accord, pour les personnes et les périodes au titre desquelles les cotisations sont versées,
- faire part de leur décision d'utiliser les possibilités offertes par le présent article à l'institution compétente ;
- fournir régulièrement à cette institution la liste des salariés affiliés et toute indication nécessaire au calcul des cotisations, et verser les cotisations calculées suivant les règles de l'article 31.

Article 12

Salarié demandant à participer au régime à titre individuel

L'accord peut être appliqué aux salariés occupés hors du territoire français et non concernés par les dispositions de l'article 8, quelle que soit leur nationalité, demandant à participer à titre individuel au régime et employés en qualité de salarié dans une entreprise qui, du fait de l'activité y étant accomplie, entrerait dans le champ d'application de l'accord si elle était située en France.

Dans ce cas, le salarié doit :

- avoir des droits inscrits auprès du régime au titre d’une activité antérieure correspondant à une durée minimum de 6 mois ou, à défaut, cotiser parallèlement auprès de la CFE pour le risque vieillesse ;
- faire part de sa décision d’utiliser les possibilités offertes par le présent article à l’institution compétente ;
- justifier de l’exercice de son activité de salarié de droit privé et fournir à l’institution compétente toute indication nécessaire au calcul des cotisations ;
- s’engager à verser les cotisations calculées selon les modalités décrites à l’article 31.

Article 13

Salariés travaillant dans certaines collectivités d’outre-mer

L’accord peut être appliqué :

- aux salariés non concernés par les dispositions de l’article 8, quelle que soit leur nationalité, qui travaillent en Polynésie française, à Wallis et Futuna et à Mayotte pour un établissement sis sur l’un de ces territoires, exerçant une activité qui relève de l’accord ;
- aux salariés régis par un contrat de droit public, non fonctionnaires, qui travaillent en Polynésie française quelle que soit leur nationalité.

Les salariés, pour être affiliés, doivent avoir des droits inscrits auprès du régime au titre d’une activité antérieure correspondant à une durée minimum de 6 mois ou, à défaut, cotiser parallèlement auprès de la CFE pour le risque vieillesse ou auprès du régime local de sécurité sociale.

Dans ce cas, les entreprises doivent :

- s’adresser à l’institution compétente ;
- apporter la preuve que l’adhésion au régime a fait l’objet d’un accord conclu au niveau de l’entreprise sauf en cas de généralisation prévue par un accord interprofessionnel ou un accord de branche ;
- s’engager à observer les dispositions de l’accord, et ses avenants présents et futurs, pour toutes les catégories de salariés pour lesquelles le contrat est souscrit, qu’elles emploient ou emploieront ;
- fournir régulièrement à l’institution compétente la liste des salariés concernés et toute indication relative aux rémunérations des intéressés ;
- verser à cette même institution des cotisations calculées suivant les règles prévues par l’accord, ceci à compter du premier jour de l’année civile au cours de laquelle la demande d’utilisation des dispositions du présent article a été formulée.

Ces adhésions s’inscrivent dans la limite des taux de calcul des points obligatoires visés à l’article 35.

Article 14

Inscription des droits en contrepartie des cotisations

Pour toutes les affiliations réalisées en application des articles 11 à 13, l’inscription d’avantages de retraite au compte des intéressés n’est effectuée qu’en contrepartie des cotisations effectivement encaissées par l’institution de retraite compétente sauf pour les salariés affiliés au régime et liés par un contrat de travail conclu sur le territoire français à une entreprise sise sur ce territoire.

Article 15

Validation des services passés

Pour l’application des articles 10 à 13, aucune validation des services passés antérieurement à la date d’effet de l’affiliation n’est opérée.

Sous-section 4

Personnels des ambassades et des consulats

Article 16

Adhésion

Participent au régime de retraite, par adhésion à l'institution compétente, pour leurs personnels affiliés au régime général de la sécurité sociale, les ambassades et consulats étrangers situés sur le territoire français. Ces organismes s'engagent à cotiser pour la totalité de ces personnels.

L'inscription des points de retraite aux comptes des intéressés n'est effectuée qu'en contrepartie des cotisations effectivement versées à l'institution susvisée.

Aucune validation de services passés antérieurs à la date d'effet de l'affiliation n'est opérée.

Section 4

Employeurs relevant du champ d'application de l'accord

Article 17

Adhésion des entreprises

Les entreprises visées à l'article 6 doivent adhérer à une institution membre de la fédération, autorisée à fonctionner par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale ou du ministre chargé de l'agriculture.

Article 18

Institution compétente pour l'adhésion des entreprises

Toute nouvelle entreprise, lors de l'embauche de son premier salarié, est tenue d'adhérer à une institution membre de la fédération en application des dispositions du présent article.

1. Domaine interprofessionnel.

Pour satisfaire aux obligations prévues par le présent accord, les entreprises nouvelles doivent adhérer à l'institution désignée au répertoire géographique adopté par la commission paritaire pour le département (ou, pour Paris, l'arrondissement) où se situe leur siège social.

2. Domaine professionnel.

Toutefois, les entreprises appliquant certains identifiants de conventions collectives (IDCC) doivent adhérer à l'institution désignée pour leur secteur au répertoire professionnel adopté par la commission paritaire.

Les désignations d'institutions différentes qui pourraient figurer dans des conventions collectives de branche, existantes ou à venir, sont sans effet pour l'application du présent paragraphe 2.

3. Définition de l'activité principale.

Pour déterminer l'institution compétente pour l'adhésion d'une entreprise nouvelle (le cas échéant, au titre d'un établissement distinct, dans les cas visés au paragraphe 4 ci-dessous), c'est l'activité principale de l'entreprise (ou de l'établissement) qui est prise en compte.

L'activité principale est réputée correspondre :

- à celle visée par la convention collective de travail appliquée ;
- ou, à défaut, à l'activité requérant le plus grand nombre d'heures de travail, engendrant le plus gros chiffre d'affaires, etc.

4. Portée de l'adhésion.

Les adhésions des entreprises doivent s'appliquer à tous les établissements nouveaux créés par l'entreprise adhérente, sous réserve des compétences territoriales prévues en annexe.

Toutefois, si le nouvel établissement applique une convention collective visée au répertoire professionnel, l'entreprise peut adhérer, pour cet établissement, à l'institution désignée par ce répertoire.

5. Cas des entreprises nouvelles ayant des liens avec une entreprise préexistante.

Par dérogation aux paragraphes 1 et 2, une entreprise nouvelle ayant des liens avec une entreprise préexistante peut adhérer à l'institution à laquelle cette entreprise préexistante est elle-même adhérente, sous réserve des compétences territoriales prévues en annexe.

Cette possibilité est subordonnée à la condition :

- que l'entreprise préexistante détienne 34 % au moins du capital de la société nouvelle ;
- ou, dans le cas où la nature juridique de l'entreprise nouvelle exclut toute référence possible à des participations financières, que les liens entre les deux entreprises puissent être vérifiés au regard notamment des critères suivants :
 - activités identiques ou complémentaires ;
 - concentration des pouvoirs de direction ;
 - permutabilité des salariés ;
 - existence d'un statut commun en matière de droit du travail.

Article 19

Compétences catégorielles des institutions de retraite complémentaire (IRC)

Par dérogation aux dispositions de l'article 18, les salariés relevant des catégories ci-après doivent être affiliés à des institutions désignées :

- les personnels intermittents des professions du spectacle, c'est-à-dire :
 - les personnels artistiques non titulaires d'un contrat d'exclusivité prévoyant une période d'emploi de 12 mois consécutifs ou plus,
 - les personnels techniques et administratifs non titulaires de contrat à durée indéterminée comportant une garantie d'emploi d'au moins 12 mois consécutifs,
 - ainsi que les mannequins visés à l'article L. 7123-2 du code du travail ;
- les journalistes détenteurs de la carte d'identité professionnelle ressortissant du régime général de sécurité sociale pour les rémunérations qui leur sont versées sous forme de piges ;
- les interprètes de conférences pour les fonctions au titre desquelles ils sont affiliés au régime général de sécurité sociale en tant que salariés ;
- les salariés occupés au service de personnes privées sans avoir la qualité d'employés de maison ;
- les stagiaires étrangers aides familiaux au pair ;
- les assistantes maternelles remplissant cette tâche à leur domicile propre ;
- les concierges, gardiens et employés d'immeubles, occupés dans le secteur de l'administration d'immeubles résidentiels ;
- les VRP (voyageurs, représentant, placiers).

Les institutions compétentes pour recevoir l'adhésion des entreprises concernées par le présent article sont définies par les commissions paritaires en application de l'article 152 du présent accord.

Article 20

Compétences territoriales des institutions de retraite complémentaire (IRC)

Par dérogation aux dispositions de l'article 18, doivent adhérer, à des institutions désignées :

- les entreprises de Martinique, exception faite des entreprises du bâtiment et des travaux publics ;
- les entreprises de Guyane, exception faite des entreprises du bâtiment et des travaux publics ;
- les entreprises de Guadeloupe, exception faite des entreprises du bâtiment et des travaux publics ;
- les entreprises des professions du bâtiment et des travaux publics de la Martinique, de la Guadeloupe et de la Guyane ;

- les entreprises de La Réunion ;
- les entreprises de la Principauté de Monaco ;
- les entreprises de Nouvelle-Calédonie ;
- les entreprises de Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- les salariés expatriés ;
- les ambassades et les consulats étrangers sis en France.

Les institutions compétentes pour recevoir l'adhésion des entreprises concernées par le présent article sont définies par les commissions paritaires en application de l'article 152 du présent accord.

CHAPITRE II

PARAMÈTRES ET PILOTAGE DU RÉGIME

Section 1

Règles de gestion de la compensation et des réserves

Article 21

Compensation

Le conseil d'administration de la fédération est chargé de réaliser la compensation financière entre les institutions.

La compensation place chaque institution dans une situation de trésorerie identique à celle enregistrée au niveau global du régime. Elle conduit ainsi, selon le rythme de réalisation des opérations de retraite, à une redistribution entre les institutions de l'excédent ou du déficit de trésorerie du régime.

Pour sa réalisation, des transferts de fonds entre les institutions sont effectués par la fédération.

Article 22

Réserves techniques du régime

Les réserves techniques du régime sont constituées d'une réserve technique de fonds de roulement, assurant la couverture des besoins de trésorerie des opérations de retraite, et d'une réserve technique de financement à moyen et long terme, destinée à permettre le financement complémentaire que nécessiterait l'équilibre des opérations de retraite du fait des évolutions conjoncturelles ou de décisions prises par les partenaires sociaux.

Après couverture des besoins de trésorerie, la réserve technique de financement à moyen et long terme est dotée des excédents ou diminuée des déficits des opérations de retraite. Elle est augmentée des apports de fonds reçus au titre des contributions de maintien des droits à l'occasion d'intégrations dans le régime d'entreprises ou de secteurs nouveaux ou au titre des dispositions du paragraphe 2 de l'article 32, du paragraphe 2 de l'article 35 et de l'article 40.

Le conseil d'administration de la fédération est chargé de répartir la réserve technique de financement, à moyen et long terme, entre les institutions, ainsi que la fédération.

Section 2

Prélèvements sur cotisations affectés au financement des frais de gestion et d'action sociale

Article 23

Prélèvement affecté à la gestion

Le prélèvement global affecté à la gestion est déterminé par les organisations signataires du présent accord ou, à défaut, par le conseil d'administration de la fédération.

Article 24

Prélèvement affecté à l'action sociale

Le prélèvement global affecté à l'action sociale est déterminé par les organisations signataires du présent accord ou, à défaut, par le conseil d'administration de la fédération.

Section 3

Pilotage

Article 25

Pilotage stratégique

Les orientations stratégiques du pilotage sont définies tous les 4 ans par accord entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

À cette occasion, ces organisations fixent les objectifs en termes de trajectoire d'équilibre du régime de retraite complémentaire en fonction du scénario économique qu'elles ont retenu pour le moyen-long terme.

Une fois ce cadre posé, elles peuvent déterminer notamment :

- des critères de soutenabilité appréciés sur une durée de 15 ans, tels que :
 - le niveau des réserves de financement dans le respect d'un ratio de sécurité selon lequel le régime doit disposer, à tout moment, d'une réserve équivalent à 6 mois de prestations ;
 - l'évolution du rapport de charges ;
- des paramètres, tels que :
 - le taux de calcul des points ;
 - le taux d'appel des cotisations ;
 - le taux de la contribution d'équilibre général ;
 - le taux de la contribution d'équilibre technique ;
 - les coefficients de solidarité et les coefficients majorants ;
 - le nombre de trimestres à partir duquel les coefficients de solidarité ne s'appliquent plus ;
 - le nombre de trimestres à partir duquel les coefficients majorants s'appliquent ;
 - la valeur d'achat du point définie à l'article 28 ;
 - la valeur de service du point définie à l'article 27 ;
 - la cotisation spécifique pour les charges d'anticipation ;
- et le cas échéant, pour certains de ces paramètres, les limites inférieures et supérieures de leur variation relevant du pilotage tactique défini à l'article 26 ;
- les adaptations conventionnelles du régime éventuellement nécessaires au regard de l'évolution des textes législatifs et réglementaires s'appliquant au régime de base.

Article 26

Pilotage tactique

Le pilotage tactique repose sur des décisions arrêtées chaque année par le conseil d'administration de la fédération en charge de la situation financière annuelle, dans le respect des orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux.

Le conseil d'administration de la fédération ajuste, en tant que de besoin, les paramètres de fonctionnement dans les limites déterminées par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel dans le cadre du pilotage stratégique mentionné à l'article 25.

Article 27

Valeur de service du point

La valeur de service du point de retraite, paramètre servant au calcul des allocations, est fixée par le conseil d'administration de la fédération dans le respect des décisions prises par les partenaires sociaux.

Elle est déterminée en fonction du taux d'évolution du salaire moyen des ressortissants du régime éventuellement corrigé d'un facteur de soutenabilité selon des critères définis à l'article 25 et tenant compte de la situation économique et de l'évolution démographique.

La revalorisation de la valeur de service du point prend effet au 1^{er} novembre de chaque année.

Article 28

Valeur d'achat du point (prix d'acquisition d'un point de retraite)

La valeur d'achat du point, paramètre servant au calcul du nombre de points à inscrire au compte des participants salariés, est fixée par le conseil d'administration de la fédération dans le respect des décisions prises par les partenaires sociaux.

Elle est déterminée en fonction du taux d'évolution du salaire moyen des ressortissants du régime, éventuellement corrigé d'un facteur de soutenabilité selon des critères définis à l'article 25 et tenant compte de la situation économique et du marché du travail.

La valeur d'achat du point est déterminée, chaque année, au même moment que la valeur de service du point et prend effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Article 29

Devoir d'alerte et saisine d'office

Le conseil d'administration de la fédération a un devoir d'alerte des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel dès lors que les éléments de cadrage retenus pour le pilotage stratégique ne sont pas tenus.

En cas d'alerte ou en cas de changement significatif de la conjoncture économique, les partenaires sociaux engagent des négociations en vue d'ajuster les ressources ou les charges du régime.

CHAPITRE III

COTISATIONS ET RECOUVREMENT

Section 1

Cotisations

Sous-section 1

Assiette de cotisation

Article 30

Situation générale

1. Les cotisations dues au titre du présent régime sont calculées sur les éléments de rémunération tels que définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

2. La règle énoncée au paragraphe précédent s'applique également dans les situations listées ci-après, à la différence du régime général de sécurité sociale pour lequel les cotisations sont calculées sur une assiette forfaitaire :

- artistes du spectacle et mannequins travaillant pour des employeurs occasionnels ;

- personnels des centres de vacances ou de loisirs ;
- formateurs occasionnels ;
- vendeurs par réunions à domicile à temps choisi ;
- vendeurs-colporteurs et porteurs de presse ;
- personnels exerçant une activité pour le compte d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire.

3. Les parts patronales des cotisations versées à des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires sont exclues de l'assiette de cotisation même si elles excèdent la part mise à la charge de l'employeur en application du présent accord.

4. Par dérogation, dans certaines situations visées au présent accord ou dans son annexe A (inactivité totale ou partielle, salariés travaillant à l'étranger, apprentis...), les cotisations sont calculées sur une assiette forfaitaire, fictive ou particulière.

Article 31

Assiettes de cotisation forfaitaires pour les travailleurs hors de France

Pour les participants dont l'activité s'exerce en dehors de la France, les cotisations sont calculées :

- pour les participants visés à l'article 11 qui relèvent d'une entreprise sise sur le territoire français, sur la base du salaire qui aurait été perçu en France pour des fonctions correspondantes, éventuellement augmenté de tout ou partie des primes et avantages en nature, ainsi que prévu dans le contrat d'expatriation ;
- pour les participants visés aux articles 10, 12 et 13, sur la base du nombre de points annuel dépendant du salaire lié à la fonction du salarié, et tenant compte éventuellement de tout ou partie des primes et avantages en nature.

Ce nombre de points est calculé sur la base des taux de calcul des points obligatoires fixés à l'article 35 de l'accord.

Article 32

Tranches de rémunération

1. Pour la détermination des cotisations relevant du présent régime, l'assiette de cotisation telle que définie aux articles 30 et 31 est constituée comme suit :

- la tranche 1 des rémunérations (dite T1) est constituée de l'ensemble des éléments de l'assiette dont le montant n'excède pas le plafond fixé en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ;
- la tranche 2 des rémunérations (dite T2) est constituée de l'ensemble des éléments de l'assiette dont le montant est compris entre le plafond fixé en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale et le montant égal à 8 fois ce même plafond.

2. Par dérogation, les entreprises ou les secteurs professionnels appliquant, au 31 décembre 2018, des assiettes de cotisation supérieures à celles définies aux paragraphes ci-dessus, en application d'une obligation (adhésion, accord collectif, convention collective, reprise d'entreprise...) née antérieurement au 2 janvier 1993 continuent à les appliquer sauf à opter pour l'une des trois solutions suivantes :

- revenir aux assiettes mentionnées au paragraphe 1. sous réserve du versement d'une contribution de maintien de droits calculée de façon actuarielle ;
- revenir aux assiettes mentionnées au paragraphe 1. et leur appliquer un taux de cotisation dit d'équivalence déterminé de façon actuarielle ;
- revenir aux assiettes mentionnées au paragraphe 1. en application d'une décision de démission soit par accord collectif, soit par accord entre l'employeur et les 2/3 des votants au sein de l'entreprise. Cette solution implique la suppression des droits calculés sur la fraction d'assiette

non maintenue et le versement d'une indemnité de démission calculée dans les conditions précisées à l'article 42.

Article 33

Mesures nécessitant l'accord du personnel

Dans le cas où les mesures prévues par le présent accord (ou les délibérations prises pour leur application) doivent faire l'objet d'un accord au sein d'une entreprise, il s'agit d'un accord collectif ou d'un projet émanant de l'employeur et ayant fait l'objet d'une ratification à la majorité des intéressés sauf disposition particulière.

Ces accords comportent un caractère obligatoire pour toutes les personnes visées.

Sous-section 2

Taux de cotisations

Article 34

Taux de cotisations

Les taux de cotisations, dues par l'employeur et le salarié, correspondent aux taux de calcul des points multipliés par un pourcentage d'appel.

Les montants de cotisations versés au titre des taux de calcul des points entraînent l'inscription de points au compte du participant salarié.

Les montants de cotisations versés au titre du seul pourcentage d'appel ne sont pas générateurs de points pour le participant salarié.

De même, les cotisations appelées au titre de la contribution d'équilibre général et de la contribution d'équilibre technique, définies à l'article 37, ne sont pas génératrices de points.

Article 35

Taux de calcul des points

1. Principe.

Les cotisations dues au titre du présent régime sont assises :

- sur la tranche 1 (T1) définie à l'article 32, sur la base d'un taux de calcul des points égal à 6,20 %.
- sur la tranche 2 (T2) définie à l'article 32, sur la base d'un taux de calcul des points égal à 17 %.

2. Accords spécifiques.

Toutefois, les entreprises ou les secteurs professionnels appliquant, au 31 décembre 2018, des taux de cotisation supérieurs, en application d'une obligation (adhésion, accord collectif, convention collective, reprise d'entreprise...) née antérieurement au 2 janvier 1993, continuent à les appliquer sauf à opter pour l'une des trois solutions suivantes :

- revenir aux taux visés au paragraphe 1. du présent article dans les conditions prévues à l'article 41, sous réserve du versement d'une contribution de maintien des droits, calculée de façon actuarielle ;
- appliquer un taux de cotisations dit d'équivalence, déterminé de façon actuarielle ;
- revenir aux taux visés au paragraphe 1. du présent article en application d'une décision de démission soit par accord collectif, soit par accord entre l'employeur et les 2/3 des votants au sein de l'entreprise. Cette solution implique la suppression des droits calculés sur la fraction de taux non maintenue et le versement d'une indemnité de démission calculée dans les conditions précisées à l'article 42.

Article 36

Pourcentage d'appel

Un pourcentage d'appel, fixé à 127 %, est appliqué aux taux visés à l'article 35.

Les taux ainsi appelés sont arrondis au centième.

Article 37

Contributions d'équilibre

Dans une perspective de financement des opérations du régime, il est institué les contributions suivantes :

Afin de financer plus particulièrement les charges d'anticipation du régime par rapport à l'âge visé à l'article 84, une contribution d'équilibre général, aux taux de :

- 2,15 % sur la tranche 1 des revenus définie à l'article 32 ;
- 2,70 % sur la tranche 2 des revenus définie à l'article 32.

Pour les participants dont la rémunération excède le plafond fixé en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, une contribution d'équilibre technique de 0,35 % applicable sur les tranches 1 et 2 des revenus définies à l'article 32.

Section 2

Répartition des cotisations

Article 38

Principe

Les cotisations dues au présent régime, tant au titre de la tranche 1 que de la tranche 2, sont prises en charge par l'employeur à hauteur de 60 % et par le salarié à hauteur de 40 %.

Les employeurs peuvent appliquer une répartition plus favorable pour les salariés.

Article 39

Cas particuliers

Les dispositions de l'article 38 ne s'appliquent pas :

- aux entreprises visées par une convention ou un accord collectif de branche antérieur au 25 avril 1996 prévoyant une répartition différente ;
- aux entreprises qui conservent la répartition qu'elles appliquaient au 31 décembre 1998 ;
- aux entreprises, issues de la transformation de plusieurs entreprises appliquant une répartition différente, et qui peuvent, par dérogation aux dispositions ci-dessus, et en accord avec leur personnel, conserver la répartition qui était appliquée dans l'entreprise, partie à l'opération, dont l'effectif de cotisants est le plus important.

Section 3

Transformation juridique de l'employeur

Article 40

Assiette et taux de cotisation en présence d'une fusion, absorption ou cessation d'entreprise

1. En cas de fusion, d'absorption ou de cession d'entreprises donnant lieu à la création d'un seul et même établissement, les taux et assiettes de cotisation doivent être unifiés dans les conditions visées au présent article.

2. En cas d'unité économique et sociale (UES) reconnue, les entreprises, sauf si elles relèvent d'une convention de branche en vigueur avant le 1^{er} janvier 1993 prévoyant un taux de cotisation supérieur au taux de calcul des points obligatoire de la T1 visé à l'article 35, peuvent demander à

constituer un groupe économique qui implique l'unification des taux et assiettes dans les conditions visées au présent article.

Il en est de même en cas de création d'un comité de groupe ainsi qu'en cas de fusion entre holdings pour ce qui concerne les entreprises contrôlées par ces holdings.

3. Dans les cas de fusion avec maintien d'établissements distincts, de prise de participation financière ou de prise en location-gérance définis par les commissions paritaires en application de l'article 152 du présent accord, l'unification est autorisée dans les conditions suivantes.

Elle ne revêt un caractère obligatoire que si elle est accompagnée d'un changement d'institution de retraite complémentaire.

L'unification doit s'effectuer par la voie de l'adoption du taux moyen correspondant au taux, arrondi au multiple de 0,05 supérieur, qui permet d'obtenir un volume de cotisations identique à la somme des cotisations versées antérieurement sur la base des anciens taux. Les droits inscrits antérieurement à la transformation sont maintenus.

Si le taux moyen sur T1 est supérieur au taux de calcul des points obligatoire fixé à l'article 35, l'alignement peut intervenir sur la base du taux obligatoire, par accord au sein de l'entreprise, avec versement d'une contribution financière ayant pour objet le maintien des droits des salariés et anciens salariés, calculés sur la fraction de taux qui n'a pas été maintenue. Il en est de même pour les opérations correspondant à la T2.

Cette contribution financière est calculée de façon actuarielle dans les conditions fixées à l'article 41.

La constitution d'un groupe fermé, en cas d'alignement de taux, est soumise à des conditions précisées à l'article 41.

La réduction de taux peut également intervenir sous forme de démission, soit par accord collectif, soit par accord entre l'employeur et les 2/3 des votants au sein du groupe constitué par les actifs et les allocataires issus des entreprises dont les taux étaient, avant la transformation, supérieurs aux taux de calcul des points obligatoires visés à l'article 35 de l'accord.

La démission implique notamment la suppression des droits calculés sur la fraction de taux qui n'a pas été maintenue et le versement d'une indemnité de démission, dans les conditions précisées à l'article 42.

Section 4

Modalités de réduction des engagements des entreprises : contribution de maintien de droits et indemnité de démission

Article 41

Règle de calcul de la contribution de maintien de droits

1. En cas de réduction du taux de cotisation.

Dans les cas de réduction du taux (ou de l'assiette) de cotisation, visés au 2 de l'article 35 et à l'article 40, les droits des salariés et anciens salariés sont maintenus en contrepartie du versement par l'entreprise d'une contribution.

Cette contribution représente la somme des valeurs actuelles probables des charges d'allocations viagères qui résulteront des droits maintenus.

Les droits maintenus sont les droits directs et les droits de réversion, afférents à toutes les périodes, cotisées ou non, antérieures à la date d'effet de la réduction du taux (ou de l'assiette) de cotisation, validées au titre de l'entreprise. Ils correspondent à la totalité des points se rapportant à ces périodes, liquidés ou non, et calculés sur la base de la fraction de taux (ou d'assiette) de cotisation faisant l'objet de la réduction.

Le montant (M) de la contribution résulte donc de l'application de la formule suivante :

$$M = \alpha \times \text{COT}$$

dans laquelle :

- α représente la valeur du taux d'actualisation du régime, fixé annuellement par la commission paritaire ;
- COT représente le montant annuel moyen, en euros, des cotisations appelées à l'entreprise au titre des 5 dernières années précédant celle au cours de laquelle la demande de réduction des cotisations est formulée.

La contribution est versée en une seule fois, lors de la réduction du taux ou de l'assiette. Cependant, en cas d'accord entre l'entreprise et l'institution, le versement de la contribution peut être étalé par décision du conseil d'administration de l'institution sur une durée ne pouvant excéder 10 ans. Le calcul des paiements périodiques prend en compte un taux d'actualisation.

À défaut d'un accord au sein de l'entreprise prévoyant la résiliation partielle assortie du versement de la contribution susvisée, une réduction de taux (ou d'assiette) de cotisation ne peut intervenir que dans les conditions de démission fixées aux articles 42.

2. En cas de constitution d'un groupe fermé.

Dans les cas d'alignement des taux de cotisation consécutif à la transformation de plusieurs entreprises, un groupe fermé peut être constitué, sous réserve de l'accord de la fédération afin de permettre aux salariés présents à la date d'effet de ladite transformation de continuer à acquérir des droits et donc à cotiser sur la base de leur taux antérieur de cotisation, supérieur au taux d'alignement, tout salarié recruté après cette date étant affilié au régime sur la base de ce dernier taux.

L'entreprise est tenue de verser, lors de l'alignement des taux, une contribution pour le maintien, au taux de cotisation antérieurement pratiqué, du niveau d'acquisition des droits des salariés appartenant au groupe fermé.

Le montant de la contribution est égal à la différence entre les deux termes suivants, calculés sur la base de la fraction de taux de cotisation comprise entre le taux maintenu et le taux d'alignement :

- la valeur actuelle probable des charges futures d'allocations viagères résultant des droits qui seront obtenus à compter de la date d'effet de la fusion, sur la base de cette fraction de taux de cotisation (représentée dans la formule ci-dessous par l'élément S, exprimée en points de retraite) ;
- la valeur actuelle probable des cotisations des salariés appartenant au groupe fermé, versées sur la base de cette même fraction de taux, à compter de la date d'effet de la fusion et jusqu'au dernier départ de ces salariés (notée C, exprimée en points de retraite).

Chacun de ces deux termes est obtenu en affectant les nombres de points correspondant à l'année précédant la constitution du groupe fermé, de coefficients tenant compte des probabilités de survie et appliquant un taux d'actualisation.

Le montant de la contribution résulte de l'application de la formule suivante :

$$M' = (S \times VP) - (C \times VA)$$

où VP est la valeur de service du point de retraite à la date d'effet de la fusion et VA est la valeur d'achat du point de retraite à cette même date.

Si la valeur de M' est négative, le montant de la contribution est nul. Dans ce cas, aucune somme n'est demandée à l'entreprise pour le maintien des droits des salariés du groupe fermé sur la base du taux de cotisation qui reste fixé à son niveau antérieur.

Ces dispositions peuvent également être appliquées pour des cas de réduction d'assiette de cotisation dans le cadre d'un alignement des conditions d'adhésion.

Les modalités d'application de ces dispositions sont arrêtées par la commission paritaire qui fixe annuellement les coefficients de calcul et le taux d'actualisation.

Article 42

Règle de calcul de l'indemnité due par l'entreprise en cas de démission

La démission volontaire entraîne la suppression corrélative des droits acquis ou en cours d'acquisition au sein de l'entreprise.

La démission volontaire d'une entreprise adhérente, sans maintien des droits :

- doit être décidée, soit par accord collectif, soit par accord entre l'employeur et la majorité constituée des 2/3 des participants intéressés (travailleurs actifs ainsi que retraités) constaté par un vote à bulletin secret. Cette majorité est appréciée par rapport au nombre de votants ;
- peut concerner une, plusieurs ou l'ensemble des catégories du personnel affilié ;
- doit être signifiée par lettre recommandée au moins 6 mois à l'avance et, sauf accord du conseil d'administration de l'institution de retraite complémentaire, ne peut prendre effet qu'à la fin d'un exercice civil.

Les cotisations dues à la date de prise d'effet de la démission et faisant l'objet de ladite démission restent exigibles et l'institution peut en poursuivre le recouvrement par toutes voies de droit.

L'entreprise démissionnaire est, en outre, tenue de verser lors de la démission une indemnité (I) déterminée suivant la formule :

$$I = \overline{C} \frac{\lambda}{\lambda'}$$

expression dans laquelle :

\overline{C} représente la moyenne, calculée sur les trois derniers exercices, des cotisations annuelles effectivement appelées faisant l'objet de la démission et revalorisées comme le salaire moyen des cotisants du régime,

λ est le rapport de charges du régime,

λ' représente le rapport des allocations annuelles versées relatives aux fractions de taux de cotisation et de salaire faisant l'objet de la démission, aux cotisations effectivement appelées correspondantes.

Ces deux derniers éléments sont fixés par référence à la dernière année connue.

En aucun cas l'indemnité ne peut être inférieure à \overline{C} ni supérieure à $2 \overline{C}$.

Les modalités d'application de cette formule sont arrêtées par la commission paritaire.

L'indemnité est affectée à la réserve technique à la date de son versement.

Article 43

Mise en œuvre de la procédure de réduction des engagements

Les dispositions visées aux articles 41 et 42 sont mises en œuvre par les institutions d'adhésion des entreprises.

Par dérogation, ces dispositions sont mises en œuvre par la fédération dans les situations suivantes :

- demande de réduction ou de démission portant sur un montant annuel de cotisations supérieur à 10 millions d'euros ;
- demande d'un secteur professionnel par accord de branche.

Les demandes de démission excluant le maintien de l'application de l'accord sont présentées à l'examen de la commission paritaire pour décision.

Article 44

Déclaration, calcul et versement des cotisations

1. Déclaration des rémunérations nécessaires au calcul des cotisations.

Pour le calcul des cotisations, l'entreprise est tenue d'établir chaque mois à destination de son institution d'adhésion, une déclaration sociale nominative (DSN) comportant les rémunérations permettant de définir l'assiette des cotisations.

En l'absence d'établissement de la DSN par l'entreprise, les cotisations sont estimées sur la base de la dernière assiette déclarée ayant fait l'objet d'un calcul de cotisations. L'assiette des cotisations est régularisée après production de la déclaration des rémunérations.

Pour le calcul des cotisations dues au titre des exercices antérieurs à 2016, les employeurs restent tenus d'établir un état nominatif annuel des salaires (ENA), et de l'adresser à leur institution d'adhésion avant le 1^{er} février de l'année suivante.

L'entreprise qui ne produit pas l'état nominatif annuel des salaires est redevable, après mise en demeure, de cotisations d'un montant égal, à titre provisionnel, à 110 % de celles dues pour la même période au cours du précédent exercice. La régularisation intervient après production de la déclaration de salaires.

Pour les employeurs dont les salariés relèvent d'un régime mentionné à l'article L. 711-1 du code de la sécurité sociale, au nombre desquels figurent les employeurs de droit public l'obligation d'établir une DSN s'applique à compter d'une date fixée par décret. Avant cette date, ces employeurs restent tenus d'établir un état nominatif annuel des salaires (ENA).

2. Responsabilité et périodicité du paiement des cotisations.

L'entreprise est, sauf exception, responsable du paiement de la totalité des cotisations.

L'employeur verse en même temps ses cotisations et les cotisations du participant précomptées lors de chaque paie par l'entreprise qui agit en qualité de mandataire de l'institution.

Les cotisations dues par les entreprises de plus de 9 salariés font l'objet de versements mensuels.

Les cotisations dues par les entreprises de moins de 10 salariés font l'objet de versements trimestriels. Ces entreprises ont toutefois la possibilité d'opter pour le paiement mensuel à effet du 1^{er} janvier de l'exercice suivant.

Les versements de cotisations donnent lieu à une régularisation progressive telle que prévue au II. de l'article R. 242-2 du code de la sécurité sociale.

Toutefois, les versements peuvent être annuels pour les seules entreprises n'employant que du personnel saisonnier, des apprentis ou des enseignants contractuels de l'enseignement agricole privé, n'ayant aucun salarié permanent et dont le montant annuel des cotisations n'excède pas 1 500 euros.

Les dates de ces versements sont fixées par une délibération du conseil d'administration de l'institution ou, le cas échéant, par le règlement de l'institution, sans préjudice des mesures d'ordre général prises par la commission paritaire ou par la fédération.

3. Exigibilité et date limite de paiement des cotisations.

Les cotisations, calculées sur les salaires payés au cours de chaque mois civil, sont exigibles dès le premier jour du mois civil suivant.

Les cotisations, calculées sur les salaires payés au cours de chaque trimestre civil, sont exigibles dès le premier jour du trimestre civil suivant.

Les cotisations calculées annuellement sont exigibles dès le premier jour de l'année suivante.

Les entreprises disposent d'un délai de 1 mois, à compter de la date d'exigibilité, pour verser leurs cotisations. Le versement doit être effectif au plus tard le 25 du mois.

Des exceptions aux règles de recouvrement sont accordées par le conseil d'administration de la fédération aux institutions dont les circuits particuliers de recouvrement conduisent à faire gérer leur contentieux par le régime de base.

Article 45

Majorations de retard

Les cotisations qui n'ont pas été acquittées à la date limite de paiement sont affectées de majorations de retard dont le taux est fixé par la commission paritaire ; ces majorations sont égales à autant de fois le taux ainsi fixé qu'il s'est écoulé de mois ou de fraction de mois à compter de la date d'exigibilité.

Les majorations de retard sont calculées par application du taux en vigueur lors du règlement des cotisations versées tardivement, quelle que soit la période à laquelle elles se réfèrent.

Les majorations de retard exigées sont au moins égales à un montant minimum fixé par la commission paritaire. Cependant, si ce minimum est supérieur aux cotisations dues, les majorations de retard sont calculées suivant les dispositions du 1^{er} paragraphe sans pouvoir être inférieures au montant des cotisations dues.

Dans le cas d'entreprises qui, en un seul versement, s'acquittent pour la première fois à l'égard du régime de cotisations dues au titre de plusieurs trimestres, les majorations de retard sont calculées, pour chaque trimestre dû, conformément aux dispositions du 1^{er} paragraphe ci-dessus, et les règles du montant minimum des majorations de retard définies au 3^e paragraphe ne s'appliquent qu'une seule fois au montant total ainsi déterminé.

Les conseils d'administration des institutions peuvent, dans certains cas d'espèce dûment motivés et eu égard aux difficultés financières rencontrées par les entreprises, accorder des remises totales ou partielles de majorations de retard.

L'examen des demandes de remises de majorations de retard est subordonné au règlement préalable par l'entreprise de la totalité des cotisations dont elle est redevable.

Les majorations de retard, à la charge exclusive de l'employeur, sont appliquées à l'ensemble des cotisations dues par celui-ci tant pour son propre compte que pour celui des participants. Elles ne donnent pas droit à inscription de points de retraite.

Section 6

Versement volontaire de cotisations

Article 46

Rachat de points au titre de périodes d'études supérieures

Les participants au régime qui ont procédé au rachat d'années d'études en application du 1^o du I de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale, auprès du régime général de la sécurité sociale ou du régime des assurances sociales agricoles au titre des périodes d'études effectuées dans les établissements, écoles et classes préparatoires, mentionnés à l'article L. 381-4 du même code, peuvent acquérir des points au titre du présent régime.

La faculté de rachat ne peut être exercée qu'une seule fois et doit intervenir avant la liquidation de la pension de retraite complémentaire. Les intéressés doivent alors faire connaître l'ensemble des périodes pour lesquelles ils souhaitent effectuer un rachat.

Le montant du rachat est calculé sur la base de la valeur de service du point de retraite complémentaire en vigueur à la date du versement, affectée d'un coefficient fonction de l'âge du participant, résultant de l'application d'un barème établi par la fédération de telle sorte que les conditions d'acquisition des points correspondants soient actuariellement neutres.

Les rachats de points effectués ne sont pas susceptibles de donner lieu à remboursement.

Article 47

Rachat de points au titre d'années incomplètes

Les participants au régime qui ont procédé au rachat de périodes en application du 2° du I de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale, auprès du régime général de la sécurité sociale ou du régime des assurances sociales agricoles au titre des années pour lesquelles le nombre de trimestres retenus par l'assurance vieillesse de ces régimes est inférieur à quatre, peuvent acquérir des points au titre du présent régime dans les conditions fixées à l'article 46.

Article 48

Nombre maximum de points rachetés au titre des articles 46 et 47

Le nombre de points rachetés au titre des articles 46 et 47 ne peut excéder 140 points par an, dans la limite de 3 ans.

Article 49

Possibilité d'acquisition de points par les ex-mandataires sociaux indemnisés par la GSC au titre des périodes de privation d'emploi

Les mandataires sociaux indemnisés par la GSC (garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise) ont la possibilité d'acquérir des points au titre des périodes de privation d'emploi dans les conditions définies ci-après.

Les ex-mandataires sociaux doivent, à la date de cessation du contrat de mandat, relever d'une institution adhérente de la fédération.

Les intéressés sont autorisés à acquérir des droits pendant les périodes de privation d'emploi dans la limite globale d'une année, et en tout état de cause, sans pouvoir dépasser la date à laquelle les conditions pour percevoir une retraite à taux plein sont remplies.

Le nombre de points est égal à celui qui serait obtenu par application de l'article 57 en prenant en compte le taux de calcul des points obligatoire visé à l'article 35.

Les cotisations dues sont égales au produit du nombre de points ainsi déterminé par la valeur d'achat du point de l'année à laquelle se rapportent les points inscrits, puis affectées du pourcentage d'appel alors en vigueur.

La demande de versement de cotisations doit être présentée à l'institution au plus tard le 31 décembre de l'année civile qui suit celle à laquelle elle se rapporte.

Le montant correspondant aux cotisations doit être versé aux échéances fixées par l'institution et au plus tard le 31 mars de l'année N + 2.

Si le paiement cesse, il ne peut plus y avoir reprise du versement des cotisations au titre de la même période de privation d'emploi.

CHAPITRE IV

ACQUISITION DE DROITS

Section 1

Généralités

Article 50

Acquisition de droits

Les périodes d'activités accomplies dans des entreprises ou organismes relevant du champ d'application du présent accord donnent lieu à acquisition de points de retraite complémentaire selon les modalités décrites aux articles suivants.

Article 51

Compte de points

Chaque participant au régime dispose d'un compte de points de retraite complémentaire.

1. Points inscrits au titre d'une période d'activité dans une entreprise.

Ce compte est alimenté en contrepartie du versement des cotisations, sauf dispositions contraires prévues aux articles suivants.

Il comprend l'ensemble des points acquis par les participants tout au long de leur carrière dans une ou plusieurs entreprises relevant du présent régime, y compris pour les périodes antérieures au 1^{er} janvier 2019.

Le nombre de points à inscrire chaque année au compte du participant salarié correspond au montant des cotisations résultant de l'application du taux de calcul des points afférentes à l'exercice en cours divisé par la valeur d'achat du point de l'année considérée.

2. Points attribués sans contrepartie de cotisations d'un employeur.

Ce compte comporte des points attribués au titre de certaines périodes particulières sans contrepartie de cotisations dans des conditions fixées par la réglementation.

Article 52

Conversion des droits au 1^{er} janvier 2019

Tous les points AGIRC et ARRCO inscrits aux comptes des participants au 31 décembre 2018 sont, à effet du 1^{er} janvier 2019, convertis en points de retraite du régime institué par le présent accord.

Lorsque les points n'ont pas encore été liquidés à effet du 1^{er} janvier 2019 :

- les points ARRCO sont convertis à raison d'un point du présent régime pour un point ARRCO ;
- les points AGIRC sont convertis en points du présent régime en leur appliquant le quotient entre la valeur de service de l'AGIRC au 31 décembre 2018 et la valeur de service de l'ARRCO à cette même date.

Lorsque les participants bénéficiaient, avant le 1^{er} janvier 2019, d'une pension au titre des régimes AGIRC et/ou ARRCO, le nombre de points du présent régime correspondant à cette pension est obtenu en divisant son montant par la valeur de service du point du régime. Toutefois, les fractions de pension correspondant à une des majorations prévues aux articles 94 et 95, déterminées par un montant en euros, ne donnent pas lieu à conversion en points de retraite du régime complémentaire ; leur service est néanmoins maintenu dans les mêmes conditions.

Section 2
Validation des périodes

Sous-section 1

Périodes d'activités ayant donné lieu à cotisations

Article 53

Périodes d'activité ayant donné lieu à un versement de cotisations

Sous réserve de la situation particulière de reprise d'activité après la liquidation de la retraite telle que visée aux articles 89 et 90, les périodes d'activité ayant donné lieu à un versement de cotisations au titre du présent accord donnent lieu, pour chaque exercice, à acquisition d'un nombre de points de retraite complémentaire déterminé selon la formule suivante :

$$P = \frac{C}{VA}$$

dans laquelle :

P représente le nombre de points acquis par le participant au cours de l'exercice,

C, les cotisations résultant de l'application du taux de calcul des points afférentes à cet exercice, et VA, la valeur d'achat du point pour le même exercice.

L'exercice est la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre d'une même année.

Sous-section 2

Périodes d'activités n'ayant pas donné lieu à versement de cotisations

Article 54

Périodes d'activité antérieures au 1er janvier 1976

Les périodes d'activité effectuées avant le 1^{er} janvier 1976 peuvent être validées dans les conditions suivantes :

- avoir été effectuées à un âge compris entre 16 et 65 ans ;
- dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord ;
- et non-soumise à l'obligation de cotiser à un régime de retraite complémentaire.

Le montant des droits susceptibles d'être reconnus pour ces périodes d'activité est calculé sur la base d'un forfait annuel égal à 65 points. Ce forfait est proratisé en fonction de la durée d'activité et de la quotité de travail effectuées.

Article 55

Périodes d'activité effectuées dans des entreprises défaillantes – Clause de sauvegarde des droits

A défaut de déclaration des rémunérations par l'entreprise, les périodes d'activité effectuées dans des entreprises en situation irrégulière au regard des obligations prévues par le présent accord peuvent donner droit à pension de retraite si les deux conditions suivantes sont satisfaites :

- les périodes d'activité considérées doivent avoir été validées par le régime de base au titre de l'assurance vieillesse ;
- les participants doivent justifier qu'un précompte, correspondant à la part salariale des cotisations dues au titre du présent accord, a été effectué sur leur salaire pour les périodes d'activité considérées.

Lorsque ces conditions sont satisfaites, les périodes d'activité donnent lieu à inscription de points de retraite complémentaire calculés sur la base des salaires et des cotisations tant patronales que salariales qui auraient dû être versées.

Article 56

Exceptions à la clause de sauvegarde des droits prévue à l'article 55

Par exception, même lorsque les conditions mentionnées à l'article 55 sont satisfaites, l'absence de versement effectif des cotisations à une institution relevant du régime conduit à ne pas valider les périodes d'activité effectuées :

- par les salariés bénéficiaires d'une extension territoriale :
 - recrutés par une entreprise située hors du territoire français ;
 - ou ayant demandé à participer à titre individuel au présent régime ;
- par les personnels des ambassades et consulats étrangers sis en France ;
- par les chauffeurs de taxis locataires de leur véhicule ;
- par les personnels employés en France par des employeurs étrangers sans établissement en France.

Sous-section 3

Incapacité de travail

Article 57

Périodes validables au titre de l'incapacité de travail

Les périodes d'incapacité de travail, donnant lieu à une suspension ou à une rupture du contrat de travail conclu entre le participant et une entreprise relevant du présent accord, sont validées dans les conditions suivantes.

Les périodes d'incapacité de travail d'une durée supérieure à 60 jours consécutifs occasionnées par une maladie, une maternité ou un accident et pour lesquelles le participant apporte la preuve :

- a) qu'il perçoit du régime général de la sécurité sociale, du régime des assurances sociales agricoles ou du régime minier, des indemnités journalières au titre de la maladie, de la maternité ou d'un accident,
- b) ou qu'il est titulaire, auprès de ces mêmes régimes, d'une pension d'invalidité ou d'une rente allouée en réparation d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et correspondant à un taux d'incapacité permanente des 2/3 au moins,
- c) donnent lieu à attribution, sans contrepartie de cotisations, de droits à retraite complémentaire à partir du premier jour d'interruption, dans les conditions de l'article 58.

Dans les cas visés au b) ci-dessus, l'attribution de droits au titre du présent article cesse :

- soit lorsque le participant cesse de percevoir sa pension d'incapacité ou, s'agissant du bénéficiaire d'une rente allouée en réparation d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, si le degré d'incapacité devient inférieur à 50 % ;
- soit à la date d'effet de la liquidation de sa pension de retraite complémentaire due au titre du présent régime et, au plus tard, à l'âge visé au 1^{er} paragraphe de l'article 84.

Article 58

Mode de calcul des points attribués au titre de périodes d'incapacité de travail

Pour toute période d'incapacité de travail visée à l'article précédent, le nombre de points est calculé à partir de ceux inscrits au titre de l'année civile précédant celle au cours de laquelle s'est produit l'arrêt de travail.

Chaque jour d'arrêt de travail donne lieu à inscription d'un nombre de points correspondant à la moyenne journalière des droits de l'exercice de référence tels que visés au paragraphe précédent (ou de la fraction de l'exercice de référence au cours de laquelle l'intéressé a été affilié au régime).

Toutefois, les points à attribuer au titre de l'arrêt de travail, ajoutés à ceux cotisés ou inscrits à un autre titre au cours de la même année, ne peuvent conduire à inscrire au compte du participant un nombre de points supérieur à celui de l'exercice de référence.

Sous-section 4

Chômage

Article 59

Dispositions générales

Seules les allocations expressément citées dans la présente sous-section donnent lieu à attribution de points de retraite complémentaire.

Article 60

Bénéficiaires d'allocations visées par la convention du 14 avril 2017 relative à l'indemnisation du chômage et bénéficiaires de l'allocation de sécurisation professionnelle

1. Les participants relevant du régime, qui bénéficient des prestations définies au paragraphe 2 ci-après au titre d'un emploi dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, peuvent prétendre à l'inscription de points de retraite complémentaire, conformément aux règles énoncées aux paragraphes 4 et 5 ci-dessous.

2. Répondent à la condition visée au paragraphe 1 pour bénéficier du présent article :

- les titulaires des allocations d'aide au retour à l'emploi, versées en application du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017, relative à l'indemnisation du chômage, et des annexes à ce règlement ;
- ainsi que les titulaires des allocations de sécurisation professionnelle versées en application de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle.

3. L'inscription de points de retraite complémentaire au titre du présent article est subordonnée à la condition que le participant soit en mesure de justifier, en tant que de besoin, de la perception de l'allocation servie par Pôle emploi, de sa nature et de sa période de perception.

4. Les personnes titulaires des allocations visées au paragraphe 2 du présent article se voient attribuer, au titre des périodes pendant lesquelles elles reçoivent ces allocations, des points de retraite complémentaire calculés à partir :

- du salaire journalier de référence retenu par Pôle emploi pour le calcul de l'allocation versée au titre de l'assurance chômage ;
- des taux de calcul des points obligatoires en vigueur pendant les périodes de chômage ;
- et de la valeur d'achat du point de l'exercice auquel ces avantages correspondent.

5. Les avantages visés au présent article ne sont attribués que sous réserve du financement par l'assurance chômage dans les conditions prévues par l'accord du 14 avril 2017 relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire.

Le régime de retraite complémentaire, selon les dispositions préparées par la commission paritaire et validées par les partenaires sociaux par un avenant, prend à sa charge la partie des droits excédant ceux financés par l'assurance chômage.

Article 61

Bénéficiaires des conventions d'allocations spéciales du FNE

Les bénéficiaires de conventions d'allocations spéciales du fonds national de l'emploi, sous réserve qu'ils perçoivent ces allocations au titre d'un emploi au sein d'une entreprise relevant du présent accord, et que soit satisfaite la condition énoncée au paragraphe 3 de l'article 60, peuvent prétendre à l'attribution de points de retraite complémentaire calculés à partir :

- du salaire journalier de référence servant au calcul de l'allocation versée par Pôle emploi et limité à la partie prise en compte pour le financement par l'État,
- du taux de calcul des points de 4 %,
- et de la valeur d'achat du point de l'exercice auquel ces avantages correspondent.

Pour le financement des avantages basés sur les taux excédant ceux correspondant à l'engagement de l'État, le conseil d'administration de la fédération prend toute disposition qu'il juge utile.

Les points ne sont inscrits au compte des participants qu'après encaissement des cotisations dues au titre de la convention du 23 mars 2000.

Article 62

Bénéficiaires des allocations de solidarité spécifique

Les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique visée à l'article L. 5423-1 du code du travail, sous réserve qu'ils bénéficient de cette allocation au titre d'un emploi au sein d'une entreprise relevant du présent accord, et que soit satisfaite la condition énoncée au paragraphe 3 de l'article 60, peuvent prétendre à l'attribution de points de retraite complémentaire calculés à partir :

- du salaire journalier de référence qui servait au calcul de l'allocation d'assurance chômage précédant l'allocation de solidarité spécifique, salaire revalorisé selon le même mode que celui prévu par le règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage. À défaut de salaire journalier de référence déterminé par Pôle emploi, les points sont calculés à partir de ceux inscrits au titre de l'année civile précédant celle au cours de laquelle l'allocation de solidarité spécifique a commencé à être versée,
- du taux de calcul des points de 4 %.

Les points ne sont inscrits au compte des participants qu'après encaissement des cotisations dues au titre de la convention du 23 mars 2000.

Article 63

Bénéficiaires de conventions de préretraite progressive

1. Les bénéficiaires des allocations de préretraite progressive qui, lors de la transformation de leur emploi à temps plein en emploi à temps partiel, occupent un emploi au sein d'une entreprise relevant du présent accord peuvent, dans les conditions visées ci-après, obtenir des points de retraite complémentaire calculés sur la rémunération correspondant à la différence entre le salaire qui aurait été servi si les conditions d'emploi étaient restées inchangées et le salaire réel correspondant au temps travaillé.

Les points au titre de la perception de l'allocation de préretraite progressive sont attribués sur la base du taux de calcul des points de 4 %.

Les points ne sont inscrits au compte des participants qu'après encaissement des cotisations dues au titre de la convention du 23 mars 2000.

2. En outre, par accord conclu au sein de l'entreprise, il peut être convenu, pour l'obtention des points au-delà du taux susvisé, de verser un supplément de cotisations, sur la base correspondant à la différence entre les taux applicables dans l'entreprise pendant la préretraite progressive et le taux de 4 %.

L'accord susvisé revêt un caractère définitif.

Il prend effet au 1^{er} janvier de l'année suivant sa conclusion.

Article 64

Bénéficiaires de congés de conversion

1. Les bénéficiaires des congés de conversion institués par l'article R. 5111-2 4° du code du travail :

- pour lesquels l'État rembourse à l'entreprise tout ou partie des cotisations de retraite complémentaire ;
- et qui, lorsqu'ils accèdent à ce congé, occupent un emploi au sein d'une entreprise relevant du champ d'application du présent accord,
- se voient attribuer des points de retraite complémentaire, calculés sur la base du salaire qui aurait été versé si l'activité avait été poursuivie dans les conditions antérieures, sous réserve du versement effectif des cotisations dues au titre du présent régime.

Le paiement des cotisations est assuré par l'employeur.

2. Si l'État ne rembourse pas à l'entreprise l'intégralité des cotisations, il peut être convenu, par accord conclu au sein de l'entreprise, de verser un supplément de cotisations en vue de l'obtention de points de retraite complémentaire à hauteur de ceux qui auraient été inscrits en l'absence de congé de conversion.

L'accord susvisé prend effet à compter de la date de mise en œuvre de la convention de congés de conversion et revêt un caractère définitif.

Article 65

Cas des frontaliers

Les salariés frontaliers non bénéficiaires des dispositions du présent accord en raison du lieu d'exercice de leur dernière activité, et cependant titulaires d'un revenu de remplacement visé par les articles 60 à 64, peuvent également prétendre à l'attribution de points de retraite complémentaire sous réserve que l'emploi occupé hors du territoire français l'ait été dans une entreprise qui, sur ce territoire, aurait appartenu au champ d'application de l'accord.

Les droits alors inscrits sont calculés sur la base des taux de cotisation obligatoires prévus à l'article 35 et en prenant pour référence les rémunérations à partir desquelles le revenu de remplacement est déterminé.

Article 66

Indemnisation indépendante de tout salaire journalier de référence

Les chômeurs dont l'indemnisation par Pôle emploi s'effectue indépendamment de tout salaire journalier de référence, notamment les ouvriers et techniciens de la production cinématographique et de l'audiovisuel, peuvent se voir inscrire des points de retraite complémentaire s'ils sont titulaires d'une des allocations visées aux articles 60 à 64.

Les conditions d'obtention de ces points sont les mêmes que celles prévues audits articles.

Les points au titre des périodes de chômage des intéressés sont calculés à partir de ceux inscrits au titre de l'année civile précédant celle de la rupture du contrat de travail.

Article 67

Salariés indemnisés au titre de l'activité partielle visée à l'article L. 5122-1 du code du travail

Pour la durée d'application du protocole du 5 février 1979, les salariés indemnisés au titre de périodes d'activité partielle visées à l'article L. 5122-1 du code du travail bénéficient de points de retraite complémentaire correspondant à ces périodes, sans contrepartie de cotisations dans les conditions suivantes.

Sont prises en compte pour l'application du présent article, les périodes d'activité partielle ayant donné lieu aux indemnités visées au paragraphe précédent, dépassant 60 heures dans l'année civile.

En cas de changement d'entreprise en cours d'année, la condition de durée minimum d'activité partielle s'apprécie au niveau de chaque entreprise pour l'application de la formule visée ci-après.

Cependant, toutes les fois qu'un intéressé a subi pour une année civile, au titre d'activités exercées successivement chez plusieurs employeurs, une réduction, dans le cadre de l'activité partielle, du nombre d'heures de travail atteignant le chiffre de 60, et que chez l'employeur qui l'occupe à ce moment, ou le cas échéant chez les employeurs ultérieurs, il continue de recevoir, toujours pendant la même année civile, des indemnités répondant à la définition donnée ci-dessus, il lui appartient de le faire connaître aux institutions dont il relève pour les fonctions qu'il exerce chez ces derniers employeurs.

Lesdites institutions doivent alors appliquer la formule visée ci-après, sans réduire le numérateur de 60, ou en le réduisant seulement de la différence entre 60 et le nombre d'heures d'activité partielle déjà exclues en vertu des dispositions ci-dessus.

Les points de retraite complémentaire sont attribués au vu des déclarations faites par l'employeur et à partir d'une majoration des rémunérations acquises pendant la période durant laquelle l'activité partielle a été indemnisée, majoration obtenue en affectant ces rémunérations d'un pourcentage égal à celui résultant de la formule ci-après :

$$\frac{C - 60}{T - C}$$

dans laquelle :

C est égal au nombre total d'heures d'activité partielle indemnisées par l'employeur pendant toute l'année civile, ou, en l'absence d'appartenance à l'entreprise pendant l'intégralité de l'année, pendant la fraction d'année durant laquelle le contrat de travail a été en vigueur,

T est égal à 1 820 h pour une année civile complète, ou déterminé, en cas d'emploi pendant une fraction d'année, à raison de 151,67 h pour un mois civil et de 5 h pour une journée.

Article 68

Validation de périodes de maladie ou d'invalidité survenues pendant un stage

Lorsqu'un intéressé privé d'emploi entreprend un stage de formation professionnelle qui :

a) soit interrompt le service des prestations visées aux articles 60 à 64, qui lui assuraient un revenu de remplacement,

b) soit retarde le point de départ du versement de ces prestations, le stage débutant pendant une période de préavis ou immédiatement à son issue,

et, alors qu'il avait cessé d'être connu de toute institution faisant application de l'accord, doit interrompre son stage pour raison de santé, le bénéfice des dispositions prévues à l'article 57 peut néanmoins lui être assuré dans les conditions suivantes.

Il doit être constaté une complète continuité :

- entre la période de travail suivie de l'indemnisation pour privation d'emploi, puis l'entrée en stage et enfin l'interruption de celui-ci pour maladie, dans l'hypothèse visée au a) ci-dessus,
- entre la période de travail suivie directement de l'entrée en stage, puis de la maladie, dans l'hypothèse visée au b) ci-dessus.

Il appartient aux intéressés de produire les attestations, obtenues auprès des organismes de formation, mentionnant la date d'entrée en stage et permettant de constater l'absence de toute interruption dans son suivi.

Article 69

Périodes de détention provisoire non suivie de condamnation

Toute période de détention provisoire non suivie de condamnation :

- prise en compte pour l'ouverture du droit à pension au titre du régime général de sécurité sociale ou du régime des assurances sociales agricoles ;
- subie par une personne qui, au moment de son incarcération, relevait du présent régime ;
- ouvre des droits à retraite complémentaire calculés suivant les règles prévues à l'article 58 du présent accord.

L'application des dispositions ci-dessus est subordonnée à la condition que l'intéressé :

- n'ait pas atteint l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ou, s'il a atteint cet âge sans avoir dépassé celui visé au 1° de l'article L. 351-8 dudit code, n'a pas atteint le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein ;
- en demande le bénéfice et apporte la preuve de l'absence de toute condamnation (jugement de relaxe, ordonnance de non-lieu).

Article 70

Périodes indemnisées par la CAINAGOD

Les ouvriers dockers bénéficient de points de retraite complémentaire correspondant aux périodes d'inemploi indemnisées par la caisse nationale de garantie des ouvriers dockers (CAINAGOD).

Sont prises en compte pour l'attribution de points de retraite complémentaire, dans la limite des 300 vacations indemnisées par la CAINAGOD, les périodes d'inemploi à partir de la 41^e vacation chômée, à la condition que le nombre de ces dernières soit au moins égal à 61 par an.

Pendant les périodes considérées, des points de retraite complémentaire sont inscrits au compte des intéressés sur la base du salaire forfaitaire servant au calcul des retraites complémentaires dans la limite des droits correspondant aux taux obligatoires de cotisation.

L'application du présent article est subordonnée au versement par l'UNÉDIC au présent régime des cotisations sur la base des taux obligatoires assortis du pourcentage d'appel, assises sur 60 % du salaire forfaitaire visé ci-dessus, dans la limite de l'assiette visée à l'article 32 du présent accord.

Article 71

*Stagiaires en congé individuel de formation au titre
d'un contrat de travail à durée déterminée*

L'organisme paritaire, qui rémunère le stagiaire, verse des cotisations de retraite complémentaire sur la base de cette rémunération. Ce versement est dû pour tout intéressé qui, au titre du contrat de travail à durée déterminée lui ayant permis d'achever d'acquérir ses droits au congé individuel de formation, occupait des fonctions au sein d'une entreprise relevant du présent accord.

Les cotisations des stagiaires sont versées sur la base des taux obligatoires.

Le versement des cotisations relève de la seule initiative de l'organisme redevable de la rémunération.

CHAPITRE V

SITUATIONS DE PARTICIPANTS DISPENSES D'EXERCER TOUT OU PARTIE DE LEUR ACTIVITÉ

Section 1

Maintien de droits auprès du régime complémentaire malgré la réduction de l'activité

Article 72

Cas des salariés concernés par des mesures de réduction de leur temps de travail, décidées au niveau de leur entreprise

Dans les entreprises où des dispositions sont adoptées, dispensant de tout ou partie de leur activité des salariés d'au moins 55 ans, et dès lors que le contrat de travail subsiste, quelles que soient l'importance de la réduction du temps d'emploi et sa progressivité, par accord d'entreprise, il peut être décidé de calculer et de verser les cotisations sur la base des rémunérations qui auraient été servies en cas de maintien de l'activité à temps plein.

Pour le calcul des cotisations patronales comme salariales dues, les cotisations sont calculées dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Les décisions d'utilisation de ces dispositions prennent effet au 1^{er} janvier d'une année, ou au plus tôt à la date de mise en œuvre de la mesure de réduction du temps de travail. Elles doivent être notifiées par l'entreprise aux institutions de retraite au plus tard le 31 mars de l'exercice suivant celui au cours duquel elles prennent effet.

Lesdites décisions ne peuvent produire d'effet que pour l'avenir.

Article 73

Cas des salariés qui acceptent de réduire leur temps de travail ou leur salaire dans un contexte économique difficile

Les salariés relevant du présent régime, quel que soit leur âge, qui, en raison du contexte économique difficile dans lequel se trouve leur entreprise, acceptent de réduire temporairement leur temps de travail, peuvent obtenir, pendant la durée de leur travail à temps partiel, des droits de retraite complémentaire déterminés comme si les conditions d'exercice de leur emploi étaient demeurées inchangées, en contrepartie du versement des cotisations correspondantes.

Les salariés qui, dans un même contexte, acceptent la réduction temporaire de leur rémunération, sans diminution du temps de travail, peuvent obtenir, en contrepartie du versement des cotisations correspondantes, des points de retraite complémentaire déterminés sur la base de leur salaire antérieur.

L'application de ces dispositions intervient à la date à laquelle la réduction d'activité est intervenue.

Article 74

Bénéficiaires des conventions du FNE d'aide au passage à temps partiel

Les bénéficiaires des conventions du fonds national de l'emploi d'aide au passage à temps partiel, instituées par l'article R. 5123-40 du code du travail, qui, à la veille de la transformation de leur emploi à temps plein en emploi à temps partiel, relevaient du présent régime au titre de l'activité qui est réduite, peuvent obtenir des points de retraite complémentaire pendant la durée d'attribution de l'allocation d'aide au passage à temps partiel, en contrepartie du versement de cotisations.

Les cotisations dues sont calculées :

a) soit sur la base des rémunérations qui auraient été servies en l'absence de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel,

b) soit sur la base du salaire réel augmenté d'un salaire fictif correspondant au revenu de remplacement qui est accordé aux intéressés en plus de leur salaire réel.

Les accords conclus pour l'application du présent article prennent effet à compter de la mise en œuvre de la convention d'aide au passage à temps partiel et comportent un caractère définitif.

Article 75

Salariés concernés par l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale : travail à temps partiel, temps de travail forfaitaire rémunéré à un niveau inférieur à celui d'une activité à temps plein...

Les salariés pour lesquels les cotisations d'assurance vieillesse sont calculées, en vertu de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, sur la base de la rémunération correspondant au temps plein, peuvent obtenir auprès du présent régime des points de retraite complémentaire calculés sur la même base.

La décision, visant à cotiser sur la base des rémunérations reconstituées à temps plein, a un caractère individuel et nécessite donc l'accord de l'employeur et de chaque salarié concerné.

Section 2

Cessation complète d'activité financée par l'employeur

Article 76

Cas des bénéficiaires de systèmes de préretraite

Au sein des entreprises où un accord collectif prévoit le versement, soit directement, soit indirectement, aux salariés âgés d'au moins 55 ans, d'allocations dites de « préretraite » – allocations qui cessent d'être servies aux intéressés qui reprendraient une activité ou feraient liquider une retraite par anticipation –, des cotisations peuvent être versées, quelle que soit la nature juridique reconnue auxdites allocations. Les cotisations sont calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales.

La faculté prévue au premier paragraphe ne peut être mise en œuvre au profit des participants atteignant l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, sauf s'ils n'ont pas le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse de base à taux plein, auquel cas elle est maintenue jusqu'à ce que ce nombre de trimestre soit atteint et au plus tard jusqu'à l'âge visé au 1^{er} alinéa de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

Article 77

Bénéficiaires de congés de conversion

Les bénéficiaires des congés de conversion institués par l'article R. 5111-2 4° du code du travail peuvent obtenir des points de retraite complémentaire pendant la durée de ce congé en contrepartie du versement des cotisations, dans les cas où l'État n'intervient pas dans la prise en charge des cotisations de retraite complémentaire.

Pour bénéficier de cette mesure, ces salariés doivent relever du présent régime lorsqu'ils accèdent à ce congé.

Les cotisations sont calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales.

Les accords conclus pour l'application du présent article prennent effet à compter de la mise en œuvre de la convention de conversion et comportent un caractère définitif.

Article 78

Cas des salariés en congé parental d'éducation, en congé de présence parentale, en congé de solidarité familiale ou en congé de proche aidant

Les bénéficiaires :

- d'un congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- ou d'un congé de présence parentale visé à l'article L. 1225-62 de ce même code ;
- ou d'un congé de solidarité familiale visé à l'article L. 3142-16 et suivants dudit code ;
- ou d'un congé de proche aidant visé à l'article L. 3142-16 dudit code,

qui, lorsqu'ils accèdent à ce congé, relèvent du présent régime, peuvent obtenir des points de retraite complémentaire pendant la durée de ce congé, en contrepartie du versement de cotisations.

Le versement de cotisations concerne en principe toute la durée du congé. Toutefois une durée limitée peut être retenue par accord conclu au sein de l'entreprise ; elle doit être au minimum égale à 6 mois (sauf pour les congés qui, par nature, ont une durée inférieure).

Les cotisations sont calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales.

Article 79

Organismes auto-assurés en matière de chômage

Les organismes visés à l'article L. 5424-1 du code du travail, s'ils adhèrent au présent régime et qu'ils gèrent et financent directement le risque chômage, peuvent conclure avec leur institution adhérente à la fédération une convention en vue d'inscription de points à retraite complémentaire au titre des périodes de chômage.

La validation de ces périodes est obtenue par le versement des cotisations calculées et versées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales, sans que les taux de cotisation utilisés pour ce calcul puissent excéder les taux de calcul des points obligatoires sur la T1 et sur la T2 visés à l'article 35 du présent accord.

La convention de financement des points de retraite complémentaire s'impose à l'ensemble des personnels auxquels lesdits organismes servent ou serviront une allocation d'assurance chômage.

Le versement de cotisations doit intervenir au titre de l'intégralité de la période d'indemnisation.

Article 80

Salariés âgés en cessation d'activité (CASA)

Les salariés, âgés d'au moins 55 ans, concernés par l'accord national professionnel du 26 juillet 1999 relatif à la cessation d'activité de salariés âgés (CASA), susceptibles d'être visés par les articles R. 5123-22 et suivants du code du travail, acquièrent des points de retraite complémentaire en contrepartie du versement de cotisations dans les conditions suivantes.

Les cotisations sont calculées sur le salaire de référence servant de base à la détermination du revenu de remplacement et limité à 2 fois le plafond de la sécurité sociale.

Si, en cas de reprise d'activité chez un autre employeur, l'allocation (CASA) est diminuée, les cotisations versées au titre de la perception de cette allocation sont calculées sur le salaire de référence réduit de la rémunération versée par cet employeur.

Le salaire de référence soumis à cotisations est déclaré par l'entreprise ou l'organisme chargé de la gestion de cessations d'activité (Pôle emploi).

Pour les intéressés âgés de moins de 57 ans, les cotisations sont calculées sur la base des taux appliqués dans leur entreprise aux autres ressortissants du régime appartenant aux mêmes catégories,

Pour les salariés âgés de 57 ans et plus, concernés par le dispositif de cessation d'activité,

a) les cotisations, versées par l'organisme chargé de la gestion des cessations d'activité (Pôle emploi...) pour le compte des entreprises, sont calculées sur la base des taux de cotisation obligatoires,

b) un accord conclu dans les conditions prévues à l'article 33 peut prévoir le versement des cotisations correspondant à la différence entre les taux applicables dans l'entreprise et les taux obligatoires.

Si, après la conclusion d'un tel accord, des salariés de l'entreprise concernée ne font pas parvenir à celle-ci la part des cotisations mise à leur charge, l'entreprise cesse elle-même de verser toute participation pour ces salariés.

La constatation de l'absence de paiement par les intéressés de la part des cotisations leur incombant doit être notifiée par l'entreprise à l'institution de retraite complémentaire ; l'arrêt du paiement des cotisations entraîne la cessation de l'inscription de points pour le futur dans le cadre du b) ci-dessus.

Article 81

Bénéficiaires d'un congé de reclassement ou d'un congé de mobilité

Les bénéficiaires d'un congé de reclassement, visé à l'article L. 1233-71 du code du travail, ou d'un congé de mobilité, visé à l'article L. 1233-77 dudit code, qui, lorsqu'ils accèdent à ce congé, relèvent du présent régime ou relevait du régime institué par l'accord du 8 décembre 1961 si leur activité a cessé avant le 1^{er} janvier 2019, peuvent obtenir des points de retraite complémentaire au titre de ces périodes en contrepartie du versement de cotisations pour la durée du congé qui excède celle du préavis.

La décision d'utiliser la faculté offerte au paragraphe précédent doit être prise par accord au sein de l'entreprise. Elle s'impose alors à tous les salariés concernés par l'un des congés susvisés.

Les cotisations sont calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales.

Section 3

Cessation complète d'activité financée par un organisme tiers à l'employeur

Article 82

Bénéficiaires des conventions d'allocations spéciales du FNE

En complément de l'article 61, les bénéficiaires des conventions d'allocations spéciales du Fonds national de l'emploi conclues à partir du 1^{er} juin 2000 (comme de tout avenant à une convention antérieure, signé après le 31 mai 2000), sous réserve qu'ils reçoivent ces allocations au titre d'un emploi au sein d'une entreprise relevant du présent régime, peuvent, par accord conclu au sein de l'entreprise, acquérir des points, en contrepartie de cotisations, sur la base des fractions de taux sur les tranches T1 et T2 comprises entre les taux de calcul des points de l'entreprise pendant les périodes de chômage, limités à 8 % sur la T1 et à 17 % sur la T2, et le taux de 4 %.

Ces cotisations sont assises sur le salaire journalier de référence visé à l'article 61.

Ces dispositions prennent effet à compter de la mise en œuvre de la convention FNE.

Le versement des cotisations doit être opéré aux échéances fixées par les institutions.

Si, après la conclusion d'un accord répondant aux conditions susvisées, d'anciens salariés de l'entreprise concernée n'ont pas fait parvenir à celle-ci la part des cotisations mises à leur charge, l'entreprise cesse elle-même de verser toute participation pour ces anciens salariés.

La constatation de l'absence de paiement par les intéressés de la part des cotisations leur incombant doit être notifiée par l'entreprise à l'institution de retraite ; l'arrêt du paiement des cotisations entraîne la cessation de l'inscription de points à compter de la date de l'arrêt du paiement dans le cadre du présent article.

Article 83

Travailleurs de l'amiante, bénéficiaires de l'allocation de cessation anticipée d'activité

1. Acquisition de points sur la base des taux de cotisations obligatoires

Les titulaires de l'allocation de cessation anticipée d'activité prévue à l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 (travailleurs de l'amiante) bénéficient de points de retraite complémentaire à concurrence des cotisations versées à l'institution compétente par le fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Ces cotisations sont calculées sur la base des taux prévus par l'article 35 du présent accord et de l'assiette visée à l'article 5 du décret n° 99-247 du 29 mars 1999, dans la limite de la T2.

2. Acquisition de points sur la base de la fraction du taux de cotisation dépassant le taux obligatoire

Lorsque l'entreprise à laquelle appartenait l'ancien salarié cotise sur la base d'un taux sur la T1 supérieur au taux de calcul des points obligatoire, des droits peuvent également être acquis en contrepartie du versement des cotisations sur la base de la fraction de taux dépassant le taux de calcul des points obligatoire et du salaire qui aurait été versé en cas de maintien de l'activité.

Ce versement est effectué auprès de l'institution d'adhésion de ladite entreprise, et doit être opéré aux échéances fixées par celle-ci.

Si, après la conclusion d'un tel accord, d'anciens salariés de l'entreprise concernée n'ont pas fait parvenir à celle-ci la part des cotisations mises à leur charge, l'entreprise cesse elle-même de verser toute participation pour ces anciens salariés.

La constatation de l'absence de paiement par les intéressés de la part des cotisations leur incombant doit être notifiée par l'entreprise à l'institution de retraite ; l'arrêt du paiement des cotisations entraîne la cessation de l'inscription de points pour le futur.

CHAPITRE VI

OUVERTURE, CALCUL ET LIQUIDATION DE DROITS

Section 1

Conditions pour bénéficier de sa retraite complémentaire

Sous-section 1

Conditions d'âge et de durée d'assurance

Article 84

Âge de la retraite

1. Le participant peut bénéficier de sa pension au titre du présent régime sans abattement dès lors qu'il a atteint l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

2. Toutefois, les participants peuvent demander à bénéficier de leur allocation au plus tôt 10 ans avant cet âge. Dans ce cas, le coefficient d'anticipation viager est appliqué aux points de retraite inscrits au compte de l'intéressé.

Le coefficient d'anticipation applicable en fonction de l'âge de départ en retraite est le suivant :

ÂGE VISÉ au 1 ^{er} paragraphe	COEFFICIENT d'anticipation	ÂGE VISÉ au 1 ^{er} paragraphe	COEFFICIENT d'anticipation
moins 10 ans	0,43	moins 5 ans	0,78
moins 9 ans 3 trimestres	0,4475	moins 4 ans 3 trimestres	0,7925
moins 9 ans 2 trimestres	0,465	moins 4 ans 2 trimestres	0,805
moins 9 ans 1 trimestre	0,4825	moins 4 ans 1 trimestre	0,8175
moins 9 ans	0,5	moins 4 ans	0,83
moins 8 ans 3 trimestres	0,5175	moins 3 ans 3 trimestres	0,8425
moins 8 ans 2 trimestres	0,535	moins 3 ans 2 trimestres	0,855
moins 8 ans 1 trimestre	0,5525	moins 3 ans 1 trimestre	0,8675
moins 8 ans	0,57	moins 3 ans	0,88
moins 7 ans 3 trimestres	0,5875	moins 2 ans 3 trimestres	0,89
moins 7 ans 2 trimestres	0,605	moins 2 ans 2 trimestres	0,9
moins 7 ans 1 trimestre	0,6225	moins 2 ans 1 trimestre	0,91
moins 7 ans	0,64	moins 2 ans	0,92
moins 6 ans 3 trimestres	0,6575	moins 1 an 3 trimestres	0,93
moins 6 ans 2 trimestres	0,675	moins 1 an 2 trimestres	0,94
moins 6 ans 1 trimestre	0,6925	moins 1 an 1 trimestre	0,95
moins 6 ans	0,71	moins 1 an	0,96
moins 5 ans 3 trimestres	0,7275	moins 3 trimestres	0,97
moins 5 ans 2 trimestres	0,745	moins 2 trimestres	0,98
moins 5 ans 1 trimestre	0,7625	moins 1 trimestre	0,99

3. Le participant bénéficie de sa pension au titre du présent régime avant l'âge visé au paragraphe 1. et sans application des coefficients viagers mentionnés au paragraphe 2. à l'âge auquel il

a obtenu la pension d'assurance vieillesse du régime général ou du régime des assurances sociales agricoles à taux plein.

Article 85

Cas particuliers

1. Mineurs de fond

Les salariés, relevant du régime spécial de la sécurité sociale dans les mines, qui ont accompli 30 ans de services miniers validés par la CANSSM, dont 15 ans au fond dans un emploi au plus égal à l'échelle 12 (échelle 4,5 pour les mines de fer de l'Est), peuvent bénéficier d'une retraite complémentaire liquidée sans application de coefficients d'anticipation à partir de 60 ans.

2. Retraite progressive

Les participants ayant un âge compris entre :

- celui fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, diminué de 2 années, sans pouvoir être inférieur à 60 ans ;
- et celui visé au 1° de l'article L. 351-8 de ce code ;
- ayant fait liquider leur pension d'assurance vieillesse, dans le cadre de la retraite progressive, en application de l'article L. 351-15 de ce code, peuvent bénéficier d'une partie de leur allocation affectée, le cas échéant, d'un coefficient d'anticipation spécifique temporaire, tenant compte de la durée d'assurance.

3. Carrières courtes

Les participants, ayant un âge compris entre celui visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et celui visé au 1° de l'article L. 351-8 de ce code, justifiant d'une durée d'assurance inférieure de 20 trimestres au plus à celle visée au 2° alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peuvent également faire liquider leur pension de retraite complémentaire par anticipation.

Dans ce cas, il leur est appliqué le coefficient d'anticipation prévu par le tableau ci-après.

NOMBRE DE TRIMESTRES manquants pour bénéficier d'une pension de vieillesse de base à taux plein	COEFFICIENT d'anticipation
20	0,78
19	0,7925
18	0,805
17	0,8175
16	0,83
15	0,8425
14	0,855
13	0,8675
12	0,88
11	0,89
10	0,90
9	0,91
8	0,92

NOMBRE DE TRIMESTRES manquants pour bénéficier d'une pension de vieillesse de base à taux plein	COEFFICIENT d'anticipation
7	0,93
6	0,94
5	0,95
4	0,96
3	0,97
2	0,98
1	0,99

Toutefois, l'allocation ainsi obtenue ne pourra être inférieure à celle qui serait versée après application du coefficient d'anticipation correspondant à l'âge atteint par l'intéressé lors de la liquidation de son allocation prévu par l'article 84.

Cette opération est subordonnée à la liquidation de la pension d'assurance vieillesse par les régimes de base visés au paragraphe 3 de l'article 84 ci-dessus.

Sous-section 2

Conditions de cessation d'activité

Article 86

Cessation d'activité

La liquidation de la pension de retraite complémentaire du participant ne peut être opérée que si l'intéressé :

- cesse toute activité salariée ou non salariée, sauf s'il exerce une activité à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive visée à l'article 88,
- s'engage à avertir son institution de retraite complémentaire de toute reprise d'activité salariée ou non salariée.

Sous-section 3

Dérogations et retraite progressive

Article 87

Activités non-soumises à l'obligation de cessation d'activité

La poursuite des activités visées à l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale ne fait pas échec à la liquidation de la pension de retraite complémentaire.

Article 88

Retraite progressive

Le salarié exerçant une activité à temps partiel dans le cadre de l'article L. 351-15 du code de la sécurité sociale, relatif à la retraite progressive, reçoit une partie de son allocation de retraite complémentaire calculée par application du même taux que celui retenu par le régime général de la sécurité sociale ou par le régime des assurances sociales agricoles et affectée, le cas échéant, d'un coefficient d'anticipation spécifique temporaire tenant compte de la durée d'assurance.

Les cotisations, tant patronales que salariales, correspondant au salaire perçu au titre de l'activité partielle accomplie dans le cadre de la retraite progressive, permettent l'acquisition de points postérieurement à la liquidation de la partie d'allocation susvisée.

La même règle trouve application en cas d'activité à temps plein dans la même entreprise succédant immédiatement à l'activité à temps partiel effectuée dans le cadre de la retraite progressive.

Une nouvelle liquidation, tenant compte de l'ensemble des points inscrits au compte de l'intéressé, intervient soit au terme de l'activité à temps partiel lorsque celle-ci est suivie d'une cessation totale d'activité, soit à la fin de l'activité à temps plein qui succède éventuellement à celle à temps partiel.

Article 89

Cumul emploi-retraite réglementé

Si l'intéressé reprend postérieurement à la liquidation de sa pension de retraite complémentaire une activité salariée, le service de l'allocation est maintenu à condition que l'activité reprise ait un caractère réduit.

Il en est ainsi si la somme des revenus issus de cette reprise d'activité et des pensions et allocations de retraite perçues reste inférieure :

- soit à un montant égal à 160 % du Smic ;
- soit au dernier salaire normal d'activité ;
- soit au salaire moyen des 10 dernières années d'activité ;
- l'activité s'entendant comme étant celle qui a donné lieu à versement de cotisations.

Si la somme susvisée excède ces trois limites, le versement de l'allocation de retraite complémentaire est suspendu.

Dans le cas où la dernière activité est atypique (préretraite progressive, temps partiel...), le salaire servant de référence est le salaire correspondant à l'activité à temps plein. En cas de difficulté, le salaire servant de référence est déterminé, par le conseil d'administration de l'institution chargée de la liquidation.

Article 90

Cumul emploi-retraite sans condition tenant aux ressources

Par dérogation et sous réserve que l'assuré ait liquidé l'ensemble des pensions de retraite personnelles au titre des régimes légalement obligatoires dont il a relevé, l'allocation peut être cumulée avec le revenu résultant d'une activité professionnelle, quel que soit son montant, s'il remplit les conditions d'âge et de durée d'assurance prévues aux 5^e et 6^e alinéas de l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale.

Les pensions dont l'âge d'ouverture du droit, le cas échéant sans coefficient d'anticipation, est supérieur à celui prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ne sont pas retenues pour apprécier la condition de liquidation de l'ensemble des pensions de retraite personnelles.

Article 91

Cotisations sans contrepartie de droits

En cas de reprise d'activité professionnelle après liquidation d'une retraite personnelle de base d'un régime légalement obligatoire et/ou au titre du présent accord, sauf en cas de retraite progressive, les cotisations patronales et salariales dues sur les rémunérations ne sont pas génératrices de points pour l'intéressé, que les allocations soient ou non suspendues.

Section 2
Modalités de calcul des droits à la retraite

Article 92

Calcul de l'allocation

L'allocation est calculée en multipliant le nombre de points inscrits au compte du participant, à la date de la liquidation de ses droits, par la valeur de service du point de retraite du régime, sous réserve des dispositions des articles 84 et 85.

Le montant ainsi obtenu peut donner lieu à majoration dans les conditions prévues aux articles 94, 95 et 97.

L'allocation est revalorisée chaque année en fonction de l'évolution de la valeur de service du point dans les conditions prévues à l'article 27.

Sous-section 1

Majorations pour enfants

Article 93

Définitions

I. – Est considéré comme enfant du participant, l'enfant :

- dont la filiation est légalement établie conformément à l'article 310-1 du code civil,
- recueilli par une personne ayant la qualité de tuteur ou par une personne n'ayant pas la qualité de tuteur mais ayant pris à sa charge l'éducation pendant 9 ans avant l'âge de 16 ans.

II. – Est considéré comme enfant à charge du participant, que celle-ci soit exclusive, principale ou réputée également partagée entre les parents, l'enfant :

- 1° âgé de moins de 18 ans ;
- 2° âgé de 18 ans à 25 ans s'il est étudiant, apprenti ou demandeur d'emploi non indemnisé ;
- 3° invalide, quel que soit son âge, à condition que l'état d'invalidité ait été constaté avant le 21^e anniversaire.

La qualité d'enfant du participant, né ou élevé, ou à charge, est observée à la date d'effet de la retraite.

Article 94

Majorations pour enfants nés ou élevés

Le participant ayant eu ou élevé au moins 3 enfants, au sens de l'article précédent, à la date d'effet de la retraite, peut, sous réserve des dispositions de l'article 96, bénéficier d'une majoration de son allocation.

La majoration varie en fonction de la période d'attribution des points de retraite complémentaire, dans les conditions suivantes :

1. Pour les périodes antérieures au 1^{er} janvier 1999, lorsqu'une majoration pour enfant né ou élevé est prévue par un règlement d'un ancien régime ARRCO au titre duquel relèvent les points inscrits antérieurement à 1999, la majoration de ces droits est égale à :

- 10 % pour 3 enfants ;
- 15 % pour 4 ;
- 20 % pour 5 ;
- 25 % pour 6 ;
- 30 % pour 7.

(à l'exception des périodes relevant de la CAMARCA pour lesquelles il est fait application de son ancien règlement).

Si les droits n'ont pas été inscrits dans les comptes des participants avant la liquidation de la pension, la majoration applicable est celle prévue par le régime unique ARRCO pour la période 1999 à 2011.

2. Pour les points inscrits entre 1999 et 2011 au titre de l'ancien régime ARRCO, la majoration est égale à 5 %.

3. Pour les points inscrits au titre de l'ancien régime AGIRC et relatifs à des périodes antérieures à 2012, la majoration est égale à :

- 8 % pour 3 enfants ;
- 12 % pour 4 enfants ;
- 16 % pour 5 enfants ;
- 20 % pour 6 enfants ;
- 24 % pour 7 enfants ou plus.

4. Pour la part de l'allocation correspondant aux périodes à compter de 2012, la majoration est égale à 10 %.

La majoration pour enfants nés ou élevés est plafonnée au montant du cumul des plafonds en vigueur à l'AGIRC et à l'ARRCO applicables à l'entrée en vigueur du présent accord. Ce montant est revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point.

Le plafond de la majoration pour enfants nés ou élevés n'est pas appliqué aux participants nés avant le 2 août 1951.

Article 95

Majorations pour enfants à charge

Le participant ayant un (ou des) enfant(s) à charge à la date d'effet de la retraite peut, sous réserve des dispositions de l'article 96, bénéficier, tant que le ou les enfants restent à charge, d'une majoration de son allocation, égale à 5 % des droits bruts de l'ensemble de la carrière par enfant à charge.

Article 96

Versement des majorations

Le participant ne peut pas bénéficier simultanément du versement des deux majorations prévues aux articles 94 et 95. En cas de concurrence, la majoration la plus élevée est accordée.

Le participant qui cesse de bénéficier de la majoration pour enfant à charge bénéficie, s'il remplit les conditions, de la majoration pour enfants nés ou élevés.

Sous-section 2

Majorations pour ancienneté

Article 97

Majorations pour ancienneté

Les majorations pour ancienneté, prévues, le cas échéant, par les règlements des régimes ARRCO antérieurs à 1999, sont accordées si les conditions d'attribution de ces majorations étaient remplies au 31 décembre 1998. Elles sont calculées, lors de la liquidation de l'allocation, sur les points de retraite se rapportant aux périodes visées par lesdits règlements et antérieures à 1999.

Sous-section 3
Coefficients temporaires

Article 98
Coefficients de solidarité

Les participants, nés à partir du 1^{er} janvier 1957, se voient appliquer sur le montant de leur retraite complémentaire un coefficient de solidarité annuel de 0,90 pendant une durée de 3 ans⁽¹⁾ et ce, dans la limite de leurs 67 ans. Ces coefficients de solidarité s'appliquent à compter de la date de liquidation de la pension de retraite complémentaire.

Toutefois, les participants salariés qui liquident leur pension de retraite complémentaire quatre trimestres calendaires au-delà de la date à laquelle ils ont rempli les conditions d'obtention du taux plein dans un régime de base, ne se voient pas appliquer de coefficients de solidarité.

Par dérogation :

- pour les participants ayant liquidé leur retraite de base au taux plein et qui sont exonérés de contribution sociale généralisée (CSG) sur leur pension de retraite complémentaire en raison du montant de leur revenu fiscal de référence de leur dernier avis d'imposition connu au moment de la liquidation de leur retraite complémentaire⁽²⁾, les coefficients de solidarité ne s'appliquent pas ;
- pour les participants ayant liquidé leur retraite de base au taux plein et qui sont assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG) sur leur pension de retraite complémentaire en raison du montant de leur revenu fiscal de référence de leur dernier avis d'imposition connu au moment de la liquidation de leur retraite complémentaire⁽³⁾, les coefficients de solidarité annuels sont fixés à 0,95, pendant 3 ans.

Par ailleurs, les coefficients de solidarité ne s'appliquent pas :

- pour les participants ayant liquidé leur retraite au taux plein dans le régime de base avant l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale dans le cadre des dispositifs visés à l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999 modifié par l'article 87 de la loi n° 2010-1330 du 10 novembre 2010⁽⁴⁾ ;
- pour les participants ayant liquidé leur retraite au taux plein dans le régime de base dès l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale visés du 1) *ter* au 5) de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale⁽⁵⁾ ;
- pour les participants visés au III et IV de l'article 20 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 ainsi qu'au 1° *bis* de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale qui bénéficient du taux plein dans le régime de base dès 65 ans⁽⁶⁾.

(1) Ce mécanisme de solidarité applicable à la troisième année pourra être revu dès 2021 en fonction de l'évolution des comportements.

(2) Ces modalités pourront être revues pour tenir compte de la situation fiscale la plus récente en fonction des évolutions techniques et réglementaires, qui interviendraient avant le 1^{er} janvier 2019 et qui permettraient une actualisation des données fiscales.

(3) Ces modalités pourront être revues pour tenir compte de la situation fiscale la plus récente en fonction des évolutions techniques et réglementaires, qui interviendraient avant le 1^{er} janvier 2019 et qui permettraient une actualisation des données fiscales.

(4) Il s'agit d'assurés handicapés remplissant les conditions d'un départ anticipé dans le cadre du dispositif visé à l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et justifiant d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) de 50 % ou du dispositif « amiante ».

(5) Il s'agit d'assurés handicapés ne remplissant pas les conditions d'un départ anticipé dans le cadre du dispositif visé à l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et justifiant d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) de 50 %, d'assurés inaptes avec un taux d'IPP de 50 % médicalement constaté tel que prévu à l'article L. 351-7 du code de la sécurité sociale, mère ouvrières ayant élevé au moins trois majorations, les anciens déportés ou internés et les anciens prisonniers de guerre ou combattants.

(6) Il s'agit d'assurés ayant apporté une aide effective à leur enfant handicapé, d'assurés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955 parents d'au moins trois enfants, de personnes ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial.

Article 99

Coefficients majorants

Les participants salariés nés à partir du 1^{er} janvier 1957 qui liquident leur pension de retraite complémentaire au moins huit trimestres calendaires au-delà de la date à laquelle ils ont rempli les conditions d'obtention du taux plein dans les régimes de base se verront appliquer, pendant une année suivant la date de liquidation de leur pension de retraite complémentaire, un coefficient majorant sur le montant de la retraite complémentaire dans les conditions suivantes :

- coefficient de 1,10 pour les participants ayant décalé la liquidation de leurs droits à la retraite complémentaire d'au moins 8 trimestres calendaires ;
- coefficient de 1,20 pour les participants ayant décalé la liquidation de leurs droits à la retraite complémentaire d'au moins douze trimestres calendaires ;
- coefficient de 1,30 pour les participants ayant décalé la liquidation de leurs droits à la retraite complémentaire d'au moins 16 trimestres calendaires.

Article 100

Modalités d'application

1. Les dispositions de l'article 98 ne s'appliquent pas aux participants, nés à compter du 1^{er} janvier 1957, qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse de base à taux plein avant le 1^{er} janvier 2019 mais liquident leur pension après le 31 décembre 2018.
2. Les conditions d'application des articles 98 et 99 sont appréciées, pour les participants qui liquident leur retraite de base dans le cadre du dispositif mentionné à l'article 88 du présent accord (retraite progressive), à la date de la liquidation définitive de la retraite de base.

Section 3

Liquidation et paiement des allocations

Article 101

Liquidation de l'allocation

L'allocation est quérable et non portable. La liquidation de la pension du participant ou de ses ayants droit ne peut intervenir que sur demande des intéressés.

Article 102

Liquidation des différentes tranches

La liquidation se fait simultanément sur toutes les tranches.

Toutefois, s'agissant des points constitués sur la tranche C des rémunérations avant 2016 dans l'ancien régime AGIRC, les intéressés peuvent demander, au moment de la liquidation, le report de la liquidation de ces points, sans abattement, à l'âge mentionné au 1^o de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

Article 103

Date d'effet de l'allocation

L'allocation prend effet au premier jour du mois civil qui suit celui au cours duquel la demande de liquidation a été déposée, dès lors que les conditions d'ouverture des droits sont réunies.

Toutefois :

- si la demande est déposée dans les 3 mois qui suivent la notification de la pension d'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale ou du régime des assurances sociales agricoles, la date d'effet de l'allocation est celle retenue pour la pension vieillesse du régime de base ;

- si la demande est déposée au plus tard le dernier jour du trimestre civil qui suit celui au cours duquel l'intéressé a atteint l'âge visé au paragraphe 1. de l'article 84, a cessé son activité professionnelle ou a cessé d'être indemnisé au titre d'une situation de chômage ou d'incapacité de travail, la date d'effet de l'allocation est fixée au premier jour du mois civil qui suit la date à laquelle ces situations ont cessé.

Article 104

Principe et date d'effet de la révision de l'allocation

Révision à la hausse

Sous réserve des règles de prescription, les droits supplémentaires reconnus à un allocataire à la suite d'une révision sont retenus pour le service de l'allocation à effet de la date de la liquidation de la retraite complémentaire lorsque les informations nécessaires avaient été déclarées par l'intéressé lors de la constitution du dossier.

Il en est de même lorsque la révision intervient à la suite d'une information nouvelle déclarée par l'allocataire dans les 6 mois suivant la notification de la retraite complémentaire.

Dans le cas contraire, les points supplémentaires sont retenus pour le service de l'allocation à effet du premier jour du mois civil suivant la demande de révision.

Les points résultant d'un rappel de cotisations ne peuvent être pris en compte pour le service de l'allocation qu'après recouvrement effectif de celles-ci (sauf lorsque l'intéressé peut se prévaloir d'un précompte salarial de ces cotisations).

Révision à la baisse

Les sommes indûment versées à un allocataire à la suite d'une erreur donnent lieu à répétition de l'indu.

En conséquence, dans tous les cas d'erreurs dans les comptes de points liquidés commises au détriment du régime, les institutions doivent récupérer les sommes indûment versées, par voie de compensation légale (dans la limite de la fraction cessible et saisissable des arrérages) ou par voie de recouvrement amiable ou judiciaire.

Postérieurement à la découverte de l'erreur, il est procédé à toute rectification qui s'imposerait afin que les versements ultérieurs correspondent aux points acquis par l'intéressé en application de l'accord.

Article 105

Institution chargée de la liquidation

L'institution compétente chargée de la liquidation verse au participant une allocation correspondant aux points acquis au titre de toutes les périodes de carrière relevant des institutions adhérentes à la fédération, après application des différentes majorations.

Article 106

Païement des allocations

Les allocations sont versées d'avance (terme à échoir) :

a) mensuellement en France ainsi que dans les pays suivants :

Allemagne	Autriche	Belgique	Bulgarie
Chypre	Danemark	Espagne	Estonie

Finlande	Grèce	Hongrie	Irlande
Islande	Italie	Lettonie	Liechtenstein
Lituanie	Luxembourg	Malte	Monaco
Norvège	Pays-Bas	Pologne	Portugal
République Tchèque	Roumanie	Royaume-Uni	Saint-Marin
Slovénie	Slovaquie	Suède	Suisse

Cette périodicité est maintenue en cas de demande postérieure de versement dans un des pays visés au b).

b) trimestriellement dans les autres pays. Toutefois, l'allocataire peut demander à percevoir ses allocations mensuellement. Cette option vaut pour toutes les allocations servies par les institutions. Une fois exercée, cette option est irrévocable et s'applique à la date d'effet de la retraite ou au premier jour du trimestre civil qui suit la demande.

Les allocations correspondant au mois ou au trimestre (selon la périodicité de versement) au cours duquel intervient le décès du participant sont versées intégralement, sans prorata.

Article 107

Allocations de faible montant

Si le montant des droits directs de l'ancien salarié ou si celui des droits de réversion, apprécié individuellement pour chaque ayant droit, est supérieur à une somme équivalant à 100 points du régime et inférieur à une somme équivalant à 200 points, l'allocation est versée annuellement.

Si ce montant est inférieur ou égal à une somme équivalant à 100 points du régime, il n'est pas procédé à l'attribution d'une allocation, et l'intéressé reçoit un versement unique correspondant à la valeur viagère de ses allocations.

Le versement unique au profit des bénéficiaires de droits directs supprime tous droits à réversion.

Si, postérieurement au versement unique, un complément de points est attribué, les droits en résultant sont traités indépendamment de ceux ayant fait l'objet du versement unique.

Article 108

Date de suppression d'une allocation ou d'un avantage

Dans les cas où les mesures prévues par le présent accord prévoient la suppression d'une allocation ou d'un avantage de retraite, son service est supprimé à partir du premier jour du mois ou du trimestre civil suivant le fait générateur selon que le versement est mensuel ou trimestriel.

En cas de versement annuel, le service de l'allocation ou de l'avantage est supprimé à partir de l'échéance qui suit le fait générateur.

Section 4
Droits de réversion

Sous-section 1

Droits de réversion des conjoints survivants

Article 109

Droits de réversion des conjoints survivants

Le conjoint survivant d'un participant décédé à compter du 1^{er} janvier 2019 bénéficie, à partir de 55 ans, à condition de n'être pas remarié, d'une allocation de réversion calculée sur la base de 60 % des droits du participant décédé, sous réserve des dispositions visées aux articles 112 et 113. La condition de remariage ne s'applique pas en cas de remariage avec le même conjoint.

Les majorations pour enfants nés ou élevés applicables aux droits du participant décédé sont réversibles au taux de 100 %.

L'allocation de réversion est calculée sans qu'il soit tenu compte des coefficients dont les droits du participant décédé ont pu être affectés. Toutefois, le nombre de points attribués au conjoint survivant ne peut dépasser celui inscrit au compte du participant décédé compte tenu éventuellement de l'abattement appliqué aux droits lors de la liquidation de la retraite de ce dernier.

En cas de décès d'un participant avant le 1^{er} janvier 2019, les règles applicables aux droits de réversion des conjoints survivants sont celles prévues par les accords alors en vigueur.

Article 110

Droits de réversion en cas d'enfant à charge ou d'invalidité

La condition d'âge visée au 1^{er} paragraphe de l'article précédent ne s'applique pas si le conjoint a au moins deux enfants à charge avec le conjoint décédé à la date du décès du participant, ou s'il est invalide.

Article 111

Maintien, suspension ou suppression de droits

Le service de l'allocation de réversion en application de l'article 110 est interrompu si l'état d'invalidité du conjoint cesse ; il reprend à l'âge et aux conditions mentionnées à l'article 109.

En cas de remariage postérieurement à l'attribution de l'allocation de réversion, le service de celle-ci est supprimé de façon définitive à partir du premier jour du mois ou du trimestre civil suivant, selon que les allocations de réversion ont été versées mensuellement ou trimestriellement.

En revanche, lorsque le droit à l'allocation de réversion a été ouvert du fait de l'existence de deux enfants à charge, le service de l'allocation reste maintenu même si la condition justifiant l'ouverture de ce droit n'est plus remplie.

Sous-section 2

Droits de réversion en cas de divorce

Article 112

Droits des conjoints divorcés sans conjoint survivant

1. Le conjoint divorcé d'un participant dont le décès survient à compter du 1^{er} janvier 2019 a droit, s'il n'est pas remarié, à une allocation de réversion, sous réserve de remplir les conditions posées pour l'ouverture des droits au profit des conjoints survivants. La condition de remariage ne s'applique pas en cas de remariage avec le même conjoint.

Le montant de l'allocation due au conjoint divorcé est déterminé selon les mêmes modalités que celles retenues au profit des conjoints survivants, puis affecté du rapport entre la durée du mariage dissous par le divorce et la durée d'assurance du participant décédé, au sens des articles R. 351-3 et R. 351-4 du code de la sécurité sociale, limitée à 172 trimestres pour les allocations de réversion prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2019, sans que ce rapport puisse excéder 1.

2. Toutefois, en cas de pluralité de conjoints divorcés non remariés à la date d'effet de la première liquidation d'une des allocations de réversion, si la durée totale des mariages est supérieure à la durée d'assurance du participant décédé prise dans la limite du nombre de trimestres figurant au paragraphe précédent, chacun d'eux est susceptible de recevoir une allocation de réversion dont le montant est déterminé selon les modalités prévues à l'article 109 puis affecté du rapport entre la durée de son mariage avec le participant décédé et la durée globale des mariages dudit participant avec les ayants droit concernés.

La suppression d'une allocation de réversion est sans effet sur le montant d'une autre allocation de réversion.

L'allocation servie au conjoint divorcé est supprimée de façon définitive en cas de remariage.

En cas de décès d'un participant avant le 1^{er} janvier 2019, les règles applicables aux droits de réversion des conjoints survivants sont celles prévues par les accords alors en vigueur.

Article 113

Partage de l'allocation de réversion entre conjoint survivant et conjoint(s) divorcé(s)

Au titre du décès d'un participant survenu à compter du 1^{er} janvier 2019, en cas de coexistence d'un conjoint survivant et d'un ou plusieurs conjoints divorcés non remariés à la date d'effet de la première liquidation d'une des allocations de réversion, chaque conjoint est susceptible de recevoir une allocation de réversion dont le montant est déterminé selon les modalités de calcul prévues à l'article 109 puis affecté du rapport entre la durée de son ou de ses mariages avec le participant décédé et la durée globale des mariages dudit participant avec les ayants droit concernés, à la date du décès du participant.

Toutefois,

- le conjoint survivant marié avant le 13 janvier 1998 à un participant qui a divorcé avant le 1^{er} juillet 1980 reçoit une allocation calculée selon les modalités prévues à l'article 109, sans application du rapport susvisé ;
- en cas de coexistence d'un conjoint survivant marié avant le 13 janvier 1998 et de conjoints divorcés, l'un divorcé avant le 1^{er} juillet 1980 et l'autre après le 30 juin 1980, le montant de l'allocation servie au conjoint survivant est déterminé selon les modalités de calcul prévues à l'article 109 puis affecté du rapport entre, d'une part, la somme des durées des mariages du participant décédé avec le conjoint survivant et avec le conjoint divorcé avant le 1^{er} juillet 1980 et, d'autre part, la durée globale des mariages dudit participant.

La suppression d'une allocation de réversion est sans effet sur le montant d'une autre allocation de réversion.

En cas de décès d'un participant avant le 1^{er} janvier 2019, les règles applicables aux droits de réversion des conjoints survivants sont celles prévues par les accords alors en vigueur.

Sous-section 3

Droits de réversion des orphelins

Article 114

Droits de réversion des orphelins

Un orphelin de ses deux parents à compter du 1^{er} janvier 2019, a droit à une allocation calculée sur la base de 50 % des droits du participant décédé, sans qu'il soit tenu compte des abattements dont ces droits ont pu être affectés,

- s'il a moins de 21 ans ;
- ou s'il a moins de 25 ans et est à charge, au sens du II de l'article 93, de son dernier parent au moment du décès de celui-ci ;
- ou s'il est invalide, quel que soit son âge, à condition que l'état d'invalidité soit intervenu avant le 21^e anniversaire de l'intéressé.

Les majorations pour enfants nés ou élevés applicables aux droits du participant décédé sont réversibles au taux de 100 %.

Dans le cas d'orphelins de leurs deux parents avant le 1^{er} janvier 2019, les règles applicables aux droits de réversion d'orphelins sont celles prévues par les accords alors en vigueur.

Article 115

Suppression de l'allocation

L'allocation d'orphelin est supprimée à partir du premier jour du mois ou du trimestre civil qui suit :

- le 21^e anniversaire de l'enfant ;
- le 25^e anniversaire de l'enfant, s'il était à charge au jour du décès de son dernier parent ;
- le décès de l'enfant.

En cas d'adoption plénière, l'allocation servie à l'orphelin, en application des dispositions précédentes, du fait du décès de ses parents biologiques, est supprimée. En ce cas, l'allocation doit être supprimée au premier jour du mois ou du trimestre civil suivant le jugement d'adoption plénière.

L'allocation de réversion est supprimée si l'état d'invalidité cesse ou, si l'intéressé vient à percevoir une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou une pension d'invalidité de la sécurité sociale. La suppression est alors fixée au premier jour du mois ou du trimestre civil qui suit celui où se situe la date de cessation de l'état d'invalidité ou celle de l'attribution de la rente.

Sous-section 4

Date d'effet et révision des allocations de réversion

Article 116

Date d'effet de l'allocation en cas de décès d'un participant

En cas de décès d'un participant, la ou les allocations de réversion visées aux articles 109 et 112 à 114 prennent effet, sous réserve que les conditions d'ouverture des droits soient remplies :

- s'il s'agit de droits issus d'un allocataire, au premier jour du mois ou du trimestre civil suivant le décès selon que les allocations de droits directs ont été respectivement versées mensuellement ou trimestriellement ;
- s'il s'agit de droits issus d'un participant non encore allocataire, au premier jour du mois civil suivant le décès à condition que la demande de liquidation intervienne au plus tard dans les 12 mois qui suivent le décès.

Dans les cas où la demande de liquidation d'une allocation de réversion est formulée plus de 1 an après le décès du participant, un rappel d'arrérages est versé, portant sur une période de 1 an, si les conditions d'ouverture des droits sont alors remplies.

Article 117

Révision

L'article 104 s'applique aux allocations versées au titre de la présente section.

CHAPITRE VII

LUTTE CONTRE LA FRAUDE

Article 118

Lutte contre la fraude

Peuvent faire l'objet de poursuites civiles et pénales les personnes, allocataires ou non, ayant fourni sciemment des déclarations inexactes, incomplètes ou ayant omis de déclarer un changement de situation en vue d'obtenir ou de maintenir le versement d'avantages de retraite complémentaire dès lors que ces agissements ont donné lieu à un indu de prestation.

Article 119

Fraude aux cotisations

Feront l'objet du type de poursuites mentionnées à l'article précédent, les personnes ayant fraudé dans la déclaration ou le paiement des cotisations sociales.

Article 120

Suspension des droits

La suspicion et/ou la constatation de l'obtention frauduleuse, notamment à l'aide de faux documents ou de fausses déclarations, d'un droit entraîne la suspension du versement d'avantages de retraite complémentaire et le réexamen du droit à l'ensemble des avantages de retraite complémentaire versés par les institutions de retraite complémentaire.

Article 121

Échanges entre les institutions de retraite complémentaire, la fédération et les organismes mentionnés aux articles L. 114-9 et suivants du code de la sécurité sociale

Dans le respect de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, et dans l'exercice de leurs missions respectives, les institutions de retraite complémentaire et la fédération se communiquent toutes informations qui sont utiles :

- à l'appréciation et au contrôle des conditions d'ouverture ou de service des prestations qu'ils versent ;
- au recouvrement des créances qu'ils détiennent.

En outre, les institutions de retraite complémentaire et la fédération communiquent toutes informations qui sont utiles aux organismes mentionnés aux articles L. 114-9 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 122

Pièces complémentaires

Les institutions de retraite complémentaire ou la fédération peuvent demander aux participants et aux entreprises adhérentes toutes pièces complémentaires qu'ils jugent utiles à l'instruction d'un dossier ou aux opérations de contrôle.

Les déclarations de l'employeur et les mécanismes de collecte de données auprès des organismes de sécurité sociale et des administrations publiques, si elles simplifient les démarches des participants et adhérents du présent régime, ne font pas obstacle au contrôle de plein droit et susceptible d'intervenir à tout moment, par les institutions de retraite complémentaire ou la fédération, de l'exactitude des informations qui leur sont transmises auprès des participants ou entreprises adhérentes.

CHAPITRE VIII

MÉDIATION

Article 123

Médiation

Les contestations portant sur un élément de droit notifié ou les réclamations concernant les relations d'une institution de retraite complémentaire avec des salariés ou des retraités participants ou avec des entreprises adhérentes peuvent être soumises à la médiation.

À cet effet, un médiateur est nommé par le conseil d'administration de la fédération auquel il rend compte.

Article 124

Coordination avec les médiateurs des institutions de retraite complémentaire

La médiation telle que définie à l'article 123 n'exclut pas la présence d'un médiateur ou d'un conciliateur au sein des institutions de retraite complémentaire. Les institutions de retraite complémentaire informent leurs participants ainsi que leurs entreprises adhérentes de l'existence et des fonctions de la médiation au niveau de la fédération en précisant les conditions dans lesquelles, après épuisement des procédures internes de réclamation, les demandeurs peuvent y recourir.

Article 125

Saisine de la médiation

La médiation traite toute demande écrite, relative à un service ou une décision d'une institution de retraite complémentaire, à la condition qu'une démarche auprès de l'institution concernée ait été préalablement accomplie.

La médiation peut être saisie par :

- un participant ;
- un allocataire ;
- une personne physique ou morale bénéficiant des prestations du régime ;
- une entreprise adhérente.

Elle peut être aussi être saisie, notamment, par :

- les directeurs des institutions de retraite complémentaire ;
- le défenseur des droits et ses délégués ;
- les conciliateurs de justice agissant au nom et pour le compte d'un participant ou d'un allocataire.

La saisine est gratuite et facultative. Elle se fait, en langue française, par courrier ou par mail.

Il est accusé réception par écrit des demandes, sauf s'il peut être répondu dans le délai mentionné au paragraphe suivant.

L'avis doit être rendu dans un délai de 2 mois après la date de la saisine sauf prorogation justifiée par des mesures d'instruction.

Le cachet de la poste fait foi pour les envois par courrier et l'accusé de réception technique par mail pour les réclamations en ligne.

Article 126

Médiation et procédure judiciaire

La saisine de la médiation n'interrompt pas les délais de recours devant les juridictions compétentes. Cette saisine ne peut pas être faite si une procédure a été engagée devant une juridiction compétente. L'engagement d'une telle procédure met fin à la médiation.

Article 127

Charte de la médiation

Le conseil d'administration de la fédération peut adopter une charte de la médiation, définissant les règles de fonctionnement de la médiation et disponible sur le site internet de la fédération.

Article 128

Rapport annuel

Le médiateur rédige chaque année un rapport adressé au conseil d'administration de la fédération.

Ce rapport comporte un bilan de ses activités, notamment du nombre de saisines, de l'objet des litiges, du nombre d'avis rendus et de la proportion d'avis rendus en faveur des participants, des allocataires et des entreprises adhérentes.

Ce rapport figure sur le site internet de la fédération.

CHAPITRE IX

ORGANISATION DES INSTANCES DU RÉGIME

Section 1

Commission paritaire

Article 129

Définition

Instance de représentation des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel signataires du présent accord ou y ayant adhéré, la commission paritaire est composée de délégués désignés par chacune de ces organisations et représentant en nombre égal les membres adhérents et les membres participants.

Article 130

Objet

La commission paritaire est compétente pour les questions posées pour l'interprétation du présent accord et de ses avenants. Elle décide aussi des dispositions de caractère général à prendre pour l'application de ces textes.

Les travaux de la commission paritaire peuvent conduire à l'adoption par les partenaires sociaux d'avenants au présent accord ou de délibérations ayant valeur conventionnelle.

En application de l'article R. 922-45 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire élabore, sous la responsabilité des organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord, un rapport prospectif sur les prévisions d'évolution de l'équilibre financier à moyen terme du régime établies sur la base d'hypothèses ajustées à intervalles réguliers et au minimum tous les 3 ans.

Elle fournit au conseil d'orientation des retraites tous les éléments d'information et les études nécessaires pour les projections des régimes obligatoires, conformément aux dispositions de l'article L. 114-2 du code de la sécurité sociale.

Article 131

Composition et fonctionnement

La commission paritaire est composée de deux représentants titulaires et d'un représentant suppléant de chacune des organisations de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel au sens de l'article L. 2122-9 et L. 2122-10 du code du travail signataires du présent accord, ou y ayant adhéré, et d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des organisations d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel au sens de l'article L. 2152-4 du code du travail.

Les décisions résultent de l'accord des deux parties, sans vote par tête.

Article 132

Saisine

Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord, ou y ayant adhéré, et la fédération sont seules compétentes pour saisir la commission paritaire des questions entrant dans ses attributions.

Lorsqu'une institution, adhérente de la fédération, rencontre pour l'application des dispositions de l'accord des difficultés, elle doit s'adresser à la fédération qui, après examen, peut soumettre la question à la commission paritaire.

Section 2

Fédération et les institutions de retraite complémentaire

Sous-section 1

Fédération

Article 133

Objet

La fédération regroupe les institutions de retraite complémentaire (IRC) visés à l'article 139.

Selon l'article L. 922-4 du code de la sécurité sociale, la fédération est une personne morale de droit privé à but non lucratif et remplissant une mission d'intérêt général.

Elle a pour objet de mettre en œuvre les dispositions du présent accord ainsi que les décisions prises pour son application par la commission paritaire visée à l'article 129.

La fédération a notamment pour mission d'assurer le bon fonctionnement et la pérennité du régime, de réaliser entre les institutions adhérentes une compensation de leurs opérations et de promouvoir entre ces institutions une coordination appropriée.

La fédération s'assure en outre de la gestion efficiente et de la qualité de service offerte par les institutions. Elle veille à la défense des intérêts matériels et moraux de la retraite complémentaire dans le respect des décisions des partenaires sociaux.

Article 134

Composition

La fédération comprend des membres titulaires et les institutions de retraite complémentaire adhérentes.

Les membres titulaires sont les organisations nationales interprofessionnelles représentatives dans le champ de l'accord, signataires du présent accord ou y ayant adhéré dans les conditions fixées à l'article L. 2261-4 du code du travail.

Article 135

Instance représentative des employeurs adhérents et des salariés participants

L'assemblée générale est l'instance représentative des employeurs adhérents et des salariés participants des institutions de retraite complémentaire membres de la fédération.

Elle est composée paritairement de délégués représentant les membres adhérents et les membres participants des institutions de retraite complémentaire adhérentes, dans des conditions fixées par les statuts de la fédération.

L'assemblée générale entend les rapports des commissaires aux comptes sur les comptes de la fédération et sur les comptes combinés des institutions de retraite complémentaire et de la fédération.

Elle approuve les comptes de la fédération et les comptes combinés au titre de l'exercice écoulé.

Elle nomme les commissaires aux comptes et leurs suppléants pour 6 ans.

Elle est informée de la conclusion et de la modification de toute convention dont l'objet est de déléguer à un organisme extérieur tout ou partie des opérations liées au recouvrement des opérations ou au versement des prestations.

Article 136

Administration de la fédération

La fédération est administrée par un conseil d'administration composé paritairement de représentants d'une part, des employeurs relevant du présent accord et, d'autre part, des salariés participants, dans des conditions fixées par ses statuts adoptés par la commission paritaire. Les organisations nationales et interprofessionnelles représentatives signataires du présent accord, ou y ayant adhéré, y sont toutes représentées. Elles se donnent, pour ces désignations, pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes, selon des modalités précisées dans les statuts.

Le conseil d'administration de la fédération est investi des pouvoirs les plus étendus pour administrer celle-ci.

Il constitue un bureau, dont la composition et les attributions sont déterminées par les statuts, auquel il peut déléguer un certain nombre de ses pouvoirs dans le respect des dispositions des articles R. 922-18 et R. 922-44 du code de la sécurité sociale.

Article 137

Pouvoir de contrôle des institutions

La fédération exerce un contrôle sur les institutions qui y adhèrent, en application des articles L. 922-5 et R. 922-50 du code de la sécurité sociale. Ce contrôle peut être étendu aux groupements dont ces institutions sont membres, ainsi qu'aux personnes morales liées directement ou indirectement à une institution par convention.

Lorsqu'une institution ne s'est pas conformée aux dispositions du présent accord, aux décisions de la commission paritaire, aux statuts, aux règlements et aux décisions de la fédération, et en cas de non-respect des contrats d'objectifs et de moyens entre chaque institution et la Fédération, prévu à l'article 144, le conseil d'administration de la fédération, ou par délégation de celui-ci le bureau, peut, à l'issue d'une procédure contradictoire décrite dans les statuts et dans le respect de l'article R. 922-53 du code de la sécurité sociale, prononcer à l'encontre de l'institution ou des dirigeants de celle-ci une ou plusieurs des sanctions définies à l'article R. 922-52 du code de la sécurité sociale.

Dans tous les cas, le conseil d'administration de la fédération, ou le cas échéant le bureau, informe tous les administrateurs de l'institution en cause de la sanction prononcée.

Article 138

Statuts

Les statuts de la fédération, qui fixent ses règles de fonctionnement, et le règlement régissant les rapports entre la fédération et les institutions de retraite complémentaire qui y adhèrent, établis conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, seront annexés au présent accord.

Sous-section 2

Institutions de retraite complémentaire agréées

Article 139

Définition

Les institutions de retraite complémentaire (IRC) sont des personnes morales de droit privé à but non lucratif et remplissant une mission d'intérêt général. Elles sont administrées paritairement par des représentants, d'une part, des employeurs adhérents et, d'autre part, des salariés participants. L'ensemble des organisations signataires du présent accord ou y ayant adhéré y est représenté.

La représentation par d'autres organisations ne peut intervenir sur proposition des organisations nationales représentatives que dans des situations visées par les statuts ou le règlement des institutions.

Les statuts des institutions sont conformes au modèle de statuts validé par le conseil d'administration de la fédération et approuvé par le ministre en charge de la sécurité sociale.

Article 140

Obligations des institutions de retraite complémentaire

Les institutions doivent :

- être adhérentes de la fédération, après avoir été admises par celle-ci, et appliquer l'ensemble des dispositions des statuts et règlements de la fédération ;
- effectuer les opérations de gestion qu'impliquent la mise en œuvre du présent accord, dans le respect des décisions de la fédération, notamment recevoir l'adhésion des entreprises, appeler et recouvrer les cotisations, liquider les droits et payer les allocations de retraite afférentes au présent régime ;
- appliquer l'ensemble des dispositions du présent accord, ses avenants, ainsi que les décisions prises par la commission paritaire de la fédération.

En outre, elles doivent :

- n'avoir pas conclu de contrat d'adhésion comportant des clauses qui seraient contraires aux dispositions du présent accord et avenants ou aux dispositions des règlements de la fédération ;
- ne pratiquer aucune opération qui ne se rapporterait pas à l'application du présent accord, sans préjudice de l'action sociale que les institutions peuvent mettre en œuvre,
- accepter de soumettre à la fédération les différends, nés de l'application du présent accord, avec d'autres institutions également adhérentes de la fédération.

Les institutions adhérentes de la fédération réalisent les opérations de gestion qu'implique la mise en œuvre du régime institué par le présent accord. Ces institutions doivent avoir été autorisées à fonctionner en application de l'article L. 922-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime. La mise en œuvre du présent accord étant l'objet même de la fédération conformément à l'article L. 922-4 du code de la sécurité sociale et à l'article 133, les

institutions réalisent leurs opérations dans le respect des décisions de la fédération conformes à son objet.

Section 3

Organisation des relations entre la fédération et les IRC

Sous-section 1

Relations entre la fédération et les IRC

Article 141

Délégation de pouvoirs, incompatibilité, conventions soumises à autorisation

Une personne ne peut disposer de pouvoirs au sein d'une institution que dans la mesure où elle en a reçu délégation du conseil d'administration pour un objet conforme à celui défini par les statuts. Le contenu et la durée de la délégation de pouvoirs doivent être précisés dans des procès-verbaux.

Le conseil d'administration statue en outre sur la compatibilité de toute autre activité professionnelle, exercée par les membres du personnel de direction ou toute autre personne ayant reçu une délégation de pouvoirs, avec les pouvoirs qui leur sont délégués. Les délibérations sont consignées dans des procès-verbaux.

La fonction de direction d'une institution est incompatible avec celle de propriétaire ou détenteur de parts d'une société appelée à passer des contrats avec l'institution, ses filiales, ou toute institution ou association avec laquelle elle entretient d'étroits rapports.

Cependant, par dérogation aux dispositions du paragraphe précédent, lorsque le conseil d'administration, après avoir reçu l'avis du commissaire aux comptes, autorise un membre de direction à prendre une fonction de responsabilité dans une société visée au paragraphe précédent, il peut l'autoriser à détenir le minimum d'actions de garantie exigées pour l'exercice de cette fonction. Cette décision doit être consignée dans un procès-verbal.

Doit être soumise à l'autorisation préalable du conseil d'administration d'une institution toute convention susceptible d'intervenir entre, d'une part, ladite institution ou le groupe auquel elle appartient ou toute personne morale à laquelle elle a délégué sa gestion et, d'autre part, l'un de ses dirigeants (administrateur, directeur ou tout dirigeant de fait). Il en est de même des conventions auxquelles un dirigeant est indirectement intéressé ou dans lesquelles il traite avec l'institution ou le groupe par personne interposée.

Sont également soumises à autorisation préalable les conventions intervenant entre une institution ou un groupe et toute personne morale si l'un des dirigeants (tels que définis ci-dessus) de l'institution ou du groupe est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, directeur général, membre du directoire ou du conseil de surveillance de ladite personne morale.

Les décisions concernant les investissements, les prises de participation dans des sociétés commerciales, civiles ou dans des organismes divers, l'attribution de prêts à des personnes physiques ou morales, les comptes bancaires ou postaux, doivent :

- être prises ou, dans certains cas définis de façon explicite, entérinées par le conseil d'administration, ou par une commission paritaire spécialisée à laquelle le conseil a délégué des pouvoirs à cet effet et au sein de laquelle l'ensemble des organisations signataires de l'accord est représenté ;
- ou faire l'objet de comptes rendus de mandat devant l'une de ces instances.

Ces décisions doivent être consignées dans des procès-verbaux.

Article 142

Autres compétences

Le conseil d'administration de la fédération est chargé d'approuver tout développement et dépense d'investissement informatique, immobilier et financier dépassant un certain seuil fixé par ledit conseil, de faciliter et, le cas échéant, d'organiser tout regroupement d'institutions susceptible d'engendrer des économies et d'une façon générale de promouvoir toute action de mutualisation des coûts.

Article 143

Moyens donnés aux administrateurs

Les conseils d'administration des institutions donnent aux administrateurs les moyens pratiques d'exercer pleinement leur mission.

Dans ce cadre, les institutions doivent donner, aux organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires, les moyens appropriés pour qu'elles puissent soit organiser des stages de formation à l'intention des administrateurs, soit faire participer les intéressés à des sessions d'études réalisées par des organismes spécialisés.

En ce domaine, la fédération, selon des dispositions fixées par son conseil d'administration, contribue à cette formation et apporte son concours aux organisations signataires du présent accord, ou y ayant adhéré, pour leur permettre de tenir des sessions de formation.

Article 144

Contrats d'objectifs et de moyens entre l'institution et la fédération

Le contrat d'objectifs et de moyens fixe les principes, objectifs, moyens et indicateurs destinés à s'assurer de la mise en œuvre efficiente du régime par les institutions et la fédération.

Il prévoit à ce titre des obligations réciproques sur des niveaux de qualité de service homogènes et satisfaisants sur les grandes fonctions de l'institution en particulier celles définies par le code de la sécurité sociale vis-à-vis des entreprises, des participants et des retraités ainsi que sur l'optimisation des coûts de gestion et d'action sociale. Ces obligations engagent la Fédération et chaque institution de retraite complémentaire en lien avec les missions et les enjeux prioritaires du régime.

Le contrat-cadre d'objectifs et de moyens pour la gestion du régime est fixé par le conseil d'administration de la fédération pour une durée de 4 ans.

Le contrat d'objectifs et de moyens est conclu entre la fédération et chaque institution gestionnaire afin de mettre en œuvre et décliner les dispositions arrêtées à l'alinéa précédent. Le respect dudit contrat fait l'objet d'un suivi trimestriel et d'une évaluation en fin de période.

Article 145

Contrôle des opérations des institutions par le commissaire aux comptes

Les statuts de l'institution doivent prévoir la nomination par l'assemblée générale ou par le comité paritaire d'approbation des comptes d'un commissaire aux comptes titulaire et d'un suppléant, conformément aux dispositions des articles L. 922-9 et R. 922-38 du code de la sécurité sociale.

Le commissaire aux comptes exécute sa mission conformément à la loi et aux diligences de sa profession. Il certifie les comptes annuels établis sous la forme proposée par la fédération (bilans, comptes de résultats et annexes). Il vérifie la sincérité et la concordance avec les comptes annuels des informations données dans le rapport de gestion ou d'activité du conseil. Il vérifie également la sincérité des éléments statistiques pris en compte pour la péréquation des ressources de gestion et d'action sociale.

Il soumet pour approbation son rapport général sur les comptes à l'assemblée générale ou au comité paritaire d'approbation des comptes qui suit l'exercice dont les comptes sont soumis à approbation, après l'avoir présenté, le cas échéant, au comité d'audit.

Ce rapport, auquel est joint l'avis du comité d'audit s'il y a lieu, est communiqué chaque année à la fédération.

Si l'institution détient des participations dans des organismes soumis à l'obligation de désigner un commissaire aux comptes, le commissaire aux comptes de l'institution a compétence pour consulter le rapport du commissaire aux comptes de cet organisme et peut, en tant que de besoin, lui demander des informations complémentaires.

Si l'institution détient, directement ou indirectement, 10 % au moins du capital d'un organisme non soumis à l'obligation de désigner un commissaire aux comptes, elle doit obtenir de cet organisme le droit d'y faire mener par son commissaire aux comptes toutes investigations que ce dernier jugera nécessaires pour l'élaboration de son opinion sur les comptes de l'institution.

Si l'institution est associée avec d'autres personnes morales au sein d'un organisme qui assure tout ou partie de la gestion ou intervient dans son développement, un commissaire aux comptes est désigné auprès de cet organisme. Le commissaire aux comptes de l'institution prend connaissance du rapport du commissaire aux comptes dudit organisme et peut, en tant que de besoin, lui demander des informations complémentaires.

Article 146

Contrôle des opérations des institutions par la fédération

La fédération est chargée de vérifier l'application par les institutions des dispositions du présent accord. À cet effet, les institutions doivent annuellement lui adresser les comptes afférents à l'ensemble de leurs opérations, établis conformément à un plan comptable arrêté par la fédération, ainsi que les rapports des commissaires aux comptes. Les institutions doivent, également à cet effet, transmettre à la fédération tous les états complémentaires définis par son conseil d'administration.

Dans le cadre prévu par les dispositions législatives, afin de veiller notamment au respect des décisions prises par les partenaires sociaux et à la défense des intérêts matériels et valeurs morales du régime, la fédération effectue des contrôles auprès des institutions et, le cas échéant, dans les organismes tiers qui réalisent tout ou partie des opérations en exécution d'une convention de gestion.

Les contrôles peuvent concerner toutes les opérations et tous les fonds de l'institution. Les missions de contrôle peuvent prendre toutes les formes nécessaires : contrôle général, contrôle sur dossier, contrôle ciblé... Le contrôleur a accès à tous les documents, tous les services, toute personne, même extérieure à l'institution, qu'il estimera nécessaire de consulter durant sa mission. Si la fédération juge que la situation l'impose, elle peut diligenter sans préavis un contrôle dans l'institution.

Lorsque cela est nécessaire à la vérification de la situation financière des institutions et au respect de leurs engagements, le contrôle peut être étendu aux groupes dont ces institutions sont membres, ainsi qu'aux personnes morales liées directement ou indirectement à une institution par convention.

La fédération vérifie la permanence de la compatibilité de l'appartenance d'une institution à un groupe avec les règles fixées par les partenaires sociaux et les dispositions d'application arrêtées par le conseil d'administration de la fédération, relatives aux adhésions à des groupes de moyens de gestion.

En outre, le conseil d'administration de la fédération met en œuvre un contrôle de gestion adapté, s'attachant notamment aux modalités de répartition entre les institutions des prélèvements sur cotisations affectés à la couverture des frais de gestion et du fonds social.

En cas de sanction ou de carence constatée par la fédération, des modalités pratiques ou des mesures de redressement que doit suivre l'institution sont arrêtées par la fédération. Le conseil d'ad-

ministration de la fédération peut désigner un administrateur provisoire qui, sous son contrôle, assure les pouvoirs du conseil d'administration de l'institution. La mission de l'administrateur provisoire, pouvant au besoin être confiée à une institution adhérente de la fédération, débute et prend fin aux dates arrêtées par décision du conseil d'administration de la fédération.

En cas de retrait de l'autorisation de fonctionner prononcé par les pouvoirs publics, l'institution n'est plus habilitée à réaliser les opérations prévues par le présent accord. Le conseil d'administration de la fédération prend toutes dispositions pour que, sous son contrôle, soit assurée la sauvegarde des droits et que soient réalisées la liquidation de l'institution et la dévolution de son patrimoine.

Sous-section 2

Relations entre les institutions de retraite complémentaire et les tiers

Article 147

Institution adhérente à des groupes

Les institutions relevant de la fédération peuvent former, avec des organismes de protection sociale et/ou d'autres structures, des groupes de moyens si lesdits groupes se constituent sous forme d'associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901, sous réserve de l'accord de la fédération. En effet, la fédération vérifie notamment, lors de l'examen initial puis ultérieurement, la compatibilité de l'appartenance des institutions aux associations avec le respect des décisions prises par les partenaires sociaux du présent régime et la défense des intérêts matériels et valeurs morales de ce même régime.

Article 148

Institution ayant recours à un tiers pour réaliser sa gestion

Une institution peut recourir à un tiers pour la réalisation de tout ou partie de la gestion administrative de ses opérations, ou de la gestion financière de la quote-part de la réserve technique du régime qui peut lui être confiée. Le recours à un tiers s'effectue, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires, conformément à une convention qui doit recevoir l'agrément préalable de la fédération.

En tout état de cause, le conseil d'administration de l'institution conserve l'entière responsabilité de la gestion.

Les modalités des procédures d'agrément des conventions de gestion administrative et de gestion financière sont définies par le conseil d'administration de la fédération.

Les conventions conclues avec des tiers par les institutions, dans le cadre des dispositions législatives, pour la gestion financière de leurs réserves de gestion et d'action sociale, doivent être transmises préalablement à la fédération qui vérifie si elles respectent les mesures réglementaires prises pour l'application du présent accord.

Article 149

Institution réalisant des opérations pour le compte de tiers

Une institution qui gère tout ou partie des opérations d'un organisme tiers doit communiquer à la fédération la convention par laquelle elle assume cette gestion. Le conseil d'administration de la fédération intervient si cette convention est contraire aux intérêts matériels et valeurs morales du régime.

Article 150

Relations collectives de travail

Les relations collectives de travail au sein des institutions, et des groupements dont ces institutions sont membres, sont notamment déterminées dans la convention collective nationale et les accords

collectifs conclus entre l'association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire et les organisations syndicales représentant ce personnel.

Article 151

Relations dans le cadre de l'inter-régime de retraite

Les institutions de retraite complémentaire participent aux échanges avec les autres organismes et services chargés de la gestion des régimes de retraite de base et complémentaires légaux ou rendus légalement obligatoires.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 152

Décisions prises par les commissions paritaires préexistantes jusqu'au 31 décembre 2018

Les commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO sont habilitées à préparer, entre la signature du présent accord et l'entrée en vigueur du régime de retraite complémentaire intitulé AGIRC-ARRCO, établi par le présent accord, des décisions modifiant le présent texte et des annexes nécessaires à sa mise en œuvre, à effet du 1^{er} janvier 2019.

Les statuts et le règlement de la fédération et les statuts-type des institutions de retraite complémentaire sont adoptés par les commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO et approuvés par arrêté ministériel.

Article 153

Fusion des Institutions de retraite complémentaire de l'AGIRC et de l'ARRCO

Conformément à l'article R. 922-4 du code de la sécurité sociale, la fusion des institutions de retraite complémentaire relevant de la fédération AGIRC-ARRCO mentionnée à l'article 1^{er} est opérée au 1^{er} janvier 2019.

Dans le cadre d'une fusion absorption, l'institution de retraite complémentaire dont l'effectif de membres adhérents et participants est le moins important apporte l'ensemble des biens, droits et obligations, actifs et passifs à la date du 31 décembre 2018, sans exception ni réserve, à l'institution de retraite complémentaire déjà agréée dont l'effectif de membres adhérents et participants est le plus important. Les stipulations relatives à ces opérations font l'objet d'une convention entre les institutions de retraites complémentaires concernées.

En application de l'article 139 du présent texte, les nouveaux statuts et règlement des institutions de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, conformes aux modèles approuvés par arrêté ministériel, devront être adoptés par les institutions.

Article 154

Premier accord de pilotage du régime AGIRC-ARRCO

Les partenaires sociaux négocieront en 2018 un accord de pilotage fixant les orientations stratégiques pour la période 2019 à 2022. Ils s'appuieront pour ce faire notamment sur la situation financière des régimes, sur le bilan de l'accord du 30 octobre 2015, et des prévisions macroéconomiques actualisées.

CHAPITRE XI
DISPOSITIONS FINALES

Article 155

Accords antérieurs

Le présent accord national interprofessionnel porte révision, dans toutes leurs stipulations, de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961. Il annule et remplace, dans toutes leurs stipulations, ces deux conventions à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 156

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 157

Extension et élargissement

Les signataires demandent aux pouvoirs publics, dans le cadre des articles L. 911-3 et L. 911-4 du code de la sécurité sociale, l'extension et l'élargissement du présent accord.

Fait à Paris le 17 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE A

SPÉCIFICITÉS PROPRES À CERTAINES CATÉGORIES DE SALARIÉS

Article 1^{er}

Intermittents des professions du spectacle et mannequins

Pour le calcul des cotisations, les rémunérations versées dans l'année par chaque employeur sont traitées de façon distincte, dans les limites annuelles des assiettes T1 et T2 telles que définies à l'article 32 ne tenant pas compte de la durée de chaque emploi.

Article 2

Stagiaires étrangers aides familiaux

Les cotisations versées pour le compte des stagiaires étrangers aides familiaux sont à la charge exclusive de l'employeur.

Elles doivent être égales au cinquième des cotisations dues au titre de la sécurité sociale.

Article 3

Apprentis

L'assiette des cotisations dues sur le salaire versé aux apprentis est forfaitaire en application de l'article L. 6243-2 du code du travail et des dispositions prévues par l'arrêté du 5 juin 1979 modifié.

L'assiette mensuelle est calculée sur la base de 151,67 fois le montant horaire du Smic en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est versée la rémunération.

L'assiette est égale à la rémunération mensuelle brute réduite de 11 points en application de l'article D. 6243-5 du code du travail.

Lorsque en application de l'article L. 6243-2 du code du travail, l'État prend en charge ces cotisations, cette prise en charge s'effectue dans la limite des taux visés à l'article 35. Les cotisations supplémentaires dues en application de taux supérieurs restent à la charge de l'employeur.

Article 4

Journalistes rémunérés sous forme de piges

Les journalistes pigistes doivent être affiliés sur la base des rémunérations qui leur sont versées sous forme de piges sans qu'il soit fait application des plafonds individuels définis à l'article 32.

Article 5

Interprètes de conférences

Les interprètes de conférences sont personnellement responsables de la déclaration à l'institution compétente de la raison sociale et, le cas échéant, des taux de cotisation dérogatoires sur T1 des différentes entreprises qui les emploient, ainsi que des rémunérations qui leur sont versées par chacune d'elles.

Ces déclarations doivent être attestées par les employeurs en cause et parvenir à l'institution avant la fin du mois civil qui suit celui du versement de la rémunération.

Article 6

Personnes visées à l'article L. 311-3 (31°) du code de la sécurité sociale (sommes et avantages versés par des tiers)

Les salariés percevant une somme ou un avantage d'une personne n'étant pas leur employeur, visés à l'article L. 311-3 (31°) du code de la sécurité sociale, doivent être affiliés au présent régime.

L'assiette des cotisations est déterminée dans les conditions fixées à l'article L. 242-1-4 du code de la sécurité sociale.

Pour le calcul des cotisations, les sommes et avantages alloués à un salarié dans l'année par chaque personne tierce à l'employeur sont traités de façon distincte, dans les limites annuelles des assiettes T1 et T2 sans tenir compte des durées d'emploi.

Article 7

Créateurs et repreneurs d'entreprises

Les créateurs d'entreprises qui reçoivent une aide à la création ou reprise d'entreprise (ACCRE) dans le cadre de l'article L. 5141-1 du code du travail et qui occupent dans la nouvelle entreprise un poste au titre duquel ils relèvent du présent accord ont le choix, pendant les 12 premiers mois du bénéfice de l'ACCRE, entre :

- verser les cotisations assises sur le salaire issu de la nouvelle activité calculées conformément aux articles 30 à 37 ;

- ou, payer le montant correspondant à l'acquisition de points de retraite calculés suivant les règles prévues à l'article 58. Pour ce calcul, il est tenu compte de la valeur d'achat du point de l'année à laquelle se rapportent les points à inscrire au titre de la présente disposition.

Le choix à opérer entre les deux options doit être effectué au plus tard dans l'année civile qui suit celle de l'activité concernée. Si la période de 12 mois mentionnée ci-dessus chevauche 2 années civiles (n et $n + 1$), le choix doit être effectué au plus tard au cours de l'année $n + 2$.

Les créateurs d'entreprises sont redevables de l'ensemble des cotisations patronales et salariales et l'inscription des points de retraite complémentaire à leur compte est conditionnée au versement de ces cotisations.

Accord national interprofessionnel
PRÉVOYANCE DES CADRES

ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES CADRES
NOR : ASET1850032M

Entre
CPME
MEDEF
U2P

D'une part, et

CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC
UGICT CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ses annexes et ses avenants,

Vu l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF,

Vu l'accord national interprofessionnel instituant le régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO,

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF prévoit d'une part la mise en place d'un régime unifié de retraite complémentaire des salariés du privé à effet du 1^{er} janvier 2019 et d'autre part l'engagement d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement.

Cette négociation sur l'encadrement a vocation à :

- définir les principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement (notamment technique et managérial) ;
- ouvrir la possibilité de préciser par accord de branche les éléments relatifs à l'encadrement dans le respect du cadre fixé au niveau national interprofessionnel et de moderniser le dispositif de

- prévoyance prévu à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, en pérennisant le taux de 1,5 % de la cotisation prévu à cet article ;
- fixer les dispositions applicables sur les points visés ci-dessus à défaut d'accord de branche professionnelle.

L'accord du 30 octobre 2015 précise qu'à défaut d'accord national interprofessionnel à l'issue de la négociation sur la définition de l'encadrement, les entreprises devront continuer à se référer à la définition de l'encadrement des articles 4 et 4 *bis* de la convention précitée du 14 mars 1947 sous le contrôle d'une commission paritaire rattachée à l'APEC, reprenant la mission de celle définie à l'article 4 *ter* de ladite convention et continuer d'appliquer l'article 7 de la convention précitée relatif aux avantages en matière de prévoyance des cadres.

L'accord national interprofessionnel mettant en place le régime unifié de retraite complémentaire de retraite du privé n'ayant pas pour objet de traiter de la prévoyance, les partenaires sociaux ont adopté les dispositions ci-après, qui reprennent celles des articles 4, 4 *bis*, 4 *ter* et 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 tels qu'applicables au jour de la signature du présent accord.

Article 1^{er}

Avantages en matière de prévoyance des cadres et assimilés

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé à l'article 2 du présent accord, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.

Cette contribution doit être versée à une institution de prévoyance ou à un organisme d'assurance pour les bénéficiaires visés à l'article articles 2.1 et 2.2 du présent accord.

Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

Tout bénéficiaire visé au premier alinéa peut, quel que soit son âge, prétendre, en application du présent article, à la constitution d'avantages en cas de décès dont le montant peut varier en fonction de l'âge atteint. Ces avantages sont maintenus en cas de maladie ou d'invalidité, jusqu'à liquidation de la retraite.

Peuvent cependant être exclus du bénéfice des présentes dispositions les décès résultant d'un fait de guerre ou d'un suicide volontaire et conscient survenant dans la première année de l'admission au régime de prévoyance.

Les employeurs qui, lors du décès d'un participant, ne justifient pas avoir souscrit un contrat comportant le versement de la cotisation visée au premier paragraphe, sont tenus de verser aux ayants droit du cadre ou du VRP décédé une somme égale à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur lors du décès.

Le versement de cette somme est effectué dans l'ordre suivant : au conjoint survivant non séparé de droit ou de fait, à défaut aux descendants et à défaut à la succession.

Article 2

Bénéficiaires⁽¹⁾

Article 2.1

Le régime de prévoyance prévu à l'article 1^{er} du présent accord s'applique obligatoirement aux ingénieurs et cadres définis par les arrêtés de mise en ordre des salaires des diverses branches professionnelles ou par des conventions ou accords conclus sur le plan national ou régional en applica-

(1) Les paragraphes 2.1 et 2.2 de cet article n'apportent aucune modification par rapport à la liste des bénéficiaires définie respectivement par les articles 4 et 4 *bis* de la CCN du 14 mars 1947.

tion des dispositions légales en vigueur en matière de convention collective et qui se sont substitués aux arrêtés de salaires.

Il s'applique également aux voyageurs et représentants travaillant pour un seul employeur et ayant la qualification et les prérogatives d'ingénieurs ou cadres.

Sont considérés comme ayant la qualification et les prérogatives d'ingénieurs ou cadres, au sens de l'alinéa précédent, les voyageurs et représentants qui répondent à l'un au moins des trois critères suivants :

- a) Avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des cadres de l'entreprise (ou à défaut de cadre dans l'entreprise, équivalente à celle des cadres de la profession) et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ;
- b) Exercer par délégation de l'employeur un commandement sur d'autres représentants ;
- c) Exercer des fonctions impliquant initiative, responsabilité, et pouvoir être considérés comme ayant délégation de l'autorité du chef d'entreprise.

En ce qui concerne les branches pour lesquelles des arrêtés ne fournissent pas de précisions suffisantes, il est procédé par assimilation en prenant pour base les arrêtés de mise en ordre des salaires des branches professionnelles les plus comparables, par accord entre les organisations professionnelles intéressées.

Le régime est, en outre, obligatoirement applicable :

- aux personnes exerçant des fonctions de direction non visées par les arrêtés de mise en ordre des salaires lorsqu'elles sont considérées comme des salariés pour l'application de la législation de la sécurité sociale ;
- aux médecins, lorsqu'ils sont considérés comme des salariés pour l'application de la législation de la sécurité sociale ;
- aux conseillères du travail et surintendantes d'usines diplômées.

Article 2.2.

Pour l'application du présent accord, les employés, techniciens et agents de maîtrise sont assimilés aux ingénieurs et cadres visés à l'article précédent, dans les cas où ils occupent des fonctions :

- a) Classées par référence aux arrêtés de mise en ordre des salaires, à une cote hiérarchique brute égale ou supérieure à 300 ⁽¹⁾ ;
- b) Classées dans une position hiérarchique équivalente à celles qui sont visées au a ci-dessus, dans des classifications d'emploi résultant de conventions ou d'accords conclus au plan national ou régional en application des dispositions légales en vigueur en matière de convention collective.

Article 3

Commission paritaire APEC

La prise en considération, pour la détermination des bénéficiaires du régime, des classifications résultant de conventions ou d'accords visés à l'article 2 du présent accord, est subordonnée à l'agrément d'une commission paritaire qui détermine, notamment, le niveau des emplois à partir duquel il y a lieu à application de l'article 2.2, de sorte que les catégories de bénéficiaires au titre dudit article ne soient pas modifiées par rapport à celles qu'il vise au a.

La commission paritaire visée au paragraphe précédent est rattachée à l'APEC ⁽²⁾. Elle reprend l'intégralité des missions, fixées dans la délibération D20 AGIRC, de la commission visée à l'article 4 *ter*

(1) Arrêtés de mise en ordre des salaires intervenus avant la loi du 11 février 1950. Délibération D20 de l'AGIRC telle qu'applicable au moment de la signature du présent accord national interprofessionnel.

(2) Il appartiendra à la gouvernance de l'APEC de prendre toute mesure utile pour la mise en œuvre des dispositions de l'article 3 du présent accord.

de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 en vigueur au moment de la signature du présent accord.

Article 4

Entrée en vigueur et champ d'application

À défaut d'un accord national interprofessionnel à venir sur l'encadrement, le présent accord entre en vigueur en même temps que l'accord national interprofessionnel de révision relatif au régime unifié de retraite complémentaire, soit le 1^{er} janvier 2019.

Le présent accord a pour champ d'application professionnel et territorial celui défini par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et ses avenants à la date de la signature du présent accord.

Le présent accord ne remet pas en cause l'application, par accord de branche ou d'entreprise, du régime de prévoyance des cadres à des salariés n'appartenant pas aux catégories visées à l'article 2.

Article 5

Durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 6

Dépôt de l'accord

Le présent accord est déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail par la partie signataire la plus diligente et transmis à l'ensemble des organisations représentatives dans son champ à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions du code du travail.

Article 7

Extension et élargissement

Les organisations signataire demandent aux pouvoirs publics dans le cadre des articles L. 911-3 et L. 911-4 du code de la sécurité sociale, l'extension et l'élargissement du présent accord.

Fait à Paris le 17 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DÉLIBÉRATION D20 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE AGIRC DU 14 MARS 1947

Application de l'article 4 *ter* de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'article 36, paragraphe 2, de l'annexe I à ladite convention

La commission paritaire prenant acte du fait que les transformations constatées dans les entreprises, l'évolution des techniques, etc., conduisent au sein des branches professionnelles, à des nouvelles définitions d'emploi, des modifications des classifications opérées par référence aux arrêtés Parodi, de nouveaux modes de classement..., ci-après visés sous le terme général : modifications de classifications, rappelle que celles-ci ne sont susceptibles d'être prises en considération pour définir les bénéficiaires du régime de retraite des cadres que dans la mesure où :

1°) Elles résultent de conventions ou d'accords conclus au plan national ou régional ; les accords ou décisions intervenant au niveau des entreprises ne sont pas retenus. Peuvent seulement être prises en considération, avec l'agrément de l'AGIRC, celles de leurs dispositions qui ont pour objet de compléter la classification professionnelle résultant de l'accord national ou régional, en vue de prévoir des postes, particuliers à l'entreprise, définis et classés par assimilation aux emplois existant dans ladite classification ;

2°) Elles ont été approuvées par l'AGIRC, à laquelle la commission paritaire délègue les pouvoirs que lui confèrent l'article 4 *ter* de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et l'article 36, paragraphe 2, de l'annexe I à cette convention.

Pour statuer sur les demandes de prise en considération, pour la détermination des bénéficiaires du régime de retraite des cadres, des modifications de classifications, il est institué au sein de l'AGIRC une commission spécialisée, dénommée « commission des classifications », dont la composition, les conditions de fonctionnement, les attributions, sont définies dans un règlement intérieur adopté par la commission paritaire.

La commission des classifications doit, dans l'exécution de la mission qui lui est confiée, observer notamment le principe suivant : n'accepter de voir retenir, pour la détermination des ressortissants du régime institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947, des modifications de classifications, que s'il n'en résulte pas de déplacement dans des limites du champ d'application du régime de ladite convention, quant à ses bénéficiaires.

Aussi devra-t-elle déterminer dans les nouvelles classifications :

- le niveau des emplois à partir duquel il y a lieu à application de l'article 4 *bis* de la convention susvisée ;
- comme celui à partir duquel il peut y avoir application de l'article 36 de l'annexe I à cette convention tant au sein des entreprises dans lesquelles une extension du régime au titre dudit article est en vigueur, pour tous les titulaires de postes classés à une cote hiérarchique brute au moins égale à 200 dans les arrêtés de mise en ordre des salaires, qu'au sein de celles dans lesquelles une telle extension n'intéresse que les titulaires de postes classés, toujours par référence aux mêmes arrêtés, à une cote hiérarchique brute supérieure.

Pour assurer le respect de ce principe, la commission des classifications doit consulter les professions qui demandent la prise en considération de modifications de classifications, ceci de telle sorte qu'elle recueille tous éléments qui lui permettront de comparer les classifications qui résultaient des

arrêtés de mise en ordre des salaires et les nouvelles classifications (place des nouveaux postes, portée des changements d'attribution...).

Faute pour les professions de répondre aux demandes d'information émanant de ladite commission, les modifications de classifications qu'elles ont adoptées ne peuvent être retenues pour l'application du régime de retraite des cadres ; les institutions sont tenues de se conformer à cette règle.

Si la commission des classifications rencontre, à l'occasion d'une demande qui lui est présentée, des questions qu'elle constate ne pas pouvoir résoudre par application du principe ci-dessus posé, elle doit en référer à la commission administrative de l'AGIRC qui fonctionne au sein du conseil d'administration.

Si cette dernière instance estime ne pas être compétente pour prendre position, en raison de la nature des problèmes soulevés, le dossier doit être transmis à la commission paritaire nationale.

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

Convention collective nationale

**IDCC : 2793. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES
(25 juin 1968)**

AVENANT DU 5 SEPTEMBRE 2017
AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 30 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX GARANTIES CONVENTIONNELLES APPORTÉES
DANS LE CADRE DE L'ÉVOLUTION DES RÉSEAUX

NOR : ASET1850015M
IDCC : 218, 2793

Entre
UCANSS

D'une part, et

CFE-CGC
FEC FO
PSTE CFDT
SNFOCOS
PSE CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Un protocole d'accord relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux a été signé le 30 décembre 2013.

Il a été modifié par avenant le 2 février 2017 pour en prolonger l'application jusqu'au 31 décembre 2018.

Considérant que cet accord institue, au bénéfice des salariés, des garanties dont la mise en œuvre a permis d'accompagner des réorganisations importantes, et qu'il est, par ailleurs, nécessaire de donner aux intéressés de la visibilité sur l'accompagnement dont ils bénéficieraient dans l'hypothèse

d'éventuelles évolutions de réseaux qui seraient engagées postérieurement au 31 décembre 2018, les partenaires sociaux sont convenus d'en prolonger l'application.

Article 1^{er}

Modification de l'article 2

Le premier tiret de l'article 2 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

« - mise en commun entre plusieurs organismes, y compris appartenant à des branches différentes, d'une mission, d'une fonction ou d'une activité »

Article 2

Modification de l'article 3.1

Après le premier alinéa de l'article 3.1 il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Il peut, à sa demande, se faire accompagner par un représentant du personnel. »

Article 3

Modification de l'article 3.3

Le premier alinéa de l'article 3.3 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

« Le salarié qui change d'emploi bénéficie, en tout état de cause, du maintien de son niveau de qualification et de sa rémunération. »

Article 4

Modification de l'article 3.4

Le premier alinéa de l'article 3.4 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

« Dans le cadre des situations visées à l'article 2, le salarié, employé ou cadre, qui accepte une mobilité fonctionnelle entraînant une modification de ses activités professionnelles bénéficie d'une prime dont le montant correspond à :

- 1 demi-mois du salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement d'emploi générique ;
- 1 mois de son salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement de famille professionnelle. »

Article 5

Modification de l'article 5

Le premier alinéa de l'article 5 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

« Le congé de fin de carrière visé par l'article 3.2 du protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps dans les organismes de sécurité sociale, est, dans le cadre des situations visées à l'article 2 du présent accord, ouvert aux salariés âgés de 55 ans et plus. »

Article 6

Modification de l'article 7.3

Le premier alinéa de la partie « mobilité n'entraînant ni changement de domicile, ni double résidence » de l'article 7.3 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

« Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la charge de l'employeur, soit d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail, soit du remboursement des frais engagés sur la base du montant des indemnités kilométriques visées à l'article 7 du protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement. »

Article 7

Modification de l'article 13

Le premier alinéa de l'article 13 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022, terme de ses effets. 6 mois avant cette échéance, une évaluation de sa mise en œuvre sera réalisée. »

Article 8

Dispositions diverses

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Fait à Paris, le 5 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

PROTOCOLE D'ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2017

RELATIF AU TRAVAIL À DISTANCE

NOR : ASET1850027M

IDCC : 218

Entre

UCANSS

D'une part, et

CFDT

CFE-CGC

FEC FO

SNFOCOS

PSE CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les technologies de l'information et de la communication offrent désormais des possibilités d'organisation du travail permettant d'une part aux salariés de concilier différemment leur vie professionnelle et leur vie privée et d'autre part, de contribuer à limiter les risques environnementaux et routiers par une réduction des trajets domicile-lieu de travail.

L'accord sur le travail à distance s'inscrit dans le prolongement des accords en matière de responsabilité sociale, notamment l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016 et l'accord relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail du 16 novembre 2012 ainsi que dans le cadre des règles définies par le code du travail.

Un premier accord a été conclu le 4 mars 2014, qui a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2017 par avenant du 21 juin 2017.

Sur la base d'un bilan de l'application de ce texte, les partenaires sociaux ont engagé une nouvelle négociation qui a conduit à l'adoption des dispositions qui suivent.

Ils ont ainsi souhaité définir un cadre national de mise en œuvre du travail à distance dans le régime général de sécurité sociale qui sécurise les relations de travail dans les organismes qui s'engageraient dans cette voie.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord considèrent que le travail à distance peut constituer un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail contribuant ainsi au soutien de la motivation des salariés. Toutefois, ils ont porté une attention particulière au maintien d'un lien entre le salarié et l'organisme propre à éviter tout phénomène d'isolement, et rappellent que les conditions d'exercice de son activité professionnelle par le télétravailleur doivent s'inscrire dans le respect du droit à la déconnexion, conformément aux prévisions du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le télétravail s'entend d'une forme d'organisation du travail volontaire et régulière dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux habituels de l'employeur, est effectué par un salarié en dehors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le présent accord vise les situations de télétravail pendulaire dans lesquelles un salarié exécute en partie son contrat de travail, sans que la nature de son activité l'y contraigne :

- soit à domicile ;
- soit dans d'autres locaux de l'employeur ;
- soit dans les locaux d'un autre organisme du régime général de sécurité sociale.

Il vise les salariés quelles que soient la durée de leur temps de travail et la nature de leur contrat de travail.

On entend par télétravailleur, au sens du présent accord, toute personne salariée d'un organisme du régime général de sécurité sociale qui travaille dans les conditions définies ci-dessus.

Ne sont pas visés par les présentes dispositions, les salariés exerçant des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur et les salariés soumis à un régime d'astreintes à leur domicile, lors de ces périodes d'astreinte.

L'organisation du télétravail dans le cadre des plans de continuité d'activité mis en place en cas de circonstances exceptionnelles n'entre pas dans le champ d'application du présent accord. Un régime dérogatoire a vocation à être mis en place dans ce cas de figure.

Article 2

Conditions de mise en œuvre pour les postes éligibles au travail à distance

2.1. Mise en place du télétravail dans l'organisme

Conformément aux dispositions du code du travail, le télétravail nécessite, pour être mis en place dans l'organisme, que soit, au préalable, conclu au plan local un accord collectif d'entreprise, ou, à défaut, que soit élaborée par l'employeur, après consultation de la représentation du personnel, une charte.

En l'absence d'un accord collectif conclu au plan local, la charte qui est élaborée par l'employeur ne peut contrevenir aux dispositions du présent accord.

À défaut d'être prévu par l'accord d'entreprise ou par la charte, le télétravail ne peut concerner que des situations occasionnelles. Les conditions sont convenues entre l'employeur et le salarié. L'accord entre les parties peut être prouvé par tout moyen.

2.2. Principe du volontariat

Le télétravail est fondé sur le principe du volontariat.

Lorsqu'un salarié exprime une demande de télétravail, l'employeur examine cette demande.

Les demandes sont examinées par l'employeur au vu des conditions de faisabilité tant techniques, qu'organisationnelles au regard du poste de travail considéré, de la disponibilité du matériel infor-

matique nécessaire, et de la maîtrise de l'emploi dont fait preuve le salarié, notamment de sa capacité à travailler de manière autonome.

La décision de l'employeur fait l'objet d'une notification au salarié concerné dans un délai maximum de 45 jours sauf circonstances exceptionnelles.

En cas de refus, celui-ci doit être motivé par écrit.

Dans ce cas, le salarié peut demander un réexamen de sa demande en adressant une saisine écrite et argumentée à la direction de l'organisme dans un délai maximum de 30 jours suivant la notification de la décision initiale.

La direction de l'organisme répond par écrit, et de façon motivée, à la demande de réexamen dans un délai maximum de 30 jours suivant la réception du courrier du salarié.

En cas d'acceptation, cette décision est prise sous réserve de la fourniture de l'attestation d'assurance prévue à l'article 3 et du diagnostic de conformité des installations électriques prévu à l'article 4 lorsque la demande porte sur le télétravail pendulaire à domicile.

2.3. Préservation du lien avec l'organisme

2.31. Temps minimum de travail effectué dans l'organisme

Afin de maintenir un lien suffisant entre le salarié et son organisme employeur, le télétravailleur doit être présent dans l'unité de travail à laquelle il appartient au moins 2 jours par semaine, quelle que soit la durée de son temps de travail.

Il peut y être dérogé dans les conditions visées à l'article 2.32.

2.32. Aménagements du télétravail dans des situations particulières

Quand le télétravail est de nature à favoriser l'emploi de salariés en situation de handicap, ou quand il est préconisé par le médecin du travail afin de permettre de maintenir un salarié en activité, l'employeur, en lien avec les représentants du personnel (CHSCT, puis comité social et économique), examine les conditions dans lesquelles les règles applicables peuvent être aménagées.

Cet examen peut, notamment, le conduire à déroger aux 2 jours minimum de travail devant être effectué dans l'organisme.

2.33. Participation à la vie de l'organisme

Afin de garantir l'information et le lien avec l'organisme, les télétravailleurs participent dans les mêmes conditions que les autres salariés aux formations et aux réunions de service.

2.4. Conditions de mise en place

2.41. Avenant au contrat de travail

Préalablement à la mise en œuvre du télétravail, le salarié signe un avenant à son contrat de travail conforme à l'avenant-type annexé au présent accord.

Cet avenant, qui est conclu pour une durée comprise entre 1 et 3 ans, peut être renouvelé autant de fois que de besoin dès lors que le salarié et l'employeur en sont convenus.

2.42. Période d'adaptation et réversibilité permanente

Période d'adaptation et entretien de bilan

Afin de permettre au salarié et à l'organisme de s'assurer que le télétravail correspond à leurs attentes, il est prévu une période dite d'adaptation.

Pendant cette période, dont la durée ne saurait excéder 3 mois, chacune des parties est libre de mettre fin au télétravail moyennant le respect d'un délai de prévenance de 30 jours qui peut être réduit par accord des parties.

Cette période d'adaptation est effective une seule fois, et ne s'applique pas si l'avenant au contrat de travail relatif au télétravail est renouvelé lorsque le salarié conserve le même poste.

Un entretien est organisé entre le salarié et son responsable hiérarchique au plus tard 15 jours avant l'arrivée du terme de la période d'adaptation afin d'effectuer un bilan sur la situation de télétravail. Ce bilan est l'occasion pour les deux parties d'apprécier l'opportunité de la poursuite ou non du télétravail.

Réversibilité à l'issue de la période d'adaptation

À l'issue de la période d'adaptation, il peut être mis fin, par accord des parties, au télétravail avant le terme initialement prévu par l'avenant au contrat de travail sous réserve de respecter un préavis, qui sauf accord des parties est de 30 jours pour l'employeur et de 15 jours pour le salarié.

Le salarié retrouve alors son poste et ses conditions de travail antérieures.

Cette décision, qui met automatiquement fin à l'avenant au contrat de travail, est notifiée par écrit.

Situation en cas de changement de fonctions ou de domicile

La poursuite du télétravail en cas de changement de fonctions ou de domicile est subordonnée à l'accord des deux parties et à la conclusion d'un nouvel avenant entre le salarié et l'organisme.

2.43. Durée du travail et respect de la vie personnelle

S'agissant des télétravailleurs soumis aux horaires collectifs, l'organisation du télétravail s'exerce dans le cadre des horaires de travail habituels du service auquel le salarié est affecté, et donc dans le respect des règles légales en vigueur.

À ce titre, ils bénéficient des horaires variables s'ils sont mis en œuvre dans le service auquel ils appartiennent.

Le télétravailleur ne peut effectuer des heures supplémentaires qu'à la demande de son employeur, auquel il appartient de déterminer les modalités de contrôle du temps de travail.

L'avenant au contrat de travail fixe, en tenant compte d'une pause déjeuner, les plages horaires pendant lesquelles le salarié doit être joignable par l'organisme. Elles sont portées à la connaissance du manager du salarié et de ses collègues de travail.

L'employeur est tenu de respecter ces plages horaires, et ne peut donc contacter le salarié en dehors de celles-ci.

Pour ce qui concerne les salariés relevant d'un forfait annuel en jours, chaque journée effectuée dans le cadre du télétravail équivaut, quel que soit le nombre d'heures effectuées, à une journée de travail au sens de la convention de forfait.

Enfin, le télétravail ne doit pas conduire à ce que l'employeur s'immisce dans la vie personnelle du salarié ou dans l'organisation de celle-ci.

2.44. Choix des jours de télétravail

Le choix des jours de télétravail résulte d'un accord entre les parties, qui doit permettre d'assurer le bon fonctionnement et la continuité du service d'affectation du salarié.

2.45. Enveloppe de jours de télétravail à prendre au cours de l'année

Dans certaines situations définies au plan local par accord d'entreprise ou charte, le télétravail peut être organisé sous la forme d'une enveloppe de jours à prendre par le salarié au cours de l'année civile.

Ce mode d'organisation du télétravail ne doit pas conduire à déroger à la règle des 2 jours de présence par semaine dans l'organisme.

2.46. Suspension provisoire du télétravail

Le salarié peut être confronté à des circonstances qui sont de nature à l'empêcher, de manière temporaire, de réaliser ses missions en télétravail (par exemple incendie ou inondation du lieu de télétravail).

Dans ces hypothèses, le salarié ou le manager du salarié peut demander, dès qu'il a connaissance de ces événements, la suspension ou l'aménagement à titre temporaire du télétravail.

2.47. Suivi du télétravailleur

Pour les télétravailleurs, l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement commence par une séquence consacrée au suivi de l'organisation du télétravail.

Sont notamment évoqués les conditions d'activité du salarié en télétravail, sa charge de travail et le maintien du lien nécessaire avec l'organisme.

Article 3

Assurance

En cas de télétravail pendulaire à domicile, le salarié doit informer l'assureur du domicile qu'il y exerce une activité professionnelle, et s'assurer que l'assurance multirisques habitation souscrite couvre sa présence pendant ces journées de travail.

Il doit fournir à son organisme une attestation de l'assureur en ce sens avant signature de l'avenant à son contrat de travail.

Article 4

Équipements de travail

Le lieu d'exercice du télétravail doit être compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle au regard des règles en matière d'hygiène et sécurité.

Lorsque le télétravail s'effectue à domicile, une attestation établie par un diagnostiqueur professionnel est remise par le salarié à son employeur préalablement à la signature de l'avenant à son contrat de travail. Elle indique que l'installation électrique du domicile est conforme à la réglementation en vigueur et lui permet d'exercer son activité professionnelle en toute sécurité. En cas de non-conformité, les travaux de remise aux normes sont à la charge du salarié.

Le télétravailleur doit pouvoir être joignable par téléphone, par messagerie et être en mesure de se connecter à distance.

À cet effet, l'employeur fournit au télétravailleur le matériel informatique et de communication nécessaire, afin de lui permettre d'exercer son activité professionnelle dans les mêmes conditions que s'il était à son poste de travail.

À ce titre, une ligne téléphonique professionnelle ou un téléphone portable est mis à disposition du télétravailleur par l'employeur.

Celui-ci assure la maintenance et l'adaptation de l'équipement aux évolutions technologiques.

L'utilisation de ce matériel est strictement limitée à l'exercice de l'activité professionnelle.

En cas de dysfonctionnement du matériel, le télétravailleur doit en informer immédiatement les services spécialisés de l'organisme, ainsi que son manager.

Par ailleurs, en tant que de besoin, afin d'assurer l'ergonomie du poste du télétravailleur à domicile, l'organisme met à sa disposition un mobilier adapté.

Le salarié s'engage à prendre soin de ces équipements.

Le salarié s'engage à restituer le matériel lié à son activité de télétravail lorsqu'il est mis fin au télétravail.

Article 5

Frais professionnels

Sur présentation de factures, l'employeur prend en charge les frais professionnels inhérents à la situation de télétravail pendulaire à domicile dans les conditions suivantes :

- le coût réel de la réalisation du diagnostic de conformité des installations électriques ;
- le surcoût éventuel de l'assurance du domicile où exerce le télétravailleur pour son montant réel.

En sus de la prise en charge des factures de téléphone (abonnement et communications) du dispositif téléphonique professionnel, une indemnité forfaitaire mensuelle est versée pour la prise en compte des frais professionnels découlant de l'exercice du télétravail (abonnement internet, consommation d'électricité, d'eau, de chauffage).

Cette indemnité forfaitaire mensuelle, qui est fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés, ne peut être inférieure à 10 € pour une journée en télétravail par semaine, à 20 € pour 2 jours par semaine en télétravail et à 30 € pour 3 jours par semaine en télétravail.

Elle est versée sur 10,5 mois afin de tenir compte des congés annuels.

Le versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle est suspendu en cas d'absence du télétravailleur de plus de 1 mois continu (maladie, maternité, congés sabbatiques...).

Lorsque le télétravail est organisé sous la forme d'une enveloppe de jours à prendre par le salarié au cours de l'année civile, l'indemnité est versée en fin d'année sur la base d'une valorisation minimum de 2,50 € par jour télétravaillé.

Ces montants sont revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice INSEE « Logement, eau, gaz et combustible », ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique. L'UCANSS notifie aux organismes, ainsi qu'aux organisations syndicales, dès la publication de l'indice INSEE de référence de décembre, les nouveaux montants revalorisés de ces indemnités forfaitaires.

Article 6

Protection des données

L'organisme employeur est responsable de la sécurisation du système d'information utilisé par les salariés à des fins professionnelles.

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans l'organisme, en particulier à mettre en œuvre tous les protocoles visant à assurer les protections des données et leur confidentialité.

Il fera preuve d'une vigilance particulière sur leur intégrité et le maintien de leur confidentialité, notamment par l'application des dispositions en matière de mot de passe pour les travaux effectués à domicile.

Article 7

Droits et garanties individuels et collectifs

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'organisme, notamment en matière d'accès aux informations syndicales, et de manière générale à toutes les informations relatives à la vie de l'organisme.

En particulier, il doit avoir les mêmes opportunités d'évolution professionnelle que ses autres collègues.

À ce titre, les télétravailleurs ont le même accès à la formation que des salariés qui travaillent dans les locaux de l'employeur. Lors de l'entretien professionnel, peuvent être abordés les besoins de formation spécifiques à ce mode d'organisation du travail.

Toutefois, les dispositions conventionnelles relatives aux frais de déplacement ne sont pas applicables aux télétravailleurs les jours de télétravail.

Le télétravailleur peut prétendre, dans les mêmes conditions que les autres salariés, au bénéfice des titres-restaurants lorsque son organisme employeur en distribue habituellement.

L'employeur s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution du télétravailleur soient évalués dans les mêmes conditions que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'organisme.

Enfin, il est rappelé que le télétravailleur bénéficie, comme tous les salariés, d'un droit à la déconnexion qui s'exerce dans les conditions posées par le code du travail.

Article 8

Relations sociales

En tant que salariés de l'organisme, les télétravailleurs sont pris en compte pour la détermination des seuils d'effectifs.

À l'occasion des élections professionnelles, ils bénéficient des mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les autres salariés.

Comme eux, ils bénéficient de l'information diffusée par les représentants du personnel et ils ont comme les autres salariés accès à leurs représentants.

À cet égard, les parties signataires recommandent de négocier au niveau de l'organisme un accord d'entreprise permettant l'accès et l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication aux organisations syndicales qui y sont implantées afin de permettre aux salariés en télétravail à domicile d'accéder aux informations diffusées.

Enfin, les télétravailleurs peuvent, dans les mêmes conditions que les autres salariés, exercer un mandat de représentation du personnel, et disposer pour cela des mêmes moyens, notamment en termes de crédit d'heures.

Ce crédit peut être utilisé, pour tout ou partie, pendant les périodes en télétravail.

Article 9

Consultation de la représentation du personnel

La mise en œuvre du télétravail fait l'objet d'une consultation préalable de la représentation du personnel.

Un bilan annuel des données relatives au télétravail dans l'organisme lui est présenté. Il comprend des éléments permettant de comparer l'évolution salariale des télétravailleurs avec celle des autres salariés.

En outre, la liste nominative des salariés en situation de télétravail est transmise annuellement au médecin du travail ainsi qu'aux représentants du personnel.

Article 10

Santé au travail et représentation du personnel

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'organisme en matière de santé et sécurité au travail, ce dernier étant tenu de respecter les règles en découlant lorsqu'il est en situation de télétravail.

L'employeur et les représentants du personnel doivent pouvoir s'assurer que les locaux utilisés pour le télétravail respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Ils peuvent alors avoir accès au domicile du télétravailleur sous réserve de son accord et de sa présence.

En cas d'opposition du salarié à la visite de conformité du domicile, l'employeur peut refuser la demande de télétravail ou mettre fin à la situation de télétravail.

En cas de risques identifiés liés à l'état du domicile du télétravailleur, la mise aux normes est à la charge du salarié. Celle-ci peut être un cas de suspension du télétravail à domicile jusqu'à l'achèvement de la remise aux normes.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires du télétravail est présumé être un accident de travail au sens des dispositions du code de la sécurité sociale.

À cet effet, le télétravailleur informe son employeur de l'accident et lui transmet tous les éléments nécessaires à l'élaboration de la déclaration d'accident de travail dans la journée où l'accident s'est produit ou au plus tard dans les 24 heures (sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime).

Article 11

Sensibilisation et formation au télétravail

Les télétravailleurs reçoivent une formation appropriée notamment sur les équipements techniques mis à leur disposition et sur les adaptations nécessaires à cette forme d'organisation du travail.

Les managers chargés d'encadrer des télétravailleurs sont formés afin de développer leurs compétences en matière de management à distance.

À ce titre, un dispositif de formation traitant des atouts et des risques potentiels du management de télétravailleurs, ainsi que des droits, devoirs et comportements attendus de ces derniers est mis en place.

Les salariés de l'unité de travail du télétravailleur sont sensibilisés à cette forme d'organisation de travail et sur les conditions dans lesquelles ils peuvent entrer en contact avec leurs collègues durant les périodes de télétravail.

Article 12

Dispositions diverses

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter de la date d'agrément.

Il pourra être révisé dans les conditions légales posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Une évaluation de l'application de l'accord est réalisée entre les partenaires sociaux, dans l'année qui précède son échéance.

Fait à Paris, le 28 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE MODÈLE TYPE D'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Entre la caisse..... représentée par....

et

M..... demeurant à....

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

À la suite de sa demande formulée par lettre en date du....., M est autorisé(e) à exercer ses fonctions en télétravail depuis (lieu....) sis :.....

pendant la période du..... au.....

Le renouvellement de la demande de télétravail doit faire l'objet d'une nouvelle demande formulée de manière expresse.

Il est rappelé que le passage en télétravail est sans incidence sur la situation de M..... qui continue de bénéficier des mêmes droits individuels et collectifs que l'ensemble des salariés de l'organisme notamment en matière de formation professionnelle, de déroulement de carrière, d'accès aux informations syndicales et de manière générale à toutes les informations relatives à la vie de l'organisme.

Article 2

Moyens mis à disposition du télétravail et coûts pris en charge en cas de télétravail à domicile

2.1. Matériel mis à disposition

Pour l'exercice de son activité professionnelle, l'organisme met à la disposition de M..... le matériel nécessaire pour réaliser son activité professionnelle.

Le matériel mis à disposition se compose de

(lister)

—

—

Le matériel mis à disposition est dédié à un usage exclusivement professionnel.

2.2. Coût pris en charge en cas de télétravail à domicile

Le coût du diagnostic de conformité des installations électriques, et le surcoût de l'assurance immobilière, sont pris en charge sur présentation de factures.

Le coût de l'abonnement et des communications téléphoniques du dispositif téléphonique professionnel mis à la disposition du salarié incombe à l'employeur.

La prise en charge des frais professionnels (abonnements internet, consommation d'électricité, d'eau, de chauffage) s'effectue sur la base d'un forfait mensuel qui correspond à X euros pour une journée hebdomadaire de travail (ou Y euros pour 2 jours ou Z euros pour 3 jours) ⁽¹⁾. Elle est versée sur 10,5 mois afin de tenir compte des congés annuels.

(1) En application de l'article 5 de l'accord, cette indemnité forfaitaire mensuelle ne peut être inférieure à 10 € pour une journée en télétravail par semaine, à 20 € pour 2 jours par semaine en télétravail et à 30 € pour 3 jours par semaine en télétravail.

Le versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle est suspendu en cas d'absence du télétravailleur de plus de 1 mois en continu (maladie, maternité, congés sabbatiques).

Quand le télétravail est organisé sous la forme d'une enveloppe de jours à prendre au cours de l'année civile, substituer aux deux alinéas qui précèdent l'alinéa qui suit :

La prise en charge des frais professionnels (abonnements internet, consommation d'électricité, d'eau, de chauffage) s'effectue sur la base d'un forfait journalier qui correspond à X euros par jour télétravaillé, qui est versé en fin d'année.

Article 3

Horaires de travail

Les horaires de travail sont ceux du service dans lequel le salarié exerce son emploi.

Il est convenu que les jours travaillés

– dans l'organisme sont les....

– à domicile (ou sur le site de....) sont les....

Toutefois, en cas de nécessité de service (réunions, missions, formations notamment), M..... peut être amené à travailler à la demande de l'employeur dans les locaux de l'organisme (ou sur son lieu habituel de travail).

Par ailleurs, il est précisé que les plages horaires durant lesquelles le salarié doit pouvoir être joint à domicile (ou sur le site de...) sont : de XXhXX à XXhXX et de XXhXX et XXhXX

Article 4

Période d'adaptation (à ne pas mentionner en cas de renouvellement)

Il est instauré une période d'adaptation pendant laquelle chacune des parties à l'avenant peut y mettre un terme sous réserve de respecter un délai de prévenance.

La durée de la période d'adaptation est fixée à X mois, et celle du délai de prévenance de X jours.

Article 5

Règles de réversibilité du télétravail

À l'issue de la période d'adaptation, l'employeur ou M..... peuvent demander à mettre un terme au télétravail sous réserve de l'accord de l'autre partie et du respect d'un préavis de 30 jours pour l'employeur et de 15 jours pour le salarié (un délai plus court peut être fixé en cas d'accord entre le salarié et l'employeur).

Article 6

Rappel des règles de sécurité et de confidentialité

M..... s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans l'organisme, en particulier à mettre en œuvre tous les protocoles visant à assurer les protections des données et leur confidentialité.

Il fait preuve d'une vigilance particulière sur leur intégrité et le maintien de leur confidentialité, notamment par l'application des dispositions en matière de mot de passe pour les travaux effectués à domicile.

Fait en deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties, à, le ...

Le Salarié

L'Employeur

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 121 DU 13 SEPTEMBRE 2017
PORTANT SUR L'ANNEXE 1 DE LA CCN DU SPORT DU 7 JUILLET 2005
RELATIVE AU CQP ANIMATEUR DE TENNIS

NOR : ASET1850020M

IDCC : 2511

Entre

COSMOS

CNEA

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

FNASS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de tennis	Le titulaire du CQP « Animateur de tennis » est classé au groupe 3	Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité.

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
		<p>« Encadrement de séances collectives de découverte de tennis, beach tennis ou padel pour tout public »</p> <p>Et « Initiation pour tout public jusqu'aux premiers de compétition des activités de beach tennis ou padel ».</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement et la vie sportive peut aller jusqu'au temps plein, dans la limite de 360 heures par an en face-à-face pédagogique. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. – 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. – 1 du code du sport.</p>

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 13 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 122 DU 13 SEPTEMBRE 2017
PORTANT SUR L'ANNEXE 1 DE LA CCN DU SPORT DU 7 JUILLET 2005
RELATIVE AU CQP ANIMATEUR BOULISTE

NOR : ASET1850021M

IDCC : 2511

Entre

COSMOS

CNEA

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

FNASS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur bouliste option pétanque ou option sport-boules	Le titulaire du CQP « animateur bouliste » est classé au groupe 3	Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité. Encadrement en autonomie des activités de pétanque ou sport-boules pour tout public de l'animation jusqu'au premier niveau de compétition.

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
		Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. – 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. – 1 du code du sport.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 13 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 123 DU 18 OCTOBRE 2017

RELATIF AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

NOR : ASET1850022M

IDCC : 2511

Entre

COSMOS

D'une part, et

CGT

CGT-FO

FNASS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5.3.1 de la convention collective nationale du sport sera désormais ainsi rédigé :

« 5.3.1. Forfaits applicables aux cadres et à certains non-cadres

5.3.1.1. Le forfait annuel en jours

Un système de forfait en jours peut s'appliquer aux :

- salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
- salariés non cadres des groupes 4 et 5 itinérants tels que définis à l'article 5.3.4 de la CCNS dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (recruteurs, observateurs, agents et chargés de développement, commerciaux) ;
- salariés non cadres des groupes 4 et 5 dont les missions sont directement liées à la qualité et au bon déroulement des compétitions ou manifestations sportives, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (chargé de communication, chargé de marketing).

5.3.1.2. Convention individuelle de forfait

Le recours au forfait en jours doit faire l'objet d'une mention dans le contrat de travail initial ou dans un avenant à celui-ci.

Cette convention de forfait individuelle peut être conclue avec tout salarié éligible au régime du forfait en jours. Elle indique le nombre de jours travaillés dans l'année qui ne peut pas dépasser le volume du forfait prévu à l'article 5.3.1.3 et la rémunération y afférent.

5.3.1.3. Volume du forfait

La période de référence pour le calcul du forfait est l'année civile, ou toute période de 12 mois consécutifs.

Le nombre de jours travaillés dans cette hypothèse est limité à 214 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail.

Ce nombre de jours travaillés est défini pour une année complète de travail et pour un droit intégral à congés payés.

Ce nombre de jours travaillés est un plafond. Par conséquent, la convention individuelle de forfait peut prévoir une durée de travail en jours minorée.

En tout état de cause, la charge de travail du salarié doit tenir compte de cette durée.

En plus de son droit à congés payés, chaque salarié au forfait en jours sur l'année bénéficie d'un nombre de jours de repos supplémentaires, dont le nombre s'obtient comme suit :

Nombre de jours de l'année civile – nombre de jours tombant un week-end – nombre de jours de congés payés acquis – nombre de jours fériés dans l'année civile tombant un jour de la semaine – nombre de jours du forfait.

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au *pro rata temporis*.

Le forfait jour sera recalculé au *pro rata temporis* du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète. Il y sera, le cas échéant, ajouté les jours de congés payés non acquis. Par ailleurs, le nombre de jours de repos supplémentaires sera recalculé en conséquence.

5.3.1.4. Décompte du forfait

La convention individuelle de forfait précise les modalités du décompte des jours travaillés et de repos. Ce décompte s'effectue soit par journée, soit par demi-journée.

En cas de maladie dûment justifiée, le nombre de jours travaillés pendant l'année ne peut être augmenté du nombre de jours d'absence.

En cas de dépassement du plafond conventionnel, le salarié doit bénéficier, au cours du premier trimestre de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. Le plafond annuel de jours de l'année considéré est alors réduit d'autant.

5.3.1.5. Rémunération

5.3.1.5.1. Dispositions communes

À l'occasion de la conclusion d'une convention de forfait en jours, l'employeur et le salarié apportent une attention particulière à la rémunération perçue par le salarié.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait perçoit une rémunération en rapport avec les sujétions qui lui imposées.

La rémunération sera fixée sur l'année et versée en douzième, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

Les absences justifiées seront déduites du forfait. Les absences n'ouvrant pas droit au maintien de salaire feront l'objet d'une retenue proportionnelle.

5.3.1.5.2. Dispositions spécifiques aux salariés non cadres

Lors de la conclusion de la convention de forfait, le salarié non cadre perçoit en contrepartie une majoration salariale correspondant à 15 % du SMC mensuel de son groupe de classification.

5.3.1.6. Contrôle de la charge de travail et modalité de communication

Il est rappelé que le salarié en convention de forfait en jours sur l'année n'est pas soumis aux dispositions relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

Toutefois, dans un souci de bon équilibre au travail et afin d'assurer la protection de la santé et sécurité des salariés, il est précisé que des mesures seront mises en place afin de vérifier que le salarié a une charge de travail raisonnable et répartie dans le temps.

Il est également rappelé que les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année ne devront pas travailler plus de 6 jours d'affilée.

Contrôle régulier, mensuel et annuel de la charge de travail :

L'employeur du salarié en convention de forfait en jours sur l'année est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos accordés à l'occasion de la conclusion de la convention de forfait).

Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Il doit être établi chaque mois et est le support de déclaration obligatoire des situations pouvant éventuellement être rencontrées :

- difficultés dans l'organisation du travail ;
- charge de travail excessive ;
- alerte sur le non-respect des dispositions légales relatives aux repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaires (35 heures consécutives)

Il fera ressortir les journées et demi-journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos pris.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

À la fin de chaque année, la direction remettra au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

Entretiens :

Un entretien individuel annuel abordant la charge de travail, l'organisation du temps de travail ainsi que l'articulation vie privée – vie professionnelle sera organisé. Cet entretien doit notamment permettre de vérifier que l'intéressé a réellement bénéficié de ses droits à repos journalier et hebdomadaire et que sa charge de travail est compatible avec une durée du travail raisonnable.

Il est rappelé que l'amplitude et la charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Le salarié comme l'employeur peuvent, par ailleurs, solliciter à tout moment la tenue d'un entretien en cas de situation anormale, au regard notamment de la charge de travail, des temps de repos et l'amplitude horaire.

Information annuelle aux IRP :

En outre, un bilan annuel sur l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés sera communiqué, s'ils existent au sein de l'entreprise, au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, ou au conseil social et économique.

5.3.1.7. Droit à la déconnexion

Les salariés soumis au régime du forfait en jours sur l'année bénéficient d'un droit à la déconnexion.

Il s'agit du temps en dehors du temps de travail pendant lequel le salarié n'a pas accès aux moyens technologiques lui permettant de communiquer ou de se connecter au réseau intranet/internet.

L'employeur du salarié en convention de forfait en jours sur l'année est tenu de prévoir, dans la convention de forfait, des dispositions permettant d'encadrer, de définir les modalités de son respect et, le cas échéant, de négocier sur le droit à la déconnexion.

5.3.1.8. Temps de repos

Les salariés soumis à ce régime disposent d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum), au repos hebdomadaire (6 jours de travail par semaine au maximum et un repos de 35 heures consécutives au minimum) et aux amplitudes (13 heures par jour de travail, au maximum).

La prise des jours de repos supplémentaires doit permettre une bonne répartition de la charge et des périodes de travail du salarié sur l'année.

Les jours de repos peuvent être affectés, le cas échéant, à un compte épargne-temps.

5.3.1.9. Rachat de jours de repos

La convention de forfait peut prévoir, à la demande du salarié, le rachat de jour de repos.

Ce rachat s'effectue selon les dispositions légales. »

Article 2

L'article 5.3.1.1. est transformé en article 5.3.2.

L'article 5.3.1.2.2. est transformé en article 5.3.3.

L'article 5.3.2. est transformé en article 5.3.4.

L'article 5.3.3. est transformé en article 5.3.5.

Article 3

Le présent avenant est applicable dès sa signature et pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait le 13 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3298

Convention collective nationale

IDCC : 2104. – THERMALISME

AVENANT N° 29 DU 13 NOVEMBRE 2017

RELATIF AU TRAVAIL SAISONNIER

NOR : ASET1850028M

IDCC : 2104

Entre

CNETH

D'une part, et

FSS CFDT

FSPSS FO

CFTC santé sociaux

FSAS CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux sont conscients de la nécessaire sécurisation des parcours des salariés saisonniers de la branche du thermalisme.

Le présent accord traduit cette reconnaissance conformément aux prescriptions de l'article 86 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.

Quelles que soient la forme et la fréquence de son renouvellement, un contrat saisonnier ne saurait en aucun cas être assimilé à un contrat à durée indéterminée, ainsi que l'attestent les modalités et limites des clauses de reconduction définies ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant de révision à la convention collective est applicable à l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée déterminée saisonnier par les établissements appliquant la convention collective du thermalisme.

Article 2

Définition du contrat saisonnier

Conformément à la définition qui en est donnée à l'article L. 1242-2 du code du travail, l'emploi à caractère saisonnier est celui dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes selon le rythme des saisons ou les modes de vie collectifs. L'activité saisonnière peut fluctuer d'une année sur l'autre et ne recouvre pas nécessairement la durée d'ouverture de l'établissement.

Le contrat saisonnier peut être à terme précis ou imprécis conformément aux dispositions de l'article 3 du titre VIII de la convention collective du thermalisme.

Lors de la signature du contrat de travail par le salarié, l'employeur informe le salarié par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, des modalités de la reconduction et de la priorité de réembauche, exposées soit dans le contrat de travail, soit dans un document remis au salarié.

Article 3

Contrats successifs

Sont successifs pour l'application de l'article L. 1244-2, tous les contrats conclus avec une même entreprise, indépendamment de leur durée, de leur nature, sur une ou plusieurs saisons dès lors qu'il n'y a eu aucune interruption de plus de 2 ans entre deux contrats se suivant chronologiquement. Une interruption de plus de 2 ans, hormis les cas légaux d'absence listés à l'article 4, emporte la perte de l'ancienneté.

Article 4

Ancienneté dans le contrat

Sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté et pour la durée du contrat les périodes définies comme telles par le code du travail ou la convention collective, soit notamment :

- les absences liées à la maternité/paternité ;
- les repos compensateurs ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les congés pour enfant malade ;
- les absences pour événements familiaux ou exceptionnels ;
- les périodes d'absence pour maladie dans la limite de 15 jours par an (année civile),
- les absences liées au droit syndical ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de proche aidant ;
- le congé formation ;
- ...

Article 5

Priorité de réembauche

L'ordre de réembauche sera fonction indifféremment de l'ancienneté et de la compétence. Les critères d'évaluation de la compétence pouvant différer selon les entreprises, les partenaires sociaux entendent laisser le soin aux entreprises et à leurs instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, d'élaborer une grille d'évaluation adaptée à leur environnement. Une grille d'évaluation des compétences devra être adoptée au plus tard à l'échéance de la première saison d'application de l'avenant. Dans cet intervalle, les critères d'évaluation de la compétence préexistants dans l'entreprise continueront à s'appliquer.

Le salarié souhaitant reprendre un emploi la saison suivante fera connaître son intention par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 3 mois avant le début de la saison. L'employeur lui devra réponse dans un délai d'au moins 2 mois avant l'ouverture de la saison.

À partir du moment où l'employeur a répondu favorablement au candidat à un emploi saisonnier, et sans que cette réponse garantisse au salarié une durée de travail identique au contrat précédent, il y a promesse d'embauche. Le candidat à l'emploi saisonnier devra signifier à l'employeur son acceptation dans les 15 jours calendaires suivant la réception de cette promesse d'embauche par tout moyen conférant date certaine à sa démarche. Sa prise d'effet au-delà de la date présumée d'embauche peut être retardée en fonction de la montée en charge de l'activité de l'établissement, d'accident ou de maladie du salarié. En cas d'accident ou de maladie, le candidat à l'emploi saisonnier informera l'employeur de la durée prévisible de son absence.

Cet article abroge et remplace les dispositions de l'article III du titre IV de la convention collective du thermalisme.

Article 6

Droit à la reconduction

Tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors que :

1° Le salarié a effectué au moins deux mêmes saisons dans cette entreprise sur 2 années consécutives, avec une deuxième saison d'une durée au moins égale à la première,

2° L'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir compatible avec la qualification du salarié.

Article 7

Reconduction

Le salarié qui peut justifier de remplir les conditions telles que définies à l'article 6 se verra proposer par l'employeur un emploi saisonnier de même nature, avant l'échéance du contrat en cours et par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le salarié devra signifier à l'employeur son acceptation au plus tard 2 mois avant le début de la saison.

L'employeur est dispensé de mettre en œuvre le droit à la reconduction tel que défini ci-dessus en cas de rupture anticipée du fait du salarié du contrat saisonnier au titre duquel est né ce droit à la reconduction. Toutefois, le droit à la reconduction est conservé si, à l'issue du contrat au titre duquel est né ce droit, ledit contrat est suspendu pendant une ou plusieurs saisons pour cause de maternité, de congé parental d'éducation, de congé formation, et dans ces cas, dans les conditions prévues par le code du travail. Dans ces cas, le droit à reconduction s'exercera à l'issue de ces périodes de suspension. La reconduction est également conservée dans le cas où la baisse d'activité est la cause de la non-reconduction du contrat de travail.

Article 8

Reconduction totale ou partielle

L'employeur doit proposer au salarié qui bénéficie du droit à la reconduction un poste correspondant à sa formation et compatible avec ses qualifications, d'une durée totale de temps de travail au moins équivalente à 75 % de la durée moyenne des deux contrats précédents.

Si la durée du contrat proposé est inférieure à ce seuil, le salarié aura la possibilité soit d'accepter le contrat, soit de le refuser sans pour autant perdre ses droits à reconduction pour la saison suivante.

Article 9

Non-reconduction

En cas de motif réel et sérieux justifiant une non-reconduction, l'employeur convoquera le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre signature à un entretien au cours duquel celui-ci pourra se faire assister par un salarié de son choix. Cet entretien intervient avant la fin du contrat.

Dans un délai de 8 jours après l'entretien, la décision dûment motivée est notifiée par écrit au salarié.

Article 10

Indemnité de non-reconduction

Le salarié bénéficiera d'une indemnité de non-reconduction égale à 6 % des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'exécution de son dernier contrat.

Article 11

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il donnera lieu à un bilan au terme de ses 2 premières années d'application, à l'issue duquel ses modalités pourront être adaptées. Par la suite, les informations relatives au travail saisonnier dans la branche seront collectées au travers du bilan social de branche.

Article 12

Entrée en vigueur

Les parties conviennent que le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Article 13

Révision

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

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

Article 14

Dénonciation

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires.

La demande de dénonciation doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les organisations syndicales représentatives se réunissent au plus tard dans un délai de 3 mois après la réception de la demande pour débiter les négociations.

Article 15

Dépôt et Publicité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives par la partie la plus diligente.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues aux articles L. 2261-1 et L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 13 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3079

Convention collective nationale
IDCC : 669. – INDUSTRIES DE FABRICATION
MÉCANIQUE DU VERRE

AVENANT N° 1 DU 30 NOVEMBRE 2017
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD DU 11 OCTOBRE 2007
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1850016M
IDCC : 669

Entre
CSVM
CSVT
FCSIV
CSFVP
CSVS

D'une part, et

UNSA
FNTVC CGT
FCE CFDT
FEDECHIMIE CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant de révision s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le présent avenant a valeur impérative au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail, en ce qu'aucun accord ou convention d'entreprise ou d'établissement de la branche ne pourra déroger en tout ou partie dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions du présent avenant. Il s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, sachant que le tissu industriel de la branche du verre mécanique concerne essentiellement des entreprises de plus de 50 salariés.

Depuis l'application de l'accord de branche du 11 octobre 2007, des progrès ont été constatés, notamment la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes l'augmentation de la part des femmes dans les effectifs globaux de la branche.

Pour autant, des améliorations sont encore à réaliser pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Avec ce nouvel accord, les parties signataires réaffirment le rôle majeur de la branche dans la politique d'égalité professionnelle et d'accompagnement des entreprises selon quatre orientations

- faire respecter l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération à poste et à situation comparable ;
- renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement ;
- rendre en compte les différents congés, le travail à temps partiel, et l'articulation vie professionnelle/vie personnelle ;
- développer la mixité des métiers et la fluidité des parcours professionnels.
- l'application de cet avenant de révision doit permettre d'aider les entreprises à élaborer le contenu de leur accord ou plan d'action.

Article 1^{er}

Principes pour garantir l'égalité professionnelle

Lorsque dans la convention collective, ses annexes et avenants ou accords de branche, un terme générique désigne comme ayant droit à une garantie une personne de l'un ou l'autre des deux sexes, la disposition s'applique également pour les personnes de l'autre sexe que celui cité, à l'exception des garanties liées à la maternité.

Les principes qui suivent doivent être considérés comme des points d'appui pour veiller au renforcement de la dynamique en matière d'égalité professionnelle. Ils seront intégrés dans les négociations à mener par les entreprises de la branche professionnelle et dans les actions qu'elles retiendront.

1.1. Établissement du rapport de branche

Un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes sera établi et remis à la commission nationale pour l'emploi (CNPE). Il sera mis à jour annuellement.

Les indicateurs issus de l'accord de 2007 sont maintenus. De nouveaux indicateurs ont été retenus et sont reportés ci-après :

Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et coefficient hiérarchique, et par type de contrat (CDI/CDD) des 3 dernières années ;
- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle, et par tranche d'ancienneté
- pyramide par tranche d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle.
- ancienneté moyenne par CSP et sexe.

Rémunération :

- salaire mensuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle et coefficient hiérarchique ;
- évolution des rémunérations moyennes des 3 dernières années par coefficient et par sexe ;
- nombre de femmes au coefficient 880.

Parcours professionnel :

- répartition des promotions par sexe et par catégorie professionnelle des 3 dernières années ;
- répartition des embauches par sexe et par catégorie professionnelle des 3 dernières années ;
- répartition des départs par sexe, par catégorie professionnelle et par motifs des 3 dernières années.

Formation :

- répartition du nombre de salariés en formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- répartition des heures de formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- répartition des salariés par type d'action (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, CPF, CIF) ;
- répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences ;
- nombre de CQP (certificats de qualification professionnelle) par sexe.

Durée et organisation de travail :

- répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet/temps partiel avec la distinction > ou < à 50 %)
- répartition des effectifs par sexe, selon l'organisation du travail (continu, semi-continu, jour et VSD) ;
- nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi par CSP et par sexe
- nombre de salariés en temps partiel passant à temps plein ;
- nombre de salariés en temps partiel passant à temps partiel en régime continu ;
- existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle (par exemple télétravail, horaires aménagés, etc.).

Congés :

- répartition par sexe et par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés supérieurs à 6 mois (congé parental, congé sabbatique, congé formation) ;
- nombre de jours de congés de paternité pris par rapport à la durée théorique du congé.

Ce rapport et son actualisation serviront de base à la fixation d'orientations au sein de la branche.

Il sera l'instrument de mesure des progrès réalisés au sein de la branche.

1.2. Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CNPE, les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des organisations syndicales d'employeurs que des organisations syndicales de salariés.

1.3. Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension socioculturelle du dossier égalité professionnelle, des actions de sensibilisation associées à une communication adaptée seront donc engagées, pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

Article 2

Orientations

Sur la base des constats contenus dans les différents rapports remis à la CNPE, les parties signataires ont retenu 4 orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

2.1. Faire respecter l'égalité en matière de rémunération et en matière de parcours professionnels

En matière de rémunération

Les signataires s'engagent à faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de

3 mois par les entreprises de la branche. Suite aux évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes.

À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier. Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois.

En matière de parcours professionnel

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion, de progrès économique et social ; elle devra être favorisée dans les parcours professionnels, à tous les niveaux.

Une attention particulière sera portée par les entreprises :

- à l'identification des types d'emplois ou des filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les femmes que pour les hommes ;
- à l'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités.

2.2. Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Les signataires soulignent leur volonté de poursuivre l'évolution des mentalités dans l'entreprise. Les entreprises sensibilisent leurs managers, leurs salariés, et leurs représentants du personnel sur les stéréotypes liés au sexe. Elles portent attention au respect des femmes et des hommes au quotidien par la prévention du sexisme au travail.

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les métiers et emplois et corriger les écarts. En amont du processus de recrutement, les entreprises s'assurent que les offres d'emplois sont rédigées de telle sorte qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes et qu'elles présentent objectivement les principales caractéristiques du poste à pourvoir, les compétences recherchées et l'expérience requise.

Les entreprises sensibilisent les cabinets de recrutement auxquels elles sont susceptibles de recourir, pour qu'ils présentent, autant que faire se peut, des candidatures masculines et féminines.

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les filières (production, maintenance, commerciale, administratif, recherche...) et pour tous les niveaux professionnels.

Des objectifs précis pourront être proposés par les entreprises, par exemple en se référant aux taux de féminisation des filières ou écoles et en tenant compte de l'analyse de la pyramide des âges hommes-femmes.

Des partenariats seront recherchés avec l'éducation nationale et les organismes de formation afin de sensibiliser les jeunes aux métiers sur lesquels les entreprises de la branche du verre mécanique vont recruter dans les années à venir, ceci afin de favoriser la mixité des candidatures. Les entreprises de la branche auront la possibilité de missionner des femmes exerçant des métiers spécifiques, généralement occupés par des hommes, afin qu'elles soient ambassadrices de ces métiers dans les écoles, les forums des métiers, les CFA. Ce développement de l'attractivité des métiers verriers passe aussi par des actions des partenaires sociaux. Des journées découverte dans les métiers non mixtes pour les candidats du sexe en sous-représentation pourront renforcer l'attractivité de la branche.

2.3. Prendre en compte les différents types de congés, le travail à temps partiel et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les congés de maternité/adoption, de paternité :

Afin que les périodes de parentalité ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle, les parties réaffirment leur volonté d'encadrer la période d'absence et la reprise d'activité, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

À l'issue des congés de maternité/adoption et de paternité, les salariés retrouveront leur précédent emploi assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les périodes d'absence pour congés de maternité/adoption et de paternité sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière. Dans le cadre du congé maternité/adoption et de paternité, il sera proposé à chaque salarié concerné un entretien avant son départ en congé et avant son retour afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour au travail (notamment en matière de formation). Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Congé parental d'éducation

Le salarié en congé parental d'éducation est dispensé d'exercer en tout ou partie son exercice professionnel. Il peut prendre un congé avec arrêt total de travail ou un congé à temps partiel.

Afin que les périodes de parentalité ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle, les parties réaffirment leur volonté d'encadrer la période d'absence et la reprise d'activité, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

À l'issue du congé parental, la réintégration du salarié se fera en priorité dans le précédent emploi si celui-ci est disponible ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les périodes d'absence pour congé parental sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière.

La durée du congé parental est prise pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté lorsque le salarié décide de prendre un congé avec arrêt total de travail. Lorsque le salarié prend un congé parental à temps partiel, les périodes non travaillées sont prises en totalité pour l'ancienneté.

Maintien possible des cotisations de retraite complémentaire (ARRCO/AGIRC)

Le salarié non-cadre (ARRCO) peut obtenir des avantages de retraite pendant le dit congé, au moyen du versement des cotisations. La décision d'utiliser la faculté offerte ci-dessus doit être prise par accord au sein de l'entreprise ; elle s'impose alors à tous les personnels qui sont ou seront concernés par le dit congé (Délibération 228 CCN des non-cadres du 8 décembre 1961).

De la même façon, si le salarié cotise à la caisse des cadres (AGIRC), la délibération 025 de la CCN du 14 mars 1947 prévoit la possibilité d'obtenir des points de retraite pendant le congé parental sous réserve d'un accord au sein de l'entreprise.

Maintien possible des garanties frais de santé

Le maintien des garanties frais de santé peut être prévu dans le contrat souscrit entre l'entreprise et l'organisme assureur.

Si tel n'était pas le cas, les parties signataires invitent les entreprises à ouvrir des négociations pour examiner le maintien, selon des modalités à définir, de la cotisation employeur dans le cas où le salarié souhaiterait maintenir sa propre cotisation.

Maintien possible des garanties de prévoyance

Le maintien des garanties de prévoyance peut être prévu dans le contrat souscrit entre l'entreprise et l'organisme assureur.

Si tel n'était pas le cas, les parties signataires invitent les entreprises à ouvrir des négociations pour examiner le maintien de ces garanties.

Retour des différents congés

En tout état de cause, et dans le cadre de ces congés précités, le maintien d'un lien avec l'entreprise sera privilégié afin de faciliter le retour au travail tant pour les hommes que pour les femmes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour. Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Travail à temps partiel

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les entreprises s'engagent à examiner l'organisation du travail des équipes en tenant compte dès le départ de la diversité des temps travaillés afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

Articulation vie professionnelle/vie personnelle

L'organisation du travail au sein des entreprises doit, dans la mesure du possible, être compatible avec les responsabilités parentales. Pour permettre de concilier activité professionnelle et responsabilités familiales, les entreprises sont amenées à étudier, au regard de leur activité, de leurs métiers et leur organisation, les possibilités de déploiement du télétravail ou d'autres formes d'organisation du travail.

La mise en place effective du télétravail a été facilitée par la réforme du droit du travail issue des ordonnances du 23 septembre 2017. Sa réalisation dépend des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2.4. Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour corriger les inégalités.

Aussi, les entreprises sont incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

Par ailleurs, les salariés de retour de congé parental ou de congé de maternité sont considérés comme public prioritaire au titre de la formation professionnelle.

Formations

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante des femmes et des hommes et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

L'éloignement géographique de certains lieux de formation peut constituer un frein pour les femmes et les hommes. La décentralisation de certaines actions, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation, pourra permettre de limiter ces difficultés (accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des NTIC...). Les accords d'entreprise pourront préciser ces nouvelles modalités de professionnalisation.

Formations qualifiantes/promotionnelles

Dans le cadre des négociations de branche ou d'entreprises sur la formation professionnelle, une attention particulière sera portée :

- à la création de certificats de qualification professionnelle.

Depuis 2015 ont été créés dans la branche du verre mécanique 5 CQP. Il s'agit du CQP conducteur d'équipement industriel, du CQP animateur d'équipe, du CQP technicien de maintenance, du CQP agent logistique et du CQP opérateur qualité avec les objectifs suivants :

- maintenir les compétences clés dans les entreprises de la branche pour répondre aux besoins en qualification des entreprises et des salariés, besoins qui sont parfois non satisfaits par les diplômes, titres ou certificats existants
- développer les compétences et l'évolution socioprofessionnelle des salariés (déroulement de carrière)
- sécuriser les parcours professionnels des salariés
- reconnaître et valoriser les acquis de l'expérience et de la formation professionnelle.

Les 5 CQP créés sont à durée indéterminée et font l'objet d'une reconnaissance interbranche. Ils ont été positionnés dans la grille de classification conventionnelle avec la garantie d'un coefficient plancher (accord de branche du 13 décembre 2016)

- à la recherche de la mixité dans les jurys de formation qualifiante, pour les entreprises qui utilisent ces dispositifs, afin de faire prévaloir la diversité des représentations dans le choix des candidats ;
- à la mise en place de formations spécifiques pour accompagner le changement de catégorie professionnelle des femmes et des hommes ;
- à la mise en place de mesures d'accompagnement pour faciliter l'accès, la prise de fonctions d'encadrement, de responsabilité des femmes et des hommes ;
- à ce que l'évolution se fasse dans de bonnes conditions lorsqu'il s'agit de l'affectation d'une personne de sexe féminin dans un emploi habituellement tenu par des hommes, et réciproquement ;
- et au développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Compte personnel de formation (CPF)

Pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Article 3

Dispositions finales

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, étendue par arrêté du 10 mai 1973.

Durée

Il est conclu pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2018.

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2018 pour les entreprises adhérentes.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes.

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Révision

Chaque organisation représentative à la date de la demande, peut demander la révision en tout ou partie, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 3 mois.

Les parties représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision.

Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Clause de suivi

Le suivi de l'accord sera réalisé annuellement en commission paritaire de branche.

Extension

La situation des TPE/PME a été discutée dans le cadre de cette négociation. Il a été rappelé que le tissu industriel de la branche du verre mécanique concerne essentiellement des entreprises de plus de 50 salariés. En conséquence, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les TPE/PME.

Fait à Paris, le 30 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281

Convention collective nationale
IDCC : 1821. – PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL,
DU VERRE ET DU VITRAIL

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPCA

NOR : ASET1850026M
IDCC : 1821

Entre

FCVMM

D'une part, et

FCE CFDT

Fédéchimie CGT-FO

CFE-CGC chimie

CMTE CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail a été créée par l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017. Cet accord prévoit la possibilité, dans son article 2-5, que soit désigné à compter du 1^{er} janvier 2018 un OPCA de branche commun à l'ensemble des entreprises et salariés relevant du champ conventionnel. En effet, il est rappelé que dans la situation antérieure à la fusion les entreprises relevant du champ conventionnel de la fabrication du verre à la main, semi-automatique relevaient d'OPCALIA quand celles des autres champs fusionnés et aujourd'hui dénoncés relevaient des AGEFOS-PME.

L'article 2-5 de l'accord de fusion-absorption prévoit également que soit examinée l'opportunité de mettre en place une section paritaire professionnelle dans le cadre de la convention collective IDCC 1821.

Ces deux sujets majeurs au regard de la politique de formation professionnelle de branche ont fait l'objet de négociations débutées dès le lendemain de la signature de l'accord de fusion absorption. S'agissant du choix de l'OPCA, un appel d'offres – auquel deux OPCA ont répondu (OPCALIA et AGEFOS-PME) – a été effectué. Quatre réunions, dont une consacrée aux auditions des OPCA ont été organisées.

À l'issue de ces négociations, les parties conviennent des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

Article 2

Les organisations signataires du présent accord désignent OPCALIA en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, sous réserve de son agrément par l'État.

Article 3

Les organisations signataires du présent accord demandent à OPCALIA la création d'une section paritaire professionnelle dans les conditions prévues par l'article R. 6332-16 du code du travail.

Article 4

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, se substitue à l'accord du 30 avril 2015 relatif à la désignation de l'OPCA. Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Article 5

La situation des TPE/PME a été discutée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord désignant l'OPCA dont relève l'ensemble des entreprises de la branche quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de 3 mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 7

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail dans les conditions légales en vigueur.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée auprès de la DGT par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 30 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281

Convention collective nationale
IDCC : 1821. – PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL,
DU VERRE ET DU VITRAIL

ACCORD DE MÉTHODE DU 30 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA CONDUITE DES NÉGOCIATIONS DE BRANCHE
POUR LE PREMIER SEMESTRE 2018

NOR : ASET1850025M
IDCC : 1821

Entre

FCVMM

D'une part, et

FNTVC CGT

FCE CFDT

Fédéchimie CGT-FO

CMTE CFTC

CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La CPPNI de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail créée par accord paritaire en date du 30 novembre 2017, soucieuse d'assurer au sein de la branche un dialogue social de qualité et de respecter les engagements de négociations pris dans le cadre de l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017, définit un calendrier des négociations qui se tiendront dans le courant de l'année 2018, sur le fondement notamment de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Le calendrier fixe des priorités de négociations pour le 1^{er} semestre 2018 et prévoit des modalités de réunions distinctes selon les thématiques abordées. Un accord identique sera conclu s'agissant de l'agenda du 2^e semestre 2018.

Les dates indiquées peuvent être modifiées en cas de force majeure et d'un commun accord entre les parties qui s'engagent en revanche à respecter les délais de négociations proposés pour chacune des thématiques.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

Article 2

Formats de la CPPNI en plénière et groupes de travail

Article 2.1

Format « plénière »

Ce format de négociation est celui visé dans les trois premiers paragraphes de l'article 2 *a)* de l'accord du 30 novembre 2017 sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la CPPNI.

Article 2.2

Format « des groupes de travail »

Ce format de négociation est celui visé au quatrième paragraphe de l'article 2 *a)* de l'accord du 30 novembre 2017 sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la CPPNI.

Article 3

Calendrier des négociations

Article 3.1

Calendrier en format « plénière »

Il est défini le calendrier et les délais de négociations suivants :

DATE	THÉMATIQUES DE NÉGOCIATION	DÉLAI PRÉVISIONNEL DE NÉGOCIATION
19 janvier 2018	Examen du projet de convention sur le fonctionnement de la SPP	1 réunion
	Première réunion de négociation sur les salaires de branches (NAO)	1 ^{re} réunion sur 3
5 février 2018	Deuxième réunion de négociation sur les salaires de branches (NAO)	2 ^e réunion sur 3
	Première réunion de négociation sur règles relatives au fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail	1 ^{re} réunion sur 2
16 mars 2018	Troisième réunion de négociation sur les salaires de branches (NAO)	3 ^e réunion sur 3
	Deuxième réunion de négociation sur règles relatives au fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail	2 ^e réunion sur 2
	Première réunion sur les droits syndicaux – recueil des propositions syndicales	1 ^{re} réunion sur 4
18 avril 2018	Réunion des instances de la formation (CPNE et SPP), révision de la liste CPF de branche – Si nécessaire, réunion du jury CQPI	Réunion semestrielle

DATE	THÉMATIQUES DE NÉGOCIATION	DÉLAI PRÉVISIONNEL DE NÉGOCIATION
23 mai 2018	Deuxième réunion sur les droits syndicaux	2 ^e réunion sur 4
14 juin 2018	Troisième réunion sur les droits syndicaux	3 ^e réunion sur 4
12 juillet 2018	Quatrième réunion sur les droits syndicaux Restitution de la proposition du groupe de travail sur l'établissement d'une table de correspondance entre les coefficients	4 ^e réunion sur 4

Article 3.2

Calendrier en format « groupes de travail »

Un groupe de travail se réunira à trois reprises durant le 1^{er} semestre 2018 selon le calendrier suivant :

- 23 janvier 2018 ;
- 19 avril 2018 ;
- 26 juin 2018.

Son objectif sera d'établir une table de correspondance permettant de définir les équivalences entre les coefficients des salariés relevant des champs dénoncés IDCC 161 et 2306 et les salariés relevant du champ de destination IDCC 1821.

Cette table sera présentée à la réunion plénière de la CPPNI qui se tiendra en juillet 2018.

Article 4

Délais des négociations

Les délais de négociations, fixés d'un commun accord entre les parties signataires, donne lieu un nombre fixé à l'avance de réunions par thématique de négociation.

Ces délais sont impératifs ; toute négociation non aboutie dans les délais impartis peut donner lieu à un procès-verbal de désaccord.

Article 5

Entreprises de moins de 50 salariés

Dans la conduite de chacune des négociations visées dans le présent accord, la situation des entreprises de moins de 50 salariés sera étudiée et pourra donner lieu à des stipulations spécifiques les concernant ou justifier des motifs pour lesquels aucune disposition spécifique ne serait adoptée.

Article 6

Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 7 mois.

Article 7

Force obligatoire des dispositions du présent accord

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

Article 8

Publication

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 9

Dénonciation. – Révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 30 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180010-000118
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
